

**INCONTRO CON IL CAPO DI SMM
Roma, Palazzo Marina, 27.11.2023**

**NOTA FLP DIFESA
RELATIVA ALLE PROBLEMATICHE GENERALI DEL PERSONALE CIVILE E
A QUELLE PIU' SPECIFICHE LEGATE ALL'IMPIEGO NELLA M.M.**

Premessa

Desideriamo innanzitutto ringraziare il Sig. Capo di Stato Maggiore Ammiraglio Credendino, per l'incontro di oggi con l'auspicio che possa essere il primo di una serie di incontri periodici, che consentano di fare il punto di situazione sulle varie problematiche di interesse del personale civile della F.A., in modo da recuperare anche il gap rispetto agli incontri già da tempo effettuati e programmati con le altre FF.AA sulle stesse tematiche.

Attualmente i dipendenti del Ministero della Difesa, inquadrati nei ruoli del personale civile delle aree funzionali, sono circa 17.000, numero che in un quadriennio è drasticamente diminuito di circa 8000 unità.

Grazie alle loro straordinarie capacità professionali, ed esperienze lavorative assolutamente uniche nel panorama di tutto il settore pubblico, specialmente per quel che riguarda l'area industriale, offrono quotidianamente un contributo di altissimo profilo, frutto di grande dedizione verso l'Amministrazione in cui operano. Ebbene, non si può sottacere che, nonostante i ripetuti e unanimi riconoscimenti, in una condizione di lavoro peraltro del tutto particolare, i lavoratori civili della Difesa, in tutti questi anni, non hanno raccolto frutti adeguati, sia dal punto di vista dell'impiego che di quello economico.

Sul piano dell'impiego, non è raro assistere ad una condizione di "sottoimpiego" per la compresenza di personale militare, il quale benché arruolato per ben altro tipo di compiti, è spesso impiegato in attività "civili", amministrative e tecniche, con un aggravio di spesa anche elevato per A.D., in ragione delle differenze retributive tra militari e civili.

Sul piano economico, è evidente come non ci sia paragone tra le due componenti della Difesa, atteso che, anche a parità di situazioni d'impiego, quanto percepito risulta significativamente diverso e a tutto svantaggio ovviamente dei lavoratori civili, per i quali non è facilmente accettabile che anche a fronte di analoghe prestazioni di lavoro, il ritorno economico sia così penalizzante per la componente civile.

La fotografia che conclusivamente ne emerge è quella di una categoria trattata da sempre come una sorta di "ospite" a volte anche scomodo, all'interno del Dicastero Difesa. Questa sensazione, che porta con sé frustrazione, demotivazione, se non addirittura rabbia, è assolutamente trasversale e ampiamente diffusa all'interno della nostra categoria, e dovrebbe essere tenuta in debita considerazione, non solo a parole, al fine di non perpetuare negli anni i problemi irrisolti, dovuti essenzialmente alla anzidetta compresenza del personale militare negli uffici amministrativi e tecnici che però, pur svolgendo le stesse mansioni, viene retribuito in maniera nettamente superiore rispetto al "collega" civile che, dal canto suo, talvolta, è retribuito anche di meno rispetto ai dipendenti pubblici di altri dicasteri.

Pertanto, al naturale depauperamento del contingente del personale civile dovuto ai numerosi pensionamenti a cui abbiamo assistito in questi ultimi anni, si sta assistendo anche frequenti richieste di mobilità esterna verso altri Ministeri al fine di migliorare la condizione lavorativa ed economica.

