



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

FLP DIFESA



L'ANALISI DEI PROBLEMI, LE PROPOSTE E LE RICHIESTE

DOCUMENTO POLITICO

ALL'ATTENZIONE DEL MINISTRO DELLA DIFESA

20 Giugno 2008

Coordinamento Nazionale

piazza Dante, 12 - 00185- ROMA

Tel. 06-77201726 Fax 06-77201728

@-mail: nazionale@flpdifesa.it - web: www.flpdifesa.it

Con questo "Documento", FLP DIFESA ha inteso operare una ricognizione su tutti quelli che, a nostro avviso, costituiscono attualmente i problemi e le questioni che toccano il personale civile, proponendo al contempo, da una parte, alcuni elementi di analisi e, dall'altra, alcune proposte/ricieste per la soluzione di quei problemi, che sottoponiamo all'attenzione e alla valutazione del sig. Ministro.

1. IL PROCESSO DI RISTRUTTURAZIONE

Nel corso dell'ultimo decennio, la nostra Amministrazione è stata interessata da un intenso processo di ristrutturazione che ha toccato in profondità tutte e tre le sue aree, quella industriale, quella centrale e quella operativa.

FLP DIFESA, allora SNAD (Sindacato Nazionale Autonomo Difesa), non ne ha condiviso le linee ispiratrici originarie e le conseguenti scelte di riordino, in particolare per quanto attiene la ristrutturazione degli Enti industriali così come voluta dal Ministro Andreatta e dal prof. Saragoza.

La presa di distanza di allora, anche rispetto ai connessi accordi sindacali, e le posizioni di dissenso allora da noi assunte e portate avanti, ci sono valse il "confino" per quasi 10 anni in tavoli separati nazionali, oggi si spera superati, anche se al riguardo si devono purtroppo registrare tuttora nostalgie non sopite, che ci appaiono, in pieno anno 2008, davvero fuori tempo e fuori luogo.

Gli effetti negativi di quel modello di ristrutturazione sono state scaricate in gran parte sulla componente civile e sono oggi ampiamente evidenti: esternalizzazioni massicce e fuori controllo, perdita consistente di lavoro, esuberanti preoccupanti nei numeri e nelle prospettive, professionalità mal utilizzate, poco o nulla aggiornate, invecchiate e prive di ricambio.

Per tutto quanto rappresentato, FLP DIFESA ritiene utile ed opportuno procedere ad una attenta verifica delle scelte sin qui operate, anche allo scopo di individuarne le maggiori criticità e di operare gli opportuni aggiustamenti.

Particolare attenzione deve essere posta a nostro avviso sulla questione "esternalizzazioni", rispetto alle quali crediamo debba completamente mutare l'approccio strategico, riportando "dentro" la Difesa tutti quei servizi/lavorazioni cui è possibile far fronte con le professionalità disponibili, anche tramite riconversione, di personale civile in servizio nel nostro Ministero: si citano, solo ad esempio, i servizi di vigilanza e di ristorazione.

2. "CIVILIZZAZIONE"

La ristrutturazione avviata nel 1997 aveva un obiettivo dichiarato: la civilizzazione di tutte le funzioni del Ministero, ad eccezione di quelle afferenti per legge al solo personale militare.

A distanza di più di dieci anni, possiamo oggi ben dire che questo obiettivo è stato per grandissima parte mancato, e quasi quotidianamente assistiamo, soprattutto negli Enti dell'area operativa, a impieghi di personale militare in posti che nulla hanno a che vedere con lo specifico militare e che riguardano attività di altra natura (amministrative, contabili e tecniche) a netta connotazione civile.

FLP DIFESA ritiene che questa situazione non possa ulteriormente essere tollerata e auspica che, attraverso provvedimenti specifici anche di natura legislativa, sia possibile raggiungere, entro il più breve tempo possibile, la completa civilizzazione delle funzioni del Ministero e la piena valorizzazione di tutte le professionalità civili.

3. RAPPORTO CIVILI-MILITARI

Le problematiche legate alla mancata "civilizzazione" rinviano al più generale problema del rapporto tra personale civile e personale militare, un rapporto che da sempre evidenzia situazioni di forte disparità sia sotto il profilo normativo che, più in particolare, sotto quello economico.

Si può ben comprendere come, per un dipendente civile che divida la stessa scrivania in uno stesso Ufficio con un collega militare e faccia in termini operativi lo stesso lavoro, sia davvero difficile accettare che, a fronte di una prestazione di servizio dai contenuti analoghi, profondamente diverse siano invece le regole del rapporto di lavoro e, ancor più accentuatamente, i benefici ed i corrispettivi economici.

