



## LA MISURA E' COLMA. E' NECESSARIO UNO SCATTO DI ORGOGLIO



Roma, 12/04/2008

Il punto di situazione sulle problematiche del personale dipendente in un documento del Coordinamento Nazionale Difesa.

Crediamo sia giunto il momento di fare, se pur sinteticamente, il punto della situazione in cui versa il nostro Ministero, relativamente alle problematiche che da anni sono in attesa di una soluzione e di quanto si è determinato e si determinerà con i provvedimenti intrapresi per far fronte a parte di queste. Quanto sopra deve accompagnarsi ad una circostanziata denuncia del malaffare, clientelismo, consociativismo e connivenze che ormai sembrano segnare tutte le forme relazionali in questa Amministrazione e che gravano come una cappa asfissiante sulla testa di tutti i lavoratori. E' indispensabile essere espressione di un agire sindacale altro, che sappia rompere con questi meccanismi, che rappresenti istanze collettive e ponga al primo posto gli interessi reali dei lavoratori, e le loro aspettative e bisogni.

Per entrare nel merito:

## • **Riqualificazioni**

1. **area 1^:** rimangono perennemente frustrate le legittime aspettative dei lavoratori inquadrati in questa Area cui, ad oggi, è negata ogni possibilità di riqualificarsi. L'ultimo CCNL prevede la possibilità della progressione di area di questi lavoratori attingendo dalle risorse del FUA ed in via di prima applicazione del contratto, a patto che questo si avvii entro settembre 2008 e riservando il 50% dei posti da mettere a concorso all'esterno. Attualmente Amministrazione e gran parte delle altre sigle sindacali, sembrano intenzionate a fare riferimento, per i posti da mettere a concorso, alle carenze organiche presenti nella ex posizione economica B1, cosa a nostro avviso cui opporre un fermo rifiuto, dal momento che il nuovo CCNL non assegna più alle singole posizioni economiche valenza giuridica, prevista unicamente per l'Area. Il contingente di carenze da prendere in considerazione è quindi quello della seconda Area, cosa che ci consentirebbe di riqualificare in pratica tutti i lavoratori in questione, ed è questo l'obbiettivo a cui dobbiamo puntare.
2. **procedure di riqualificazione:** i criteri di selezione utilizzati profondamente discriminatori ed ingiusti, che più volte abbiamo denunciato e contro i quali in perfetta solitudine ci siamo battuti anche con iniziative di piazza, hanno determinato un malcontento generalizzato che non ha precedenti, scontentando tutti e penalizzando ulteriormente quanti da anni non vedono riconosciuta la professionalità acquisita. In conseguenza di questo e dell'attività istruttoria di Persociv e delle commissioni esaminatrici, condotta il più delle volte in modo semplicemente scandaloso, si è prodotto un numero di ricorsi legali elevatissimo, tanto da intasare completamente l'attività del servizio contenzioso di Persociv costretto il più delle volte, a detta degli stessi funzionari preposti, a difendere l'indifendibile, con costi rilevanti a carico della comunità per i numerosi ricorsi persi e dei lavoratori per le spese che hanno dovuto sostenere ed il tempo perso per ottenere un minimo di giustizia.
3. **livelli di clientelismo inammissibili:** il caso del Polo di Mantenimento Armi Leggere di Terni è solo uno degli esempi più eclatanti.
4. **mancanza di trasparenza nella gestione delle procedure:** la elevata richiesta di accesso agli atti da parte dei lavoratori e delle lavoratrici a tutela dei propri interessi ha messo in crisi gli uffici e gli operatori degli stessi, mostrando una carente organizzazione ed una poca attenzione anche ad aspetti importanti per la garanzia dei diritti individuali, diritto alla privacy e diritto di accesso.