Per far fronte a queste criticità complessive è imprescindibile riflettere su modalità e tempistiche. La nostra proposta è quella di riprendere, come avveniva in passato con il 1° Reparto dello SMM, confronti tecnici periodici, tematici, con frequenza almeno semestrale, per approfondire le diverse problematiche in essere e ricercare soluzioni praticabili e sostenibili, da ricondurre poi, se del caso, alle superiori valutazioni del Capo della Forza Armata. Assistiamo, infatti, a continui cambiamenti e riorganizzazioni in atto nella F.A. che nascono, per lo più, dall'esigenza di ottimizzare le risorse economiche e soprattutto umane e di continuare a garantire l'efficienza della F.A., ma per questa ottimizzazione, riteniamo ineludibile il costante confronto con le rappresentanze dei lavoratori. Per quanto precede, si riportano di seguito una serie di problematiche a carattere generale, in essere in ambito Difesa, e quindi d'interesse di tutte le FF.AA. e delle diverse aree che impiegano personale civile, ma in alcuni casi con implicazioni e riflessi interni alla stessa M.M. che segnaleremo a conclusione del relativo paragrafo, al solo scopo di offrire alla F.A. un quadro di riferimento più preciso.

1. PROBLEMATICHE ENTI AREA INDUSTRIALE E NUOVI MODELLI ORGANIZZATIVI

Permane la necessità di assumere iniziative forti in merito al destino dell'Area Industriale e logistica della F.A. che consenta di uscire dallo stato emergenziale in cui questa versa, riaffermando concretamente, e non solo con le parole, il ruolo pubblico degli Arsenali, attraverso adeguate ed immediate assunzioni di personale.

Gli Arsenali sono strutture indispensabili per garantire l'efficienza e la prontezza dei mezzi e degli armamenti della Difesa e dunque rappresentano assetti strategici a cui il Paese non può rinunciare, sia per motivi di sicurezza, poiché sarebbe pericoloso demandare il funzionamento dei propri assetti militari unicamente a manutentori privati, magari stranieri, fornitori dei diversi sistemi, sia perché tutelano il corretto funzionamento anche di tutti quegli strumenti militari la cui manutenzione non sia più garantita da uno specifico contratto di supporto e manutenzione tecnica.

Le risorse introdotte negli ultimi anni non hanno frenato il costante aumento delle criticità e la mancata previsione di assunzioni straordinarie rischia di certificare una contrazione che produrrà effetti irreversibili sulla funzionalità delle strutture in questione.

Allo stesso tempo è necessario garantire il rinnovo infrastrutturale superando le attuali gravi criticità derivanti dalla vetustà degli immobili e dall'obsolescenza degli impianti, anche al fine di garantire adeguate condizioni di sicurezza e di adeguamento tecnologico, sia sul piano infrastrutturale che su quello impiantistico.

Allo stato attuale, stante la mancanza di interventi risolutivi, stiamo assistendo ad una crescente implementazione degli impieghi e allo svolgimento di funzioni a carattere medio alto da parte di personale militare a discapito di quello civile. Noi pensiamo che occorra invece imboccare con decisione la strada della "Civilizzazione" ossia dare ruolo, funzioni e prospettive alla componente civile, restituendola ai compiti propri, senza più assistere ai tanti sconfinamenti di campo che si sono registrati in tutti questi anni con un numero elevato di personale militare che è andato ad "occupare"

posizioni destinate al personale civile. “Civilizzazione” significa risparmiare risorse non solo nei confronti del personale militare ma anche rispetto ad eventuali scelte di esternalizzazione che farebbero lievitare i costi di attività e servizi.

In attesa di realizzare la decisa ed auspicabile inversione di rotta, permane la necessità di gestire la continua fase emergenziale con un modello organizzativo che, nella consapevolezza delle criticità, metta al centro ed ottimizzi le capacità e il *know-how* della componente civile, da sempre elemento di continuità dell’Area Industriale e non solo.

2. ORGANICI DEL PERSONALE CIVILE, RELATIVO IMPIEGO, PREVISIONE MODELLO ORGANIZZATIVO ANCHE IN RELAZIONE ALLE CARENZE ORGANICHE, ALLE ASSUNZIONI E ALLE PROGRESSIONI VERTICALI

Nell’audizione del Capo di SMM del 23 febbraio c.a., in 3^a Commissione Affari Esteri e Emigrazione, abbiamo potuto assistere alla forte preoccupazione relativamente agli organici del personale civile di F.A. di cui ha evidenziato la grave carenza, che è attestata intorno al 50% rispetto a un “modello adeguato” che dovrebbe essere di 9000 unità e che invece è ad oggi di circa 4700 unità e che, dato ancora più preoccupante, al 2028, nonostante le 1298 assunzioni previste, scenderà a 3500, con un’età media di quasi 58 anni.

