



RdB/CUB Pubblico Impiego Coordinamento Nazionale Difesa

Fax 06 – 7628233 / Tel 06 7628272

✉ info@difesa.rdbcub.it - Web: www.difesa.rdbcub.it

RIFLESSIONI ED ESAME DELLE PROBLEMATICHE DEL MINISTERO DELLA DIFESA

Premessa

Il Ministero della Difesa, negli ultimi dieci anni, è stato oggetto di un profondo processo di ristrutturazione che tuttora è in corso.

Tale processo è derivato dalla necessità di adeguare lo strumento militare alle linee guida tracciate dal Nuovo Modello Difesa (NMD) e dall'adesione ai nuovi principi costitutivi della NATO.

Principi costitutivi radicalmente modificati dal nuovo concetto strategico, varato dalla Nato nel vertice di aprile 1999 a Washington in pieno conflitto con la Repubblica Federale Jugoslava, non sottoposto a nessun tipo di verifica, di controllo, di discussione o dibattito parlamentare, e che a detta del generale Mario Arpino "*sancisce istituzionalmente una nuova vocazione dell'Alleanza*", la quale si attribuisce il nuovo compito di "*gestione delle crisi, con interventi tanto di prevenzione che risposta*" in aree esterne a quelle della Nato.

Si stabilisce che la garanzia suprema della sicurezza degli alleati proviene dalle forze nucleari strategiche dell'Alleanza, e in particolare da quelle degli Stati Uniti.

In concreto si trasforma la Nato da alleanza difensiva in gendarme mondiale, ratificando un patto sciagurato che riporta il mondo indietro di cinquant'anni, affermando che non può esserci pace senza l'effetto deterrente delle armi.

L'Alleanza Atlantica, in tal modo, delegittima l'Onu e se ne attribuisce i compiti, riconoscendone formalmente l'autorità con una "calibrata formulazione" che permette di "non paralizzare l'autonoma iniziativa della Nato".

Il NMD che viene varato nel 1991 e si concretizza nel corso del successivo decennio, come adattamento del mezzo militare italiano alle mutate condizioni geopolitiche, sposa in pieno questa filosofia, affermando la necessità della "*tutela degli interessi nazionali, nell'accezione più vasta di tale termine, ovunque sia necessario*".

Per far questo vengono definite le funzioni del nuovo esercito "*professionale*":

- la difesa delle linee di rifornimento energetico,
- la difesa degli interessi culturali, economici e politici italiani in paesi terzi,
- la salvaguardia dell'indipendenza nazionale,
- l'inviolabilità dei confini.

Vengono equiparati così due concetti ben differenti, quello di "*interessi nazionali*" e quello di "*sicurezza*": il primo indica un'attività speculativa ed espansiva, il secondo una realtà vitale minima, trasformando di fatto le nostre Forze Armate in "*strumento di politica*". Sostiene difatti il generale Angioni: "*La politica della difesa diventa uno strumento della politica della sicurezza e, quindi, della politica estera*".

La filosofia ispiratrice del NMD non è la tanto sbandierata difesa dei diritti umani, ma "l'interesse" a mantenere uno stato di fatto. Si parla di sicurezza internazionale, ma in realtà si contribuisce a difendere con la forza delle armi la violenza strutturale del Nord sul Sud, si proteggono gli interessi stabiliti sul privilegio e l'esclusione, si difende e si esporta il modello economico, sociale e culturale dell'Occidente industrializzato.

La difesa di una situazione di ingiustizia non è difesa, ma offesa continuata.

Il nostro esercito, come le recenti e drammatiche vicende afgane ed irachene dimostrano, si è trasformato in un corpo di spedizione ed occupazione neo-coloniale al servizio degli interessi strategici degli Stati Uniti.

Quanto sopra viene ulteriormente chiarito nella nota aggiuntiva allo stato di previsione per la Difesa per l'anno 2006, dove si legge: "***Con tali orientamenti - riferito agli obiettivi strategici - si intende, in concreto, proseguire nella trasformazione dello strumento militare, per adeguarlo alle nuove realtà, dotarlo di capacità non più circoscritte alla semplice difesa del territorio nazionale, in modo che risulti del tutto idoneo a tutelare globalmente gli interessi nazionali, a garantire ed esportare dinamicamente stabilità e sicurezza, ad assicurare alla Nazione protezione anche da minacce non convenzionali e asimmetriche, calibrando la capacità di intervento in relazione alle molteplici e talvolta contemporanee necessità operative***".

Di fatto ci si inserisce nel solco della "***guerra preventiva***" scavato dall'amministrazione americana guidata da George W. Bush.

Tutto ciò in palese contrasto con quanto previsto dall'art. 11 della Costituzione, motivo fra gli altri e alle origini del nostro netto e forte dissenso nei confronti di questo processo.

Siamo stati e siamo fieri protagonisti, all'interno dei movimenti che nel nostro paese e nel mondo si sono battuti e si battono contro la guerra e per la pace.

Chiediamo l'immediato ritiro delle truppe italiane, in particolare dall'Iraq e dall'Afganistan, missioni queste che solo ipocritamente si possono definire "***missioni di pace***", sono invece operazioni militari seguite ad azioni belliche non autorizzate dalle Nazioni Unite e che rientrano non tanto nel "***mantenimento della pace***", quanto nella generale "***guerra al terrorismo***" condotta dagli Stati Uniti.

Si tratta di missioni di guerra che usano il paravento umanitario.

Ci auguriamo che il nuovo Governo, in coerenza con il programma elettorale, operi in questo senso.

