

**ESAME E DEFINIZIONE DI POSSIBILI PROVVEDIMENTI DI MODIFICA AL
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI
CIVILI TESI AD ASSICURARE MAGGIORE EFFICIENZA DA PARTE DEGLI
STABILIMENTI DI LAVORO MMI**

**1. MODIFICHE AL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI
CIVILI**

a. Enunciazione problematica

Il personale civile degli Stabilimenti di Lavoro è destinatario del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Ministeri. Tale strumento si dimostra del tutto inadeguato per la gestione di unità “produttive” a carattere industriale quali gli Stabilimenti di Lavoro ed appaiono certamente necessarie significative modifiche allo scopo di aumentarne l’efficienza introducendovi equilibrati meccanismi di flessibilità ed incentivazione.

b. Situazione

Il rapporto di lavoro del personale civile della difesa, ad esclusione del personale dirigente, è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, **comparto Ministeri**, in applicazione del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”.

Mediante appositi accordi tra l’ARAN e le Confederazioni Sindacali aventi titolo, sono stabiliti i comparti della contrattazione collettiva nazionale, riguardanti settori omogenei o affini.

I dirigenti costituiscono un’area contrattuale autonoma, così come gli appartenenti alla ex X° qualifica funzionale, i ricercatori ed i tecnologi delle ricerca, che costituiscono a loro volta un’area contrattuale autonoma.

Alla trattativa relativa al Contratto Nazionale di Comparto la Pubblica Amministrazione ha delegato l’ARAN.

Nell’ambito di tale trattativa vengono definite le materie oggetto del contratto integrativo di area. Per la Difesa esiste un contratto integrativo per la cui trattativa è delegato Persociv. Il contratto integrativo è unico per tutta la Difesa.

c. Considerazioni

Il problema di disporre di uno strumento contrattuale più idoneo alla gestione di unità produttive a carattere industriale, nel quale siano presenti appropriati meccanismi di flessibilità ed incentivazione, risulta anche all’esame anche dell’Agenzia Industrie Difesa (AID).

Le possibili vie da seguire si riducono sostanzialmente a due:

- richiedere la creazione di un comparto ad hoc per l'area industriale della Difesa: tale via, che sarebbe più auspicabile ed alla quale sembra puntare, almeno inizialmente, anche l'AID, darebbe la possibilità di negoziare completamente tutti i punti del Contratto e rendere quindi lo stesso globalmente più aderente alle esigenze (in caso di “contrasto” tra dettato del contratto collettivo e quello del contratto integrativo, è infatti il primo a prevalere), ma sembra più difficilmente perseguibile in quanto si tratterebbe di un precedente veramente sostanziale (far uscire dall'Area Difesa una componente che è parte integrante e strategica per il funzionamento dello strumento operativo);
- richiedere la formalizzazione di un contratto integrativo difesa, specifico per l'Area Industriale. Lo strumento sarebbe relativamente più snello, la trattativa di tale contratto integrativo risalirebbe a Persociv e non all'ARAN e potrebbe essere organizzata una forma di coordinamento per l'effettiva considerazione, nella fase negoziale, delle posizioni e delle esigenze di tutta l'Area Industriale.

Al riguardo si sviluppano le seguenti considerazioni:

- le finalità del contratto integrativo e le materie oggetto dello stesso, qualora ben applicate ed indirizzate, potrebbero produrre comunque ottimi risultati in relazione anche alla presumibile maggior probabilità di far approvare la creazione di un contratto integrativo specifico, all'interno dell'Area Difesa, piuttosto che un comparto separato per l'Area Industriale della Difesa (già nella vigente versione sono previsti “distinguo” a seconda dell'impiego del personale, es. art. 3 relativo al reimpiego del personale);
- la premessa al Contratto Integrativo, già ora recita infatti che tale contratto “deve costituire lo strumento primario per contribuire in forma determinante alla realizzazione di un'Amministrazione della Difesa riorganizzata e riformata in coerenza con i principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa” e prosegue affermando, tra l'altro, che esso “rappresenta inoltre lo strumento primario per regolare l'utilizzazione delle disponibilità economiche mirate al finanziamento degli obiettivi e dei progetti di incremento della produttività, con particolare riferimento ai recuperi di funzionalità di realtà lavorative coinvolte nei processi di ristrutturazione, tra le quali soprattutto quelle dell'area industriale.”;
- il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione (FUA) fra le varie finalità di utilizzo indicate nel contratto collettivo nazionale.

d. Possibili interventi

Nel seguito saranno esaminati gli argomenti sui quali si potrebbe intervenire per un più efficiente impiego del Personale Civile.