Un esempio per tutti: la diversità nel trattamento di missione, con particolare riferimento alla specifica "indennità" che il personale militare si è vista ripristinare in poche mesi dopo il taglio disposto dalla legge finanziaria 2006 e i civili, a distanza di ben due anni, ancora no!

Al riguardo, FLP DIFESA ritiene di dover segnalare il problema alla S.V., e ne sollecita una forte iniziativa presso il Ministro dell'Economia al fine di darne soluzione con la prossima legge finanziaria.

Altri esempi: benefici finora destinati al solo personale militare, come per il rimborso delle spese per gli asili nido (DPR 16.03.1999, n. 255) o l'utilizzazione degli alloggi di servizio.

Guardando al problema più in generale, noi riteniamo che occorra, in primo luogo, procedere nella direzione di una precisa individuazione dei compiti attribuiti al personale militare e di quelli attribuiti al personale civile; in secondo luogo, di garantire ad entrambe le componenti pari opportunità e identiche condizioni di accesso.

4. RIORDINO ENTI EX AREA INDUSTRIALE

Una riforma, quella del 1997, probabilmente mal congegnata in partenza; risorse economiche del tutto insufficienti a causa dei corposi tagli di bilancio che si sono registrati a partire dal 2004; una gestione verosimilmente non ottimale da parte dei vari management che si sono succeduti negli Enti, che hanno esternalizzato moltissime lavorazioni pur a fronte, in molti casi, di professionalità civili disponibili; carenza di risorse umane, anche a seguito del mancato turnover e delle mancate assunzioni.

Sono queste le cause, ancorché certamente non le uniche, che hanno prodotto la situazione di forte criticità di oggi, a fattor comune a tutti gli Stabilimenti, ma evidente in particolare in alcuni di essi, come testimoniano le più recenti vicende relative all'Arsenale MM di Taranto.

Noi abbiamo molto apprezzato, on. sig. Ministro, il Suo pronto intervento in merito alle gravissime problematiche dell'Arsenale ionico che Le abbiamo segnalato con la nostra lettera del 9 maggio u.s., ed in particolare l'intendimento da Lei dichiarato di voler ripristinare in pieno l'operatività dell'Arsenale, limitando la ridislocazione in altre Sedi di unità navali in manutenzione a Taranto, e quello di accelerare la realizzazione del piano di interventi predisposto dalla F.A., in particolare di quelli relativi ai non più rinviabili interventi di adeguamento di impianti ed infrastrutture. E, più recentemente, abbiamo anche apprezzato la decisione di affidare le attività infrastrutturali prioritarie per l'eliminazione delle ostative antinfortunistiche riscontrate dagli organi di controllo, alle risorse del Genio Campale dell'Aeronautica Militare, cosa questa che dovrebbe consentire di dare risposta alle prescrizioni dell'Ispettorato del Lavoro che scadono nel prossimo mese di luglio.

Interventi certamente apprezzabili ed apprezzati, ma che certo non possono risolvere in via

definitiva i problemi di Taranto: per questo, occorre affrontare la "questione Taranto" nel contesto più generale della "questione Arsenali", e per questo la "vertenza Taranto" assume per noi i tratti di una vera e propria "vertenza nazionale".

Finalmente licenziati, dopo un confronto durato oltre un anno con le Parti sociali, i progetti di riordino degli Stabilimenti industriali dell'Esercito, che speriamo godano ora di percorsi facilitati ai fini della loro rapida adozione, rimane ora il nodo legato al riordino degli Arsenali militari della Marina, rispetto ai quali aspettiamo di conoscere gli approdi del lavoro di approfondimento e di proposta affidato al CAID costituito con DM dell'11.09.2007, rispetto ai quali davvero molto opportuna ci è parsa l'accelerazione impressa dalla S.V. che abbiamo appreso dalla lettura della "Notizia stampa" n. 73 del 16 maggio u.s. che ci è stata inviata dal Gabinetto.

Anche in ragione di quanto sta avvenendo in questi giorni a Taranto e di quanto potrebbe parimenti avvenire alla sezione staccata di Brindisi, a La Spezia e ad Augusta, FLP DIFESA ritiene quanto mai utile ed opportuno conoscere gli intendimenti al riguardo del nuovo Vertice politico della Difesa e a tal proposito sollecitiamo uno specifico e urgente confronto specifico, che parta proprio dalla situazione estremamente critica di Marinarsen Taranto.

Per quanto ci riguarda, noi continuiamo a pensare che gli Arsenali MM debbano rimanere saldamente in mano pubblica; riconfermiamo qui il nostro totale dissenso, espresso sin dal primo momento al precedente Vertice politico del