Occorre invertire al più presto questo processo e ricondurre le prerogative istituzionali del Ministero della Difesa a quanto stabilito dalla Carta Costituzionale.

Riteniamo questa premessa necessaria poiché le trasformazioni e gli adeguamenti conseguenti al NMD hanno determinato negli anni una progressiva crescita del bilancio della Difesa relativamente ai finanziamenti destinati alle spese militari e ai settori a queste collegate (armamenti e missioni), e un progressivo depauperamento delle risorse indirizzate alle attività di supporto civile e ai settori non direttamente collegati alle missioni all'estero e all'impegno nei teatri di guerra.

Contestualmente si è avviato un processo di profonda ristrutturazione a partire dalla delega conferita al Governo con la legge 28 dicembre 1995 n.549, per sottoporre il Ministero della Difesa ad un netto processo di ristrutturazione e nella quale si evidenziava come questo dovesse essere improntato ai criteri della riduzione, razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività e dei procedimenti produttivi, della disciplina della mobilità contrattata, nonché della riqualificazione dei dipendenti civili, della dismissione delle strutture e degli immobili non più utilizzabili: il tutto con lo scopo di adeguare l'organizzazione alle esigenze del moderno strumento militare ed alle risorse disponibili.

Successivamente con la legge 25/1997 "Attribuzioni del M.D., ristrutturazione dei vertici delle FF.AA. e dell'A.D.", e con i decreti legislativi n. 264/1997 (Area Centrale), n. 459/1997 (Area Industriale) e n. 464/1997 (Area Tecnico-Operativa) si è definita la ristrutturazione del Dicastero, profonda quanto radicale riorganizzazione della Difesa che ha determinato nuove problematiche per il personale civile, purtroppo senza trovare soluzione a quelle pendenti, e in particolare:

Civilizzazione

Ad oggi, il tanto decantato processo di civilizzazione, nella genericità del Ministero della Difesa e al di là delle dichiarazioni di intenti, non si è concretizzato in risultati considerevoli e ha visto un vero e proprio declino.

Declino dovuto in parte al blocco del turn-over, con conseguente occupazione di funzioni proprie del personale civile da parte di quello militare, ed in parte alle resistenze nell'Area Tecnico/Amministrativa Centrale ad assegnare posti di funzione al personale dell'area C di vecchia e nuova assunzione.

In questo contesto è esemplificativa la problematica della Direzione Generale per il Personale Militare, dove ca. il 40% delle sezioni organicamente spettanti al personale civile è oggi occupato dal personale militare, nonostante che negli ultimi due anni sia stato assegnato un cospicuo, anche se ancora largamente insufficiente, numero di dipendenti civili inquadrati nell'area C (in particolare C1).

In generale, rispetto la problematica della civilizzazione e quindi all'esigenza e alla garanzia di recuperare incarichi di natura amministrativa, di ricerca, di sperimentazione e di supporto, si assiste a comportamenti particolarmente contraddittori tra gli obiettivi che l'A.D. si è posta, in merito all'impiego del personale civile ed al ruolo che per esso è stato disegnato, e quanto in concreto avviene.

Tra l'altro la professionalizzazione dello strumento militare (con l'abolizione della leva ed un organico previsto a regime in 190.000 unità complessive) determina ed evidenzia l'esigenza di una più accentuata valorizzazione del personale civile, che deve colmare il vuoto creatosi con la necessità di impiego del personale militare nelle attività di natura operativa, valorizzazione quanto mai necessaria poiché indipendentemente dalla natura

dell'organizzazione di appartenenza, il personale è l'elemento che più di ogni altro concorre a determinarne l'efficienza e la funzionalità.

Riprendendo, infatti, le parole del CSMD espresse nel Concetto Strategico del 2005, in relazione alle esigenze dello strumento militare è necessario ***“disporre di un complesso di Ufficiali, Sottufficiali e Personale di Truppa altamente motivati, di adeguato livello culturale, formati ed addestrati con continuità”*** cui affiancare ***“il personale civile della Difesa che dovrà acquisire nuove e più articolate capacità, partecipando ai cicli formativi ed integrandosi sinergicamente con il personale militare.”***

La qualcosa, tradotta in termini operativi da Segredifesa, ***“comporta il progressivo passaggio di incarichi di elevata responsabilità e contenuto dal personale in uniforme a quello civile, che deve essere pertanto pienamente utilizzato in rapporto al potenziale di risorse che è in grado di esprimere, riconoscendogli il ruolo di componente di pregio all'interno dell'organizzazione.”***

Sempre Segredifesa con circolare datata 14/07/2005 prot.n.002058, in vista dell'emanazione del D.P.C.M. 22/07/2005 sugli organici del personale civile, ha impartito precise disposizioni agli Enti dell'area di propria competenza affinché, per l'elaborazione delle nuove TT.OO., fossero indicate, fra i posti di funzione prima attribuiti al personale militare, a partire da quelli più elevati, le posizioni organiche che, per caratteristiche lavorative e professionalità richieste, potessero essere assegnate al personale civile, ***“tutto ciò nel quadro della prescritta consultazione con le rappresentanze sindacali ed allo scopo di perseguire l'obiettivo strategico di un progressivo recupero del personale militare a compiti prettamente operativi”***.