Verranno indicati:

- provvedimenti che andrebbero ad incidere sul CCNL di comparto, ma che non incidono in senso riduttivo sul contenuto dello stesso: si tratta di aggiunte o integrazioni all'esistente, che potrebbero essere utilmente impiegate nell'area

industriale (ad esempio ulteriori forme di orario di lavoro, in aggiunta alle esistenti);

- provvedimenti che dovrebbero trovare applicazione nell'ambito del contratto integrativo per l'area industriale;
- provvedimenti che andrebbero ad incidere sul CCNL di comparto, in maniera che sarebbe sicuramente vista come una diminuzione dei "diritti acquisiti" e che quindi dovrebbero essere "asteriscati" come validi per la sola area industriale, per i quali dover trovare una qualche forma di compenso, ad esempio nell'ambito del FUA (cosa logicamente condivisibile, ma che dovrebbe essere accettata dalle OO.SS.).

Gli interventi proposti riguardano essenzialmente gli aspetti dell'impiego del personale, delle incentivazioni, della progressione di carriera e della mobilità del personale stesso.

- (1) **Turnazioni (c.tto nazionale):** il tipo di turnazioni previsto dall'art. 1 dell'Accordo 12/1/96, parte integrante del CCNL, non consente l'organizzazione del lavoro su turni, di durata e frequenza tali da poter essere utilmente applicato per l'organizzazione del lavoro in particolari settori ed in funzione del carico di lavoro non sempre programmabile, se non con breve preavviso (ad esempio l'impiego dei bacini). La quantizzazione dei turni necessari, e quindi il loro finanziamento, non può essere rigidamente definita con oltre un anno di anticipo e rimanere fissa nel tempo: per le lavorazioni a carattere industriale non possono valere le stesse regole dei turni per il personale di vigilanza.
- (2) **Orari differenziati (c.tto nazionale):** altrettanto dicasi per l'effettuazione di orari differenziati, taluni programmabili per categoria, ma non sempre per allocazione temporale, almeno con il preavviso normalmente richiesto per la definizione e la contrattazione degli stessi. Si tratta di definire attività che possano essere eseguite ad orari particolari, spesso a fine giornata o al di fuori dell'orario di lavoro, in quanto relativi a lavorazioni non compatibili con altre (saldature o picchettature etc.) contemporaneamente in corso.
- (3) **Istituto del part-time (c.tto nazionale ed integrativo):** l'istituto del part-time non tiene in alcun conto le esigenze primarie dell'Ente. Se la tabella è stata dimensionata sui carichi di lavoro, non si può ammettere, senza "rimedi", uno strumento che, di fatto, può rendere improduttivo il 25% del personale, con pesanti ricadute su tutte le altre categorie di lavoro. L'applicazione del part-time, così come concepito, permette la perdita di interi profili professionali, rendendo impossibile il lavoro ad altri profili ad essi complementari e può comportare inefficienza e paralisi ad intere linee di produzione. Le conseguenze sono in molti casi pesanti. La riduzione del monte ore lavorative determina un effetto negativo amplificato dall'articolazione del servizio prevista dalla variegata tipologia dei contratti individuali stipulati; infatti le particolari forme di articolazione verticale e mista consentono assenze dal posto di lavoro anche per lunghi periodi e discontinuità di presenza "incontrollabili", con riflessi estremamente penalizzanti sull'organizzazione interna (in particolare nel settore tecnico che opera per "sistema" con squadre di operai) e quindi sulla economicità ed efficienza dello stabilimento. Il quadro normativo, fortemente squilibrato a favore del dipendente, non consente alcuna possibilità di intervento discrezionale dell'Amministrazione