Le soluzioni prospettate dal Signor Capo di Stato Maggiore MM sono, da una parte, l’assunzione di personale operaio, anche con la riapertura delle scuole allievi operai, per far fronte alla gravissima situazione in cui versano gli arsenali e gli stabilimenti di lavoro e, dall’altra, la necessità di migliorare il sistema di transito dei militari non più idoneo, collocandoli organicamente nei ruoli del personale civile ed eliminando il vincolo della destinazione di impiego su base regionale, soluzione quest’ultima di cui tratteremo più avanti.

Oltre alla riapertura delle scuole allievi operai aggiungiamo, come più volte richiesto dalla nostra sigla nei vari sedi, la necessità di un piano straordinario di assunzioni, perché quelle previste, come affermato dallo stesso CASMM, mitigano solo in parte il grave problema della carenza organica di personale civile.

Così come è necessario chiedere, anche per il personale civile, una proroga della scadenza dei termini della Legge 244 come è stato fatto per il personale militare con la legge 119 dell’agosto 2022.

Risulta tra l’altro che il modello a 9000 unità non sia stato approvato dalle SS.AA., per cui la F.A. si trova costretta ad operare un taglio di circa 2000 unità. A tal proposito è lecito chiedere come si stanno effettuando questi tagli, auspicando che non si stia procedendo ad un semplice taglio lineare, ma ad uno che stia tenendo conto, oltre che delle esigenze funzionali degli Enti, anche delle giuste aspettative del personale civile, nel rispetto del suo ruolo e funzioni, in modo tale non che non lo si veda “sottoimpiegato” come spesso è accaduto e ancora avviene. Tale aspetto appare al momento ancor più rilevante, alla luce delle opportunità offerte dall’ultimo CCNL, con la creazione, ad esempio, dell’area delle elevate professionalità e relativi risvolti nelle TT.OO, con la possibilità di progressioni tra le aree, nonché di assegnazione di incarichi di responsabilità e relativo riconoscimento economico, anche al personale di 2^a area.

Riteniamo, pertanto, utile e necessario, che anche su questo aspetto si avvii un confronto, ai vari livelli, con le Rappresentanze dei Lavoratori.

3. GESTIONE TRANSITO DI PERSONALE MILITARE ALL'IMPIEGO CIVILE

Come evidenziato dallo stesso Capo di F.A. in sede politica, il fenomeno dei transiti riguarda soprattutto la Marina Militare ed è dovuto, principalmente, alle cattive “condizioni di vita del marinaio” che, soprattutto nei primi 15 anni di carriera, a causa dei frequenti imbarchi e dei ritmi a cui è sottoposto, resi ancor più stressanti per la carenza di personale, non riesce ad avere un adeguato recupero psico-fisico e a crearsi una regolare vita familiare.

A tal proposito la soluzione prospettata e recentemente attuata, con la circolare di Persociv del 25 luglio scorso, non sembra invece tenere minimamente conto di tutto questo, anzi rischia di acuire le difficoltà che hanno costretto al transito detto personale. Infatti, all'ex militare MM, transitato si stanno applicando le stesse norme previste per l'assegnazione in una sede del militare in Spe, senza tener conto delle sue patologie permanenti e invalidanti, adeguatamente certificate e in molti casi ricondotte a causa di servizio e della necessità di specifica assistenza sanitaria, né dell'estrema difficoltà in cui andrebbe a trovarsi se destinato in sedi distanti dall'ultimo luogo di lavoro e/o di residenza. In tale scenario è chiamato a scegliere se trasferire forzatamente, sradicandola, tutta la famiglia o a trasferirsi da solo nel nuovo luogo di lavoro affrontando in ogni caso un ulteriore carico economico per almeno cinque anni dalla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, in quanto escluso dai bandi di mobilità dedicati ai colleghi “civili”.