In definitiva, si può quindi affermare che ***l'attività del personale civile sarà sempre più improntata a garantire il necessario supporto alla componente operativa (militare) nella logistica e soprattutto, nell'attività tecnico-amministrativa, recuperando così indispensabili risorse umane (oggi inopportunamente utilizzate dietro una scrivania) per espletare al meglio le funzioni primarie del Dicastero.***

Funzioni primarie profondamente mutate a partire dalla legge 28 dicembre 1995, n. 549 con la quale si conferiva al Governo la delega per sottoporre il Ministero della Difesa ad un netto processo di ristrutturazione, che ha esercitato un impatto assai forte sul personale sia civile che militare. Ma, mentre quest'ultimo ha trovato nei ***“rischi del mestiere”*** - oggi decisamente evidenti - soddisfazioni economiche e di carriera, lo stesso non può dirsi per il personale civile.

Le riqualificazioni, al momento, sono servite solo a sanare situazioni di mansionismo diffuso mentre le rare assunzioni, soprattutto nell'area C, di ***“forze fresche”*** e culturalmente preparate, rischiano di trasformarsi da investimento produttivo a spreco di risorse umane ed economiche.

Infatti, troppi di questi dipendenti, loro malgrado, vengono oggi sotto-impiegati in mansioni che, nel settore amministrativo, dovrebbero essere svolte dal personale civile dell'area B.

Le ragioni di tale anacronistica realtà, vanno ricercate, tra le altre, in due aspetti poco approfonditi che hanno un carattere squisitamente culturale.

Il primo aspetto si evidenzia nell'età dei neo-assunti: l'atteggiamento vagamente paternalistico con il quale vengono loro assegnati i vari incarichi tende ad esonerarli dalla assunzione di reali responsabilità (quali appunto la reggenza di una sezione) con il pretesto che siano troppo giovani e/o inesperti per poter svolgere efficacemente il proprio lavoro.

Ora, premesso che gli stessi sono tutti laureati e che, quindi, la loro età media è intorno ai 30 anni, non si capisce perché non possano e debbano essere pienamente responsabilizzati, quando i loro colleghi, della stessa età ma con l'uniforme, hanno già un paio di missioni operative alle spalle.

L'altro aspetto si manifesta, invece, con la presenza del personale militare con un ruolo puramente amministrativo. Tale questione, oltre ad essere una delle ataviche ragioni della contrapposizione civili-militari, deve oggi prioritariamente considerarsi culturalmente negativa per ciò che essa rappresenta.

Vedere personale in uniforme svolgere funzioni amministrative, oltre ad essere economicamente svantaggioso, è decisamente demotivante sia per il personale civile che vede bloccata ogni possibilità di progressione di carriera (il personale militare occupa incarichi ascrivibili alle posizioni economiche più alte), sia per il personale militare impegnato in funzioni operative, che per i rischi che corre, è palesemente discriminato rispetto ai troppi assegnati a mansioni impiegate.

In merito alle problematiche ostative poste da alcune Direzioni Generali per l'accesso ai ruoli di capo sezione anche da parte del personale civile appartenente alla posizione economica C1, riteniamo le stesse pretestuose e prive di fondamento, dal momento che gran parte delle sezioni delle direzioni generali interessate, non hanno rilevanza esterna, e quindi, in base a quanto previsto dalla declaratoria delle aree del CCNL 1998/2001 e dal Nuovo Ordinamento Professionale per i profili professionali della posizione economica in questione, la direzione delle stesse è attribuibile al personale C1.

Inoltre, con gli accordi sottoscritti tra Amm\ne e OO.SS sempre in merito al NOP, intese siglate malgrado le non poche reticenze del personale e che hanno garantito **"un nuovo modello organizzativo teso a sviluppare un assetto basato sulla riduzione dei livelli gerarchici, sullo sviluppo dell'integrazione delle attività, sulla riduzione delle attività di supporto al processo produttivo e sull'ampliamento e l'arricchimento delle singole posizioni di lavoro"**, si sono introdotte di fatto le c.d. **"mansioni d'area"**.

D'altronde che questo della reggenza delle sezioni senza rilevanza esterna in capo ai C1 sia un falso problema lo chiarisce in modo inequivocabile la Direzione Generale per il Personale Civile con lett.prot.68124 in data 19.10.2005 dove,

rispondendo ai numerosi quesiti che in merito gli vengono posti, dichiara: **“per verificare tale competenza dovranno analizzarsi le declaratorie delle posizioni economiche definite nel CCNL 1998/2001, dalle quali si deducono le mansioni proprie di ciascun profilo professionale. A titolo esemplificativo, si richiama la declaratoria della posizione economica C1 dalla quale emerge che ... il dipendente può coordinare o dirigere unità senza rilevanza esterna nei diversi settori di competenza ...”** evidenziando poi come il conferimento delle c.d. “funzioni di coordinamento” al personale di cui sopra, **“potrebbe risultare di particolare utilità per sopperire, in via provvisoria, alle note situazioni di carenza che interessano i posti di funzione direttiva, al fine di consentire, nei limiti del possibile, il corretto funzionamento di sezioni, servizi, uffici privi di titolare ...”**.

Qualora ulteriore elemento ostativo fosse rappresentato dalle vecchie tabelle ordinarie organiche, la nota *prot.n.9/56404* datata 11/11/2005 del Capo di Gabinetto in risposta a quesiti posti dalla R.d.B.-P:I., comunica: **“tale circostanza, tuttavia, non esclude a priori la possibilità che i menzionati Enti centrali, in sede di proposta di varianti organiche/ordinative nei modi e nei limiti sopra descritti, individuino posti di funzione amministrativi e/o tecnici da assegnare a personale laureato C1 per meglio assolvere i compiti istituzionali ovvero far fronte a nuove esigenze funzionali scaturenti dai processi di ristrutturazione in atto”**.