(cui è unicamente consentito di dilazionare per non più di 6 mesi, con provvedimenti rigorosamente motivati, l'inizio della decorrenza del contratto). Appare pertanto opportuno modificare la filosofia di concessione del part-time subordinandone l'accettazione alle esigenze dello Stabilimento ovvero consentendo di saturare il monte ore di lavoro prestate in meno per effetto del part-time con il ricorso a forme di lavoro flessibile le cui risorse potrebbero essere reperite sul mercato con contratti a tempo determinato ovvero di lavoro interinale (v. successivi paragrafi **2.a.** e **2.b.**). La modifica contrattuale dell'istituto dovrebbe quindi essere accompagnata dalla disponibilità dei fondi relativi, realizzata mediante finanziamento annuale sul capitolo competenze del personale rapportato alla intera forza organica prevista. I costi del part-time, in ogni caso, in quanto imposti, non devono gravare sul calcolo della produttività degli stabilimenti, ma essere confinati in una sorta di "fondo ad hoc" motivato da ragioni "sociali".

- (4) Distribuzione del Fondo Unico di Sede (c.tto integrativo):** con l'abolizione dell'ex. Art. 37 del CCNL (il così detto "fondino") si è tolto l'unico strumento, evidentemente da usare con accortezza, per dare al Direttore l'effettiva possibilità di riconoscere, in maniera autonoma, e per questo ancor più responsabile, una qualche forma di reale incentivo alle professionalità più efficienti, attive e costruttive. L'aver imposto l'istituto della contrattazione per la globalità del Fondo Unico di Sede porta, oltre che ad accresciute difficoltà, a dover raggiungere comunque situazioni di compromesso a fronte di un diffuso desiderio di ricerca di distribuzioni a pioggia, perseguendo soluzioni che risultano quasi sempre penalizzanti per le figure professionali più brillanti, a qualsiasi livello esse appartengano. Anche in questo caso provvedimenti migliorativi sono possibili all'interno del comparto Difesa, a condizione che in sede di contrattazione centrale si prenda coscienza della problematica e si rendano veramente disponibili gli strumenti necessari, lasciando correttamente, in quel caso, alla responsabilità del Dirigente periferico, la gestione del problema. Si tratta quindi di motivare i Direttori ad agire e di supportarli nell'azione, imponendo, al livello superiore, norme meno generiche e meglio quantizzate relative alla distribuzione del FUS. A titolo di esempio si potrebbero definire in sede centrale progetti di recupero produttività (quali la durata delle soste lavori), attingendo da percentuali del FUS per straordinari, turnazioni, riconoscimento di merito individuale etc.). La soluzione più auspicabile e che rappresenterebbe un'inversione di tendenza potrebbe essere quella di portare la distribuzione del FUS dall'istituto della "contrattazione" almeno a quello della "concertazione".
- (5) Ulteriore riforma dei profili professionali (c.tto integrativo):** il NOP (Nuovo Ordinamento Professionale) non ha, al momento, prodotto i benefici effetti richiesti per assicurare una maggiore elasticità nell'impiego delle risorse. E' necessaria un'attenta rivisitazione dello stesso e degli iter formativi per poter addivenire, in maniera più sostanziale, ad un impiego più produttivo del personale, tenendo anche presente le evoluzioni dello Strumento Navale.
- (6) Progressione di carriera tra aree professionali (c.tto nazionale):** uno dei fattori critici per il raggiungimento degli obiettivi strategici di un'Organizzazione complessa è la motivazione del personale, indispensabile per ottenere migliori prestazioni in termini qualitativi e quantitativi. La motivazione deve essere

supportata dalla capacità di valutare le prestazioni ed associarle ad un valido sistema premiante. Ad esempio, per la valutazione:

- in una situazione sostanzialmente statica del lavoro e delle risorse tecnologiche, la ricerca della massima efficienza/efficacia, per una organizzazione di tipo complesso, impone un sistema di valutazione del personale nell'ottica del consolidamento e della razionalizzazione dei processi produttivi esistenti, cioè del “fare meglio le stesse cose di prima”. Riportando il concetto alla situazione attuale degli Stabilimenti Arsenalizi, ricadono in questa casistica la maggior parte delle attività amministrative ed una parte significativa dell'attività tecnico-manutentiva a programma
- in condizioni di variabilità del lavoro e degli strumenti operativi impiegati, dove prevalgono la capacità di gestire le incertezze e le innovazioni tecnologiche, la ricerca della massima efficienza/efficacia impone un sistema di valutazione del personale nell'ottica del “fare bene cose diverse, per rispondere a situazioni diverse”. Nel caso degli Arsenali ci si può riferire all'attività della DSD ed alle innovazioni tecnologiche importate con le nuove Unità o con l'informatizzazione degli Arsenali.

Per il sistema premiante si può proporre, oltre a quanto già illustrato per la distribuzione del Fondo Unico di Amministrazione/Sede, di modificare in senso più meritocratico le procedure per la progressione di carriera entro e tra le aree professionali. Un'ipotesi che potrebbe essere applicata è quella della estensione della possibilità attualmente prevista per il “Comparto Ricerca” (Vedasi Mariteleradar), di progressione economica in ambito Ente secondo le procedure previste, tenuto conto delle “vacanze” presenti nei livelli superiori. Tale possibilità avrebbe un effetto psicologico notevole, introducendo in maniera concreta una certa “meritocrazia” nell'ambito di rapporti industriali fino ad ora piuttosto restii verso tale tipo di approccio.

(7) Incentivi alla mobilità del personale civile (contratto nazionale ed integrativo): Se si desidera perseguire una mobilità per il Personale civile, occorre evidentemente estendere anche a tale personale i benefici della cosiddetta ex legge 100, così come la possibilità di usufruire di alloggi dell'Amministrazione.

(8) Riconoscimento a personale che svolge specifiche attività professionali a vantaggio della F.A. al di fuori dello specifico profilo di appartenenza (es. collaudatori UTOV, Esperti in radiazioni ionizzanti, Laureati che firmino progetti per conto dell'A.D. etc.) (contratto integrativo)

Molti dipendenti vengono formati per poter espletare a vantaggio dell'Amministrazione compiti specifici che richiedono particolari abilitazioni, quali: esperto tecnico in radiazioni ionizzanti, esperto tecnico per le verifiche degli ascensori, esperto tecnico per le verifiche dei recipienti in pressione, esperto tecnico per le verifiche degli impianti di sollevamento (GRU); etc.

Fermo restante il profilo di appartenenza per il quale il dipendente svolge le mansioni previste nell'elemento di organizzazione in cui è inserito, gli potrebbe essere assegnata una sigla aggiuntiva all'area di appartenenza, che potrebbe essere una “E” , che lo qualifichi come esperto. A tale professionista dovrebbe essere riconosciuto uno stipendio accessorio, a similitudine di quel che avviene

con il riconoscimento “Super” che si assegna al personale solo per anzianità, e con questo cumulabile.

2. POSSIBILITA' DI ACCESSO AD ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (Contratto Integrativo)

- a. **Applicazione concreta possibilità assunzioni a tempo determinato ex art. 19 C.c.to Integrativo 1998/2001**
- b. **Applicazione concreta possibilità assunzioni TEMPORANEE EX ART. 20 c.C.T.O Integrativi 1998/2001**

Il contratto già prevede tali possibilità, ma sostanzialmente esse sono rimaste inattuata sia per i condizionamenti posti, sia per la indisponibilità dei necessari finanziamenti. Occorre invece rendere tali norme pienamente operative allorché sia stato comprovato che nessun lavoratore in organico desidera essere riconvertito per coprire la posizione carente di cui lo Stabilimento necessita. A tale norma peraltro ricorrono normalmente, applicando le disposizioni di legge esistenti in materia, Enti locali, Comuni ed altri Enti di natura pubblica.