5. **spese sostenute:** ci piacerebbe conoscere le spese sostenute per avviare e concludere tali procedure. Riteniamo che tenendo conto dei compensi alla ditta Thesis, del tempo occupato dai lavoratori del reparto di Persociv interessato, del costo totale imputato al FUA, delle spese legali sostenute come già precedentemente accennato, avremmo potuto riqualificare un numero infinitamente superiore di lavoratori rispetto a quanti si sono effettivamente riqualificati, sarebbe bastato semplicemente scegliere procedure e criteri più semplici e più giusti.

Tale situazione ha generato ulteriore sfiducia non solo nei confronti dell'Amministrazione ma anche nel ruolo delle OO.SS., per responsabilità di quanti hanno colpevolmente condiviso ed in qualche caso fortemente voluto tali meccanismi, ed ha alimentato quei fenomeni clientelari che tanti, solo a parole e nelle dichiarazioni d'intenti dicono di voler combattere. **Anche grazie a questi comportamenti il malcostume e il malaffare si sono trasformati in prassi nella nostra Amministrazione.**

- **Ristrutturazione Poli, Area Logistica, Area Industriale**
1. **esternalizzazioni:** si continua ad esternalizzare le attività lavorative ad alta specializzazione, per cui gli accordi e gli impegni assunti dall'amministrazione rimangono disattesi. La gran parte degli investimenti destinati ai compiti istituzionali delle forze armate continuano ad essere preda dell'industria militare privata con grave sperpero di risorse pubbliche.
  2. **assenza di progetti industriali** degni di questo nome che valorizzino le potenzialità, le capacità, le attività attuali e future delle aree di riferimento, ad oggi i progetti di ristrutturazione presentati sembrano puntare esclusivamente ad una destrutturazione dell'area ed ad un suo definitivo smantellamento come abbiamo evidenziato nel circostanziato documento sull'Area Industriale ed i progetti di ristrutturazione della stessa consegnato ai vertici politici del Ministero e grazie al quale ed alle mobilitazioni conseguenti siamo stati in grado di stoppare per il momento le ricadute più pesanti previste per i lavoratori.

## • **Ristrutturazione Area Amministrativa**

1. Attualmente assistiamo al tentativo da parte degli Stati Maggiori di rimettere in discussione il processo di ristrutturazione dell'Area e di riacquisire e gestire direttamente funzioni ad oggi demandate ad alcune Direzioni Generali in virtù degli impegni presi per civilizzare il settore amministrativo.
2. In merito alla civilizzazione, dobbiamo prendere atto del suo fallimento in termini quantitativi, cosa dovuta principalmente al blocco del turn over, ormai più che decennale, mentre da un punto di vista qualitativo deve essere valorizzata al massimo la risorsa rappresentata dal personale della Terza Area di recente assunzione nei ruoli tecnici ed amministrativi, dando piena applicazione a quanto previsto dal nuovo C.C.N.L. (valenza giuridica dell'Area) attribuendo in particolare gli incarichi di capo sezione al personale ex posizione economica C1.
3. L'opposizione alla progressiva militarizzazione in atto nel Ministero, oltre alla lotta per nuove assunzioni e per la regolarizzazione del personale precario, deve prevedere l'eliminazione delle attuali tabelle di equiparazione funzionale per il transito nei ruoli civili del personale militare non idoneo al servizio previsto dal decreto 18.04.2002, attraverso l'applicazione delle quali si stanno saturando e ancor più si satureranno in tendenza le posizioni apicali della seconda e terza area.

## • **Gestione di istituti e normative contrattuali**

Grave omissione di controllo ed indirizzo nella gestione di orari di lavoro ed istituti contrattuali in palese contrasto con le normative attuali:

- ü **ore di straordinario** per unità lavorative che eccedono rispetto ai limiti massimi consentiti, trasformandosi di fatto in prolungamento dell'orario giornaliero e/o settimanale e/o periodico

- ü **12 ore di lavoro** per i turnisti sembrano ormai diventate la normalità; sono programmate e consentite, in modo da rendere l'eccezionalità norma
- ü **reperibilità:** l'utilizzo di tale istituto deve essere subordinato all'individuazione di più precisi criteri per la retribuzione e non può prescindere da un'attenta valutazione delle attività degli enti e dei lavoratori cui è destinato, in quanto la retribuzione dell'istituto grava sul FUA e quindi sul salario accessorio di tutti i lavoratori della difesa.