Per riassumere, si continua da anni a parlare di **“civiltà”** complessivamente nell’A.D. ed in particolare nell’area tecnico-amministrativa, ma alle dichiarazioni d’intenti non seguono mai impegni concreti e ogni qualvolta si cerca di operare praticamente per realizzarla nascono o vengono creati ad arte, nuovi ed insormontabili problemi.

Questo ci induce a pensare che il cambiamento, l’innovazione, le esigenze di modernizzazione, sono spesso parole d’ordine che vanno profuse ovunque tranne in casa propria.

Riteniamo non più rinviabili impegni concreti, a partire dalla revisione delle tabelle di equiparazione funzionale previste dal D.L.18/04/2002 affinché la civiltà segni passi decisi verso la sua attuazione, in quanto passaggio obbligato del processo di ristrutturazione ancora in corso, ed indispensabile per ridare dignità e prospettive di carriera al personale civile.

Riquilibratura

A parziale compensazione delle **“dolorose ricadute”** conseguenti al processo di ristrutturazione che negli ultimi anni ha completamente trasformato la struttura e le funzioni del Dicastero, era prevista la riquilibratura del personale civile a cui per decenni è stata negata ogni possibilità di progressione di carriera.

Attualmente soltanto una esigua percentuale di lavoratori è stata riquilibrata sanando solo parzialmente situazioni di mansionismo diffuso.

Siamo quindi ben lontani da un processo di riqualificazione che dia a tutti la possibilità di progressione economica e giuridica, non come soluzione definitiva all'annoso problema del riconoscimento al diritto di carriera, ma come primo riconoscimento della maggiore professionalità e flessibilità richiesta ed ottenuta dai propri dipendenti.

Non abbiamo sottoscritto gli ultimi accordi raggiunti in merito alle riqualificazioni dai quali sono scaturite le circolari applicative di Persociv, la modifica del Capo IV del CCNI ed infine l'emanazione dei bandi relativi ai percorsi formativi.

Quanto sopra perché i percorsi formativi previsti, finanziati, è opportuno ricordarlo, con i soldi del FUA (ca.350 euro pro-capite), discriminano di fatto intere categorie di lavoratori attraverso un sistema di valutazione, in particolare dei titoli atti a formare la graduatoria, che non tiene in alcuna considerazione la realtà del Ministero, in quanto:

- la valutazione dell'attinenza del titolo di studio al profilo per il quale si concorre, operata senza esplicitarne i criteri, dall'allegato B della circolare del 13/07/2005 in merito ai passaggi tra le posizioni economiche dell'area B, è in palese contrasto con i requisiti culturali previsti dal CCNL 1998/2001 per l'accesso dall'esterno, che prevede il generico possesso del diploma di scuola secondaria superiore. La diversa valutazione dei diplomi, non trova inoltre alcuna giustificazione in relazione alle mansioni richieste nell'Area B, e non tiene in alcuna considerazione la variegata realtà d'impiego nella Difesa per cui quasi nessuno svolge più le mansioni per le quali è stato assunto. In passato inoltre, per esigenze dell'Amministrazione, un numero considerevole di lavoratori è transitato dai settori tecnici a quello amministrativo ed in questi casi il titolo di studio "attinente" non è mai stato richiesto per l'attribuzione degli incarichi.
- la valutazione dei corsi di formazione ed aggiornamento professionale in base all'attinenza degli stessi alla declaratoria del il profilo per il quale si concorre, è estremamente riduttiva in relazione a quanto previsto dalla normativa contrattuale, dove, gli art15 e 26 del CCNL 1998-2001 definiscono la formazione come una leva strategica per lo sviluppo professionale dei dipendenti ed in cui si stabilisce che debbano essere effettuati corsi di aggiornamento finalizzati a far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia. Alla luce di quanto sopra, rifiutiamo e riteniamo grave, l'interpretazione estremamente restrittiva di Persociv che, ad esempio, ritiene non attinenti al settore amministrativo i corsi di informatica e di lingue, negando di fatto una formazione coerente con le sempre più ampie esigenze lavorative e funzionali ed in contrasto con l'art. 37 del d.lgs. 165/2001, che prevede per l'accesso nella P.A., dal 1 gennaio 2000, la conoscenza delle apparecchiature e delle applicazioni

informatiche e di almeno una lingua straniera. Il personale a cui viene negata la valutazione dei citati corsi potrebbe, a buon diritto, disconoscere le conoscenze in merito acquisite, e limitarsi a quelle di base richieste all'atto dell'assunzione in servizio, con conseguente paralisi dell'attività lavorativa. Si ravvisano anche gli estremi di cattivo utilizzo di denaro pubblico, in virtù di quanto speso per i corsi di aggiornamento professionale, che oggi non vengono valutati al fine dei percorsi formativi, e quindi considerati non attinenti al settore d'impiego.

- la valutazione delle "mansioni superiori" riguarderà solo quelle attribuite tramite ordini di servizio o formali atti di conferimento, in palese contraddizione con quanto richiesto nelle precedenti procedure di riqualificazione e negando atti prodotti dalla stessa Amministrazione come quelli ricognitivi conseguenti all'applicazione della legge 312/80. Non si comprende per quale motivo, nella scheda riepilogativa dei titoli, nello specifico delle mansioni superiori, siano state indicate quelle conferite "nei casi" previsti dall'art.24 del CCNL, poiché la citata norma contrattuale ad oggi non è mai stata applicata come riconosciuto dalla stessa Amministrazione.