Per quanto precede pensiamo sia utile un punto di situazione interno alla F.A. e un confronto limitato al suo ambito, in ordine alla precisa quantificazione, alle prospettive legate all'attuale collocazione in soprannumero anche in funzione delle riduzioni ex D.lgs. 8/2014 e, infine, all'esame delle non poche criticità emerse in questi anni (criteri disomogenei tra le diverse FF.AA ai fini della rilevazione della condizione di inidoneità all'impiego militare, prima sede di assegnazione, mancata formazione al momento del transito; incarichi e impieghi; ricollocazioni volontarie in altre Amministrazioni; criteri relativi alla mobilità e ai comandi; etc. etc.

4. MOBILITÀ E COMANDI

In un contesto in cui dopo anni di richieste di confronto e di tavoli tecnici sulla regolamentazione della mobilità ordinaria, ingessata dall'insormontabile vincolo del grado di scopertura, ed irrisolta da parte di questa Amministrazione, legare all'utile impiego o al nulla osta di F.A. la mobilità straordinaria e il temporaneo comando presso altra P.A. risulta quantomeno limitante delle necessità ed aspettative del personale civile. Per quanto riguarda la mobilità straordinaria, questa prevede fattispecie che devono essere tutelate in modo massimale e che dovrebbero uscire dalla logica delle esigenze e disponibilità della Forza Armata, soprattutto se riferite al personale transitato che dovrebbe essere considerato extra-organico. Allo stesso modo non è condivisibile giustificare il rigetto della richiesta di comando adducendo, da una parte giustamente, la carenza organica, senza però, dall'altra, fare nulla per andare incontro alle legittime aspettative professionali ed economiche del personale civile che, svilito nel suo ruolo, cerca il miglioramento della propria condizione di vita e lavorativa.

5. SALARIO DEL PERSONALE CIVILE

Allo scopo di assicurare uno scatto verso l'alto, visto le inadeguate retribuzioni del personale civile della Difesa, e di ridurre la forbice nel raffronto con le altre Amministrazioni Centrali, nell'anno 2017, si era lavorato sul tavolo politico per la istituzione di un *fondo integrativo speciale*, alimentato con risorse interne alla Difesa, pensionabile e implementabile annualmente, sul tipo di quello in essere nel Ministero della Salute. Alla fine di questo percorso, le risorse sono arrivate con la legge di bilancio 2018 (*legge 27.12.2017, n. 205, comma 590*), e più precisamente 21 mln di € per il triennio 2018-2020) ma, a causa della forte ostilità del MEF, con destinazione "alla produttività" (Fondo Risorse Decentrate) e, anche se non tantissime o risolutive, dette risorse avevano comunque dato una boccata di ossigeno. Nelle successive leggi di bilancio, questi fondi non sono stati più stanziati. Noi pensiamo che si debba recuperare sulla strada allora prescelta, destinando annualmente ulteriori risorse provenienti dal Bilancio della Difesa. Con questi tassi di inflazione e le gravi difficoltà economiche in cui si trovano molto spesso i dipendenti civili, con stipendi che mediamente non superano i 1500, crediamo sia doveroso, anche da parte della F.A. un tentativo, presso le sedi idonee, al fine di poter recuperare le risorse di cui trattasi, come fatto recentemente anche da altre FF.AA., nella convinzione che tante voci insieme possono fare la differenza.

Analogo discorso, anche a fronte della grave carenza organica e dell'aumento dei carichi di lavoro, affinché la F.A. si impegni per recuperare risorse da destinare allo straordinario del personale civile.

6. FORMAZIONE

La FLP DIFESA ha sempre manifestato, nei confronti della formazione, una particolare sensibilità e attenzione. A nostro giudizio, per fare della formazione il motore vero e la leva strategica per l'elevazione professionale, prevista dal CCNL, e per la digitalizzazione della P.A., occorrono, oltre a maggiori risorse, un ridisegno generale delle attività e inoltre piani annuali definiti attraverso il confronto con le OO.SS., che in tutti questi anni è purtroppo mancato e che, a nostro avviso, sarebbe quanto mai utile riprendere.