## • **Pausa per il recupero psico fisico**

</u></u>

La gestione della pausa non può vedere controverse interpretative da parte delle strutture di vertice del Ministero (es. Persociv – SMA) o essere lasciata al libero arbitrio dei Dirigenti degli enti. Va applicato quanto previsto dalle normative contrattuali nello specifico di quanto previsto a partire dall'art.19 CCNL 16/05/95, dall'accordo successivo 12/01/96 ed in particolare da quanto previsto dal CCNI del 22/10/97, in applicazione dell'art.19 del CCNL 16/05/95

## • **Gestione delle risorse economiche**

1. Non oculata gestione delle risorse economiche destinate alla formazione ottenendo di fatto una scarsa partecipazione del personale a tali attività.
2. Indennità mensile di impiego operativo prevista dagli art.3 L.78/83 e 5, comma 9, D.P.R. 394/95 nella misura stabilita dai D.P.R. 360/96, 225/99 163/2002, quanto previsto dalle sentenze del Giudice del Lavoro di Lecce e con decisione della corte di Appello della stessa città, circa il riconoscimento della citata indennità, come previsto dalla legge, anche al personale civile, è solo un primo passo contro la palese discriminazione economica nei confronti del personale civile a parità di situazioni di impiego ed attività. Ci dobbiamo impegnare affinché questa vertenza trovi soluzione sul tavolo negoziale e non solo attraverso la via giudiziaria, al fine di evitare lunghi e

costosi ricorsi legali da parte dei lavoratori, sono ormai maturi i tempi per il riconoscimento di una specifica indennità che riconosca la specificità del personale civile della difesa.

Vanno superate le attuali differenze di trattamento economico con il personale militare anche riguardo le missioni, le indennità di rischio, ecc.

Prima di concludere, dobbiamo ricordare che solo oggi, illustri pensatori, opinionisti, politici e sindacalisti di professione, si accorgono dell'emergenza salariale che investe settori sempre più vasti del mondo del lavoro e della cittadinanza, che, come sostenuto da tempo, deve trovare risposta in rinnovi contrattuali degni di questo nome ed in grado di ridare dignità ai nostri stipendi.

In considerazione di quanto sopra è improponibile l'erogazione del salario accessorio e quindi del FUA/FUS con criteri discriminatori e meritocratici; dobbiamo affermare ancora con più forza di quanto fatto in passato che fino a quando non percepiremo salari dignitosi, le risorse cosiddette accessorie vanno utilizzate per rendere meno miseri i nostri stipendi e quindi distribuite in maniera equa.

Questo anche per evitare che il salario accessorio sia usato negli enti come strumento di ricatto e per dividere i lavoratori e quindi ulteriore fonte di fenomeni di clientelismo gestiti da dirigenti e solite organizzazioni sindacali.

Non va per ultima dimenticata la questione della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Occorre rammentare a lor Signori che in questo Ministero, anche se ciò non fa notizia, si continua a morire di malattie derivanti dall'aver lavorato in ambienti insalubri e qualche volta a contatto con prodotti nocivi e tossici (citiamo ad esempio

gli Arsenali di Messina e Taranto) senza che, in svariati casi, sia riconosciuta la malattia professionale e la dipendenza da causa di servizio.

**Crediamo sia giunto il momento di alzare la testa e la voce per rivendicare con forza i nostri diritti, senza far sconti a nessuno e senza timori reverenziali nei confronti di alcuno, dandoci appuntamento prossimamente per un'iniziativa nazionale di lotta per riprenderci il nostro futuro.**

Coordinamento Nazionale Difesa