Si evidenzia inoltre l'impossibilità di attivare procedure che consentano il transito tra le Aree, in quanto le uniche risorse economiche reperite sono quelle attinenti al FUA, con le quali non è possibile finanziare i passaggi tra le aree.

Quanto sopra è particolarmente grave per i lavoratori dell'area A, che sono ancora una presenza consistente ammontando a 2626 unità e che i nuovi organici fissano in 66 unità. Questi lavoratori si trovano in esubero senza che a breve sia per loro previsto il transito nell'area superiore. Non è più possibile rinviare nel tempo lo svuotamento totale dell'area A, è necessario riaprire un serrato confronto tra le parti che costruisca un percorso in grado di garantire il superamento delle attuali rigidità contrattuali e reperire gli opportuni finanziamenti.

Complessivamente è beffardo che dopo decenni senza nessuna possibilità per i lavoratori della difesa di riqualificarsi, si bandiscano percorsi formativi, finanziati con i soldi del FUA, con criteri profondamente discriminatori nei confronti di alcune categorie di lavoratori, distanti anni luce dalle realtà lavorative e d'impiego. Quanto sopra testimonia purtroppo, come la dirigenza di questa amministrazione, nello specifico Persociv, non conosca le realtà che dovrebbe amministrare e si dimostri nei fatti indifferente alle problematiche del personale civile.

Agenzia Industrie Difesa

Il processo di ristrutturazione, a partire dalla già citata legge delega, interessa dapprima gli arsenali e gli stabilimenti militari attraverso l'applicazione di criteri di razionalizzazione della spesa pubblica.

Con la pubblicazione del D.L. 28 gennaio 1998 di attuazione del D.L. 28 novembre 1997, n.459 si stabiliscono le dipendenze degli enti da riorganizzare e alienare suddividendoli all'interno di specifiche tabelle classificatorie.

Successivamente con il D.L. 30 luglio 1999, n.300 che disciplina l'istituzione e organizzazione delle agenzie, si istituisce l'Agenzia Industrie Difesa (A.I.D.) finalizzata al conseguimento di una economica gestione.

Si determina di fatto l'introduzione di una personalità giuridica di diritto pubblico con il compito di gestire attività "industriali militari" con conseguente maggiore autonomia contrattuale, amministrativa, contabile e di bilancio, con l'affido di nove unità produttive e il conseguente passaggio di beni, immobili e personale civile.

Con la stipula di specifiche convenzioni con il Ministero della Difesa, si stabiliscono le regole di produzione, i tempi e gli obiettivi generali della gestione, nonché il finanziamento per far fronte agli oneri di esercizio ed investimento degli stabilimenti.

Restano a carico dell'Amministrazione:

- la gestione giuridica ed economica del personale militare
- la gestione economica del personale civile
- la sicurezza delle aree
- il mantenimento di efficienza del parco mezzi
- la fornitura di locali alla Direzione Generale

Il preannunciato cambiamento e la tanto vantata 'politica industriale' si manifestano nella cruda realtà, con iniziative puramente di facciata, senza essere finalizzate ad un miglioramento effettivo dell'efficienza degli Enti e al conseguimento di una gestione produttivamente ed economicamente vantaggiosa.

Le riorganizzazioni proposte dall'A.I.D., eludendo in qualche caso anche le tutele previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente, con lo scopo dichiarato di migliorare la gestione delle risorse umane e l'eliminazione della eccessiva burocratizzazione degli Enti, hanno prodotto in realtà, attraverso una interpretazione distorta e contraddittoria della norma, incertezza ed esasperazione tra i lavoratori.

Alcuni processi organizzativi hanno determinato un vero e proprio esodo di quadri dirigenziali ed intermedi senza le opportune sostituzioni, con un evidente deterioramento di una situazione già carente.

A fronte di una disponibilità da parte del personale alla riconversione professionale, si attende ancora che vengano rispettati gli impegni e data attuazione pratica a quanto previsto dall'accordo per il ripianamento delle vacanze organiche e per la riqualificazione.

Le soluzioni adottate in funzione della gestione del personale hanno peggiorato la qualità della vita dei dipendenti senza nulla apportare alla produttività e alla funzionalità degli Stabilimenti, non tenendo minimamente conto della storia e della tipicità organizzativa e produttiva delle unità.

Non traspare inoltre quale sia la funzione dei Direttori degli Enti che, dall'inizio della nuova gestione ad oggi, hanno mantenuto un ruolo di totale subalternità rispetto alle decisioni prese dai vertici dell'AID.

L'esternalizzazione di alcuni servizi non ha prodotto nessun incremento dell'efficienza e, in ragione del rapporto costo/qualità, ne andrebbe valutato il recupero con l'affido al personale interno delle attività date all'esterno.

Questa trasformazione ispirata ad una filosofia tesa alla concorrenzialità e alla competitività, si è concretizzata nei fatti solo sui risparmi ottenuti tagliando gli organici.

Estremamente preoccupante è lo stato delle relazioni sindacali, segnate in questi anni da un atteggiamento da parte dei vertici dell'Agenzia arrogante, di rifiuto del confronto e teso ad esportare questo "modello" a tutti gli Enti dipendenti.