7. SMART-WORKING.

Lo "smart-working", come noto, rappresenta uno strumento innovativo nell'organizzazione del lavoro delle PP.AA., con vantaggi per il lavoratore (orario autodeterminato; maggiore equilibrio tra vita e lavoro; etc.) ma anche per lo stesso datore di lavoro (maggiore produttività; minori costi; etc.). Con la pandemia ha avuto un forte impulso e lo stesso Comitato dei Capi di Stato Maggiore ne ha riconosciuto la valenza. Bisogna ammettere che la MM, dopo le prime e naturali resistenze verso un istituto che fino ad allora era stato solo sperimentale, ha sostenuto la prosecuzione del lavoro agile anche post-pandemia ma, purtroppo, abbiamo assistito ad una sua applicazione disomogenea negli Enti. Nella consapevolezza dei vantaggi che tale istituto offre, oggi normato dal CCNL e regolamentato internamente dal Ministero Difesa, la F.A. potrebbe dare un maggiore impulso allo stesso, sia in area centrale che e soprattutto in area periferica.

8. SISTEMI DI RILEVAZIONE PRESENZE

La MM è passata o sta passando dal “Gopers” al “Gestpers”. Tale sistema, inizialmente cucito a misura sugli istituti del personale militare, è stato in parte, via via, adattato anche al personale civile, ma questi adattamenti non hanno risolto tutte le criticità che presentava e che quindi ancora presenta. Tali criticità vanno ad aggravare il lavoro delle segreterie del personale, che si adoperano per adeguare al meglio alle esigenze del personale il suddetto sistema, ma non sempre con successo e non senza un dispendio di tempo che potrebbe essere invece utilizzato per altre attività. Senza parlare di quel personale civile della F.A. che, in ragione della propria attività lavorativa, (si pensi alle numerose figure tecniche o di supporto) non ha a disposizione un proprio pc. In molti Enti, da quello che risulta, tale sistema, non senza difficoltà o errori, si è già avviato, mentre in altri, come ad esempio, SMM, sarà sperimentale fino al 31 dicembre per avviarsi definitivamente dal 1° gennaio 2024. Si ritiene utile una riflessione sulla sua efficacia o per trovare soluzioni adeguate.

9. ORGANISMI DI PROTEZIONE SOCIALE

Nel corso degli anni si è assistito a un lento e continuo degrado delle strutture deputate al benessere del personale civile; alcune strutture sono andate perse (si pensi al caso eclatante del CRDD di Roma sul Lungotevere delle Armi 20) oppure non sono stati eseguiti, o fatti molto a risparmio, interventi di manutenzione e ristrutturazione per cui, in alcune aree del territorio nazionale, i dipendenti civili non hanno più a disposizione propri spazi di ristoro e balneazione oppure questi sono fatiscenti e limitati nei servizi offerti, per mancanza di infrastrutture a norma. Considerata l’inflazione galoppante, gli stipendi dei dipendenti civili e il risparmio economico che l’utilizzo dei suddetti spazi rappresenta, si ritiene utile una ricognizione, da parte dello Stato Maggiore Marina, sullo stato degli “Ops” ed un intervento autorevole al fine di una loro rapida e adeguata sistemazione, tenuto conto altresì che nei Circoli di F.A. non è consentito l’accesso al personale civile.

10. RELAZIONI SINDACALI

Sarebbe molto utile che il Sig. Capo di SMM incontrasse le OO.SS. nazionali con cadenza almeno semestrale, per operare con loro un punto di situazione generale e, analogamente a quanto già avvenuto in altre FF.AA., potesse fornire alcune raccomandazioni e indicazioni di cornice ai propri Dirigenti periferici al fine di contribuire all’ottimizzazione delle relazioni sindacali, in quanto riteniamo che un maggior coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali, sia una condizione importante e necessaria per affrontare al meglio i cambiamenti e le criticità, per traghettare verso obiettivi condivisi di più alto livello.

Roma, 27 novembre 2023

p. LA DELEGAZIONE FLP DIFESA
Vincenza Teofili e Ilio Bonomi