Pubblico Impiego - Ministero della Difesa

Comunicazione Persociv sull'attribuzione della posizione economica B3 Super anno 2006.

Roma, 27/04/2009

In allegato, la comunicazione di Persociv riguardante l'attribuzione della posizione economica B3 Super per l'anno 2006.

A tal riguardo, mettiamo in evidenza alcune considerazioni pervenuteci da enti dell'Aeronautica Militare.

Dall'esame delle graduatorie riguardanti i destinatari e gli esclusi delle posizioni B3 S riferite all'anno 2006 pubblicate sul sito di Persociv, rileviamo la ridotta consistenza di personale appartenente all'Aeronautica Militare rispetto a quello in servizio presso Enti di altre Forze

Armate.

Riteniamo che questo non può essere riconducibile ad una percentuale proporzionalmente ridotta di civili in servizio in Forza Armata - come potrebbe essere ipotizzabile per dipendenti in servizio presso Enti dei Carabinieri - poiché i punteggi vengono attribuiti non solo in base alla mera anzianità di servizio ma anche sulla scorta degli incarichi conferiti e dei corsi di formazione frequentati.

Pertanto, avanziamo l'ipotesi che vi sia un diverso orientamento degli Stati Maggiori nella valutazione dell'apporto che queste professionalità offrono all'interno dell'organizzazione del lavoro del Ministero della Difesa.

In considerazione di ciò, esprimiamo nel merito quanto segue:

1. ai dipendenti all'epoca inquadrati nella posizione economica "B3", oggi Area 2 - F3, sarebbe auspicabile che fossero demandati compiti di coordinamento di professionalità meno elevate e che svolgano funzioni di Capo di Unità Organizzativa tabellarmente prevista.

E' evidente che siamo in presenza di realtà in cui si verifica un progressivo svuotamento di compiti e mansioni assolti dal personale civile.

Infatti, nei settori prettamente tecnici, l'assegnazione di incarichi di Capo Nucleo o Capo Squadra a favore di personale militare - meno anziano e dunque meno esperto - a discapito di personale civile di provata esperienza professionale maturata nel settore, genera, tra le tante problematiche, il ritardo o addirittura il blocco della carriera del dipendente.

E' doveroso infatti segnalare che il vero rischio si concretizza con la perdita di credibilità del "Capo" e la sua surrogazione, nel quotidiano, con l'autorità intimamente riconosciuta come più esperta e qualificata.

Il mancato riconoscimento del contributo individuale si ripercuote negativamente sull'attaccamento al lavoro del dipendente che, demansionato e demotivato, presta la propria opera con minore partecipazione al processo produttivo, sia che si svolga in uffici che nelle officine.

2. emergere la tendenza ad uno "scivolamento" verso il basso del ruolo demandato al

personale civile attraverso l’affidamento di incarichi da Capo Sezione a funzionari ex “C2” ed incarichi da Capo Nucleo ai Collaboratori ex “C1”, mentre nulla viene segnalato per quanto attiene gli ex “B3”, che siano o meno inquadrati nella posizione Super.

Infatti appare assurdo che, dopo lo svolgimento di percorsi di carriera economicamente sostenuti con i fondi destinati al personale civile, questi si trovino a svolgere esattamente gli stessi compiti che svolgevano prima, senza vedersi riconosciuta una maggiore professionalità riscontrabile attraverso l'assegnazione di compiti maggiormente rilevanti e il transito nella corrispondente fascia prevista dal Nuovo Sistema di Classificazione del Personale.

La situazione si aggrava di fronte alle più disparate interpretazioni che, in via informale, circolano riguardo l'applicazione del citato N.S.C.P.

Il personale inquadrato nelle Aree verrebbe considerato perfettamente equipollente, dando ampio margine di discrezionalità all'Amministrazione nell'affidamento di compiti ed incarichi.

Dunque, si potrebbe ipotizzare l’utilizzo di un valente ex“C2” o ex“C1” al posto di un ex “C3”, ed analogamente per le professionalità dell'ex “Area B”.

Il tutto, è bene ricordare, senza che per l'ex “Area B” siano previste posizioni organizzative che, viceversa, continuano a proliferare nell'ex “Area C”, sempre sostenute con i fondi del F.U.A. che, teoricamente, dovrebbero essere destinati a remunerare i lavoratori civili della Difesa.

3 Il disegno di legge in discussione al Senato che, in un vicino futuro, potrebbe istituire la “Società Difesa Servizi S.p.a.”, imporrà una struttura a sostegno del Ministero con compiti di garantire efficienza, efficacia e produttività.

Seppur credendo che il Ministero della Difesa non abbia bisogno di una S.p.a. per garantire il raggiungimento di tali obiettivi, riteniamo che una seria pianificazione dell'organizzazione e dei carichi di lavoro siano la soluzione per il raggiungimento dei sopra citati obbiettivi.

Per la realizzazione di questo però, occorrono elementi di conoscenza che ad oggi né gli Stati Maggiori né il Gabinetto Difesa hanno mai voluto fornire o sostenere.

La possibilità di conoscere le strutture, le articolazioni e gli obiettivi lavorativi da raggiungere, capire e organizzare in modo adeguato il lavoro del personale anche a garanzia del giusto peso specifico in ogni Ente di qualsiasi F.A., dovevano essere il compito già svolto.

Infatti, è scandaloso ipotizzare che un dipendente del Ministero della Difesa possa essere

discriminato nei percorsi di carriera a seconda che l'Ente in cui presta servizio appartenga ad un Forza Armata piuttosto che ad un'altra.

Pertanto, se l'intendimento comune è di garantire a tutti i lavoratori del Ministero della Difesa analoghi diritti ed opportunità di carriera, gli Stati Maggiori dovrebbero finalmente fornire, allo scopo di chiarire la situazione descritta, copia di stralcio delle T.O.O. di tutti gli Enti di F.A., riportanti i dipendenti civili suddivisi per aree e fasce retributive esplicitando l'incarico loro affidato.

4. L'altro elemento fondamentale che potrebbe aver causato la denunciata scarsa rappresentanza dei dipendenti civili dell'A.M. nelle citate graduatorie riguardanti le posizioni B3 S dell'anno 2006, è la formazione.

Troppo spesso questa non viene attivata in maniera diffusa sul territorio, come troppo spesso un Ente di Formazione è collocato a grande distanza e non offre analoghe possibilità di partecipazione non permettendo di armonizzare con le esigenze familiari e pesare, in particolar modo, sul personale femminile.

La risultante è che troppo spesso la formazione diviene un forte elemento discriminante e non può essere egualmente assicurata a tutti.

Gli sforzi compiuti dagli Enti A.M. di concerto con le OO.SS., così come l'esigenza dello SMA di formare dei "formatori, hanno lodevoli e condivisibili fini ma che non sempre si accompagna con la buona pratica della dovuta trasparenza.

Spesso non comprendiamo i criteri di scelta nella segnalazione del personale che partecipa ai corsi e, per questo, ci vediamo costretti a rammentare all'Amministrazione che, se non viene garantita a tutti la possibilità di partecipare ai corsi, il relativo punteggio non può e non deve essere attribuito.

Lungi dal voler penalizzare ulteriormente i dipendenti civili di Enti dell'A.M., intendiamo al contrario suggerire di riproporre corsi di formazione che le Autorità preposte si dovranno impegnare a sostenere, garantendo agli aventi diritto l'opportunità di partecipare.

Questo ci pare doveroso nella malaugurata ipotesi di un errore nella segnalazione.