Per riepilogare e per necessità di sintesi intendiamo puntualizzare sommariamente i motivi che ci inducono a considerare negativamente questa esperienza, poichè:

- riteniamo inutile e dannosa l'istituzione dell'Agenzia Industrie Difesa come soluzione alle problematiche produttive, di efficienza e di concorrenzialità degli Enti, in quanto tale processo si articola su piani industriali difficilmente credibili e su costante contrazione di posti di lavoro;
- in nessuna delle strutture transitate in A.I.D. sono state incrementate né le commesse, né le attività lavorative;
- il bilancio economico, seppur sulla carta in leggero attivo, rivela l'incapacità dell'A.I.D. di produrre un risanamento reale, dato che tale saldo positivo è determinato unicamente dai costi di gestione del personale e delle strutture che gravano sul bilancio della Difesa;
- il progressivo deterioramento delle relazioni sindacali con la conseguente compressione dei diritti dei lavoratori.

In conclusione, con le scelte operate a partire dalla fine degli anni novanta, i Governi e l'Amministrazione hanno dato corso ad un processo che lungi dal produrre un concreto risanamento degli Enti transitati in Agenzia, si è concretizzato in un ulteriore spreco di risorse e ha determinato un considerevole arretramento delle condizioni lavorative e delle aspettative dei dipendenti, per i quali la

convenzione stipulata tra l'Amministrazione e l'A.I.D. prevede un'area di contrattazione autonoma.

Poiché le commesse vengono quasi esclusivamente dall'Amministrazione Difesa, si propone la sostituzione degli attuali vertici della Direzione con personale dirigente qualificato, civile o militare, per provvedere ad un progressivo recupero di uomini, strutture e mezzi per la gestione diretta delle attività produttive.

Esternalizzazioni

Parallelamente al processo di riorganizzazione dell'area tecnico-operativa ed industriale, abbiamo assistito ad un progressivo quanto radicale processo di esternalizzazione che ha coinvolto in maniera generalizzata sia il settore dei servizi che quello delle lavorazioni.

Questo andamento ha subito una particolare intensificazione a partire dal 1998 ed è cresciuto negli anni marciando di pari passo con il crescente taglio delle risorse economiche destinate al funzionamento e al mantenimento di enti, stabilimenti ed arsenali.

Si è proceduto dando in appalto sempre più servizi, lavorazioni e manutenzioni, delegando completamente all'industria privata la ricerca, la sperimentazione e la produzione di sistemi d'arma, apparati e tecnologie avanzate.

Ciò ha determinato, di riflesso, la crescita esorbitante dei costi per le attività esternalizzate e per i contratti stipulati con l'industria privata a prezzi spesso superiori a quelli di mercato, in controtendenza rispetto alla necessità di realizzare economie di gestione attraverso i processi di riorganizzazione.

Di conseguenza ci sono poi le "*dolorose ricadute*" per il personale civile che queste operazioni determinano, vista la progressiva emarginazione ed esclusione dai processi produttivi e lavorativi.

Emarginazione ed esclusione costruite ad arte negli anni, anche attraverso un costante processo di impoverimento professionale, negando ogni possibilità di aggiornamento e formazione in quei settori dove si andavano acquisendo nuove tecnologie e apparati, per poi motivare con la scarsa preparazione dei lavoratori il ricorso all'appalto.

A questo si aggiunga che in presenza della capacità e della possibilità di intervenire in merito alle revisioni, riparazioni e manutenzioni, spesso le grandi industrie che hanno l'esclusiva della fornitura delle parti di ricambio, non consegnano nei tempi dovuti il materiale, non consentendo interventi rapidi ed economici, determinando così i presupposti di inefficienza per giustificare la successiva esternalizzazione delle lavorazioni.

Questo è quanto avviene ad esempio nei Poli previsti nella tabella A del D.M. che avrebbero dovuto rappresentare il fiore all'occhiello delle FF.AA. mentre oggi vedono messa in discussione la loro attività.

Vivono una situazione di particolare sofferenza anche le squadre a contatto, presenti su tutto il territorio nazionale e formate da personale specializzato, che per effetto della soppressione dei fondi relativi alle missioni per il personale civile (finanziaria 2006) vedono ridotta di molto la loro attività..

In questi anni al di là dei processi di ristrutturazione o utilizzando strumentalmente gli stessi, si aggravano e si determinano i presupposti per il definitivo smantellamento di quanto c'è di produttivo nell'A.D. e per il definitivo conferimento all'industria privata anche del settore delle manutenzioni e riparazioni attraverso operazioni il più delle volte antieconomiche, ma mirate a garantire ad alcuni gruppi dell'industria bellica nazionale e non, ingenti fette di profitto.

A fare le spese di queste precise volontà politiche sono e saranno tutti quei lavoratori della Difesa che in conseguenza della soppressione di enti e reparti saranno costretti a processi di mobilità con difficile collocazione in aree già fortemente depresse dal punto di vista occupazionale.

E' estremamente rappresentativa di quanto abbiamo affermato finora la condizione in cui versano gli arsenali militari della Marina, in particolare quello di Taranto, dove la legge finanziaria 2006 non ha confermato i finanziamenti per il rilancio produttivo promessi dall'ex Ministro della Difesa on. Martino (150 milioni di euro previsti della vendita di aree demaniali militari), negando inoltre ai lavoratori ogni possibilità di formazione e riqualificazione, mentre interi settori di lavorazioni e servizi venivano appaltati anche per la consistente diminuzione del personale diretto in conseguenza del blocco del turn over.

Quotidianamente si registrano visite interessate dei dirigenti di Fincantieri (gruppo Finmeccanica) attratti dall'acquisizione di alcune attività di nicchia ma soprattutto dall'area in cui l'arsenale è collocato, in relazione alla posizione geografica favorevole che Taranto può vantare verso i paesi che si affacciano sul bacino del Mediterraneo.

L'altro aspetto della questione è rappresentato da quei lavoratori "tarantini" (ca. 1800 diretti) che per intere generazioni hanno potuto sopravvivere grazie al lavoro nell'arsenale e che oggi vivono nell'incertezza di un futuro che vedono sempre più fosco, in un'area fortemente critica dal punto di vista occupazionale.

Esternalizzazioni e dismissioni sono dunque problematiche fortemente connesse fra di loro che oggi investono prioritariamente l'Area Tecnico-Operativa e ciò che resta dell'Area Industriale, rispetto alle quali riteniamo necessario un approccio di natura completamente diversa rispetto al passato, un segnale di discontinuità che punti al recupero delle lavorazioni appaltate all'esterno ed al rilancio, attraverso una politica di investimenti mirata, dei settori produttivi e dell'area tecnico-operativa, anche attraverso una riconversione al civile di strutture e stabilimenti .

Protezione Sociale

In merito agli organismi di protezione sociale, che a tutti gli effetti possono essere considerati una sorta di salario accessorio per il personale civile, poiché garantiscono la fruizione di servizi di varia natura a costi indubbiamente inferiori rispetto a quelli di mercato, intendiamo evidenziare in relazione alle diverse tipologie alcuni aspetti che a nostro avviso determinano incertezze nell'applicazione della norma, o che impediscono una fruizione più ampia degli stessi da parte del personale.

La direttiva SMD G 023 del maggio 1999 classifica gli OPS (Organismi di Protezione Sociale) del Ministero della Difesa in quattro tipologie:

- Organismi di supporto logistico (Sale Convegno)
- Organismi di Protezione Sociale (Circoli)
- Organismi a connotazione mista (Circoli Ricreativi Dipendenti Difesa)
- Organismi di particolare protezione sociale (soggiorni marini e montani)

Nello specifico degli Organismi di particolare protezione sociale, soggiorni marini e montani occorre garantire una effettiva parità di trattamento ed una pari possibilità di accesso ai servizi e alle strutture, tra il personale militare e quello civile non considerando quest'ultimo componente di serie B del Ministero.

Riguardo gli organismi a connotazione mista (Circoli Ricreativi Dipendenti Difesa o come di seguito indicati CRDD), che sono quelli con prevalente presenza di personale civile, e per i quali nella procedura preliminare relativa alla scelta del soggetto cui affidare la conduzione degli organismi è espressamente richiesto il parere delle OO.SS., si sono verificate interpretazioni diverse della normativa di riferimento che determinano la necessità di una più precisa definizione della stessa.

Riproponiamo nella presente la problematica già evidenziata al Capo di Gabinetto e ad SMD per essere affrontata e possibilmente definita in apposito incontro.

I CRDD possono essere gestiti in regime di supporto logistico se operanti a favore del personale in servizio di Enti, Reparti o Stabilimenti, o in regime di protezione sociale se inseriti in un più ampio contesto territoriale. La quasi totalità di questi organismi sono stati costituiti aderendo a questa seconda forma. Nell'area di Roma, che prendiamo ad esempio per necessità di sintesi, sono operanti quattro CRDD:

- CRDD Segredifesa (area tecnico amministrativa)
- CRDD A.M: (area tecnico operativa SMA)
- CRDD MM (area tecnico operativa SMM)
- CRDD Comando Militare della Capitale (area tecnico operativa SME)

Tali OPS sono attualmente gestiti da associazioni costituite tra il personale dipendente. Ad oggi si è venuta a creare una differenza di interpretazione sul concetto espresso nella SMD G 023 Parte I, punto 2, paragrafo A, sottoparagrafo 1 dove recita: "... *In presenza di più associazioni di persone nell'ambito dello stesso organismo che richiedano l'affidamento alla gestione, il Comandante, dopo attento esame dei criteri per l'affidamento in concessione (allegato 17), deve assegnare la gestione a quell'associazione più rappresentativa del personale dello stesso organismo tra quelle che offrono adeguate garanzie di efficienza ed efficacia in base alle offerte presentate ...*".

L'interpretazione di appartenenza ad un determinato OPS è stata comunemente intesa in termini "areali", mentre nel solo caso del CRDD dell'area tecnico operativa dello SME si è voluto restringere il criterio di maggiore rappresentatività determinando di fatto l'esclusione della maggior parte dei dipendenti dell'area operativa dello SME dalla possibilità di gestire il loro OPS di riferimento perché non operanti nel suddetto ente.

Peraltro occorre far notare come questa forzatura dell'interpretazione della normativa sia stata esercitata direttamente dal Comando Militare della Capitale dopo che questo nel 2004 chiedeva ed otteneva il passaggio di gestione dell'OPS ad altro Ente, con autorizzazione sia dell'Alto Comando da cui dipende che dallo SME – Rep. AA.GG. – Uff. AA.GG..

Da evidenziare anche il fatto che dopo tale passaggio la gestione del CRDD in questione è passata in tutto e per tutto al Raggruppamento Logistico Centrale di Roma, il cui Comandante ne ha negli ultimi due anni deliberato gli affidamenti in concessione ed il cui Capo del Servizio Amministrativo ne ha redatto le relative obbligazioni commerciali.

Tali operazioni sono riservate ai responsabili dell'Ente Reparto ove è costituito l'OPS come si evince chiaramente dalla stessa normativa SMD G 023 parte II, punto tre, paragrafo A, sottoparagrafi uno e due. Perfino le licenze amministrative della struttura balneare annessa a tale CRDD sono state intestate ad un Ufficiale di quest'Ente su delega dello stesso Comandante.

E' incomprensibile il motivo per cui il Comando Militare della Capitale in quest'ultimo periodo non si sia limitato ad esercitare le sue mansioni di Organo Intermedio, prevalentemente di vigilanza, coordinamento e controllo, ma abbia voluto estromettere il Comandante del Raggruppamento Logistico Centrale dalle sue prerogative di analisi e selezione delle istanze presentate onde poi ordinare al Capo del Servizio Amministrativo di tal Ente di stipulare l'obbligazione commerciale con il soggetto prescelto, creando così un intricato intreccio di competenze e responsabilità.

Inoltre ci preme sottolineare che lo stesso Comando Militare della Capitale forzando ulteriormente la normativa, prima di determinare l'affidamento in concessione dell'OPS in questione non ha inteso sentire i pareri delle OO.SS. in merito come da prassi ed ha ignorato le lettere di diffida prodotte da codesta O.S..

L'unica riunione sindacale convocata sull'argomento risale al 4 ottobre 2005 dove era data un'informativa sulle procedure che sarebbero state adottate per l'affidamento del CRDD. In seguito dietro formale richiesta di accesso ai dati, prodotta dalla

scrivente, tesa a visionare la documentazione fornita dalle associazioni per l'affidamento in concessione per esprimere un parere pertinente e documentato, la stessa ci era negata poiché non si ravvisava un interesse giuridicamente rilevante da parte di questa O.S..

Il caso preso ad esempio, per marcare le differenze con la procedura seguita per l'affidamento in concessione del similare CRDD di SEGREDIFESA dove:

- in data 5 ottobre 2005 veniva diramata una lettera a tutti gli Enti dell'Area Tecnico Amministrativa di Segredifesa ed alle OO.SS per diffondere le modalità procedurali di affidamento per l'anno 2006;
- dal 30 dicembre 2005 venivano convocate per tre volte le OO.SS. per l'espressione dei pareri in merito;
- su richiesta delle stesse, ai sensi della legge 241/90, veniva fornita tutta la relativa documentazione senza alcuna esclusione.

Considerando che la procedura seguita dal Comando Militare della Capitale a nostro giudizio arbitraria e scorretta ha anche determinato un contenzioso, con ricorsi alla giustizia amministrativa in parte definiti in parte pendenti, sentiamo ormai in maniera non più procrastinabile l'esigenza di dover chiarire in maniera inequivocabile:

- la reale dipendenza del CRDD dell'area operativa dello SME censito con n° 30441033 ed in particolare qual è l'Ente e il Comandante che ha la prerogativa di stabilire l'esistenza dei presupposti richiesti ai vari soggetti che ne richiedano la gestione (Raggruppamento Logistico Centrale come da lett. di SME – Rep. AA.GG.- Uff. AA.GG. prot. 546/032 – 0011/2004 del 31/03/04 oppure Comando Militare della Capitale);
- il concetto di “arealità” relativamente al regime in cui i CRDD operanti in protezione sociale si pongono rispetto ad un ampio bacino d'utenza.

Inoltre allo scopo di migliorare le attuali procedure per l'affidamento degli Organismi di protezione sociale del Ministero della Difesa, questa O.S. propone di apportare delle integrazioni e modifiche alla vigente normativa prevedendo:

- **istituzione di un albo delle associazioni**

Presso lo SMD si potrebbe istituire un Albo ufficiale di tutte le associazioni costituite da personale dipendente, dove vengano vagliati gli statuti delle stesse e se ne riscontri la rispondenza ai criteri fondanti le associazioni NO PROFIT, onde evitare che dietro tali organizzazioni si celino vere e proprie società di fatto.

Questa verifica preventiva, che attualmente non viene sempre effettuata, permetterebbe anche una più facile adesione del personale militare, creando così una maggiore integrazione tra le varie componenti di questo Ministero.

– **istituzione di un tavolo di confronto a livello centrale tra le parti**

Dal momento in cui la protezione sociale è, di fatto, anche salario accessorio per tutto il personale sarebbe utile istituire un tavolo di indirizzo presso lo SMD che si riunisca con cadenza almeno annuale e nel quale siano rappresentate tutte le componenti interne all'Amministrazione.

Tra l'altro la direttiva SMD-G-023 nella parte prima, punto 4, par. b. stabilisce che: gli Organi centrali di Rappresentanza Militare e, ove previsto, le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sono sentiti in materia di indirizzo generale della pianificazione degli interventi di protezione sociale, i quali sono volti a favorire l'integrazione interforze.

– **modifica della norma che prevede titolo di priorit  alle associazioni facenti parte dello stesso organismo del quale richiedono l'affidamento in concessione.**

Alla luce dell'esperienza maturata riteniamo opportuna l'abrogazione tra i criteri da considerare per l'affidamento in concessione degli OPS, il titolo preferenziale riservato a quelle associazioni costituite da personale facente parte dello stesso OPS che richiedono di gestire, poich  tale norma pu  contrastare con l'interesse generale dei dipendenti, come nel caso gi  verificatosi di un progetto generale di conduzione di OPS giudicato nettamente superiore sia per qualit  sia per apporto economico nei confronti dei colleghi, ma escluso solo perch  in concorrenza di altra associazione che seppur con progetto pi  scadente   stata favorita solo per il maggior numero di soci facenti parte del CRDD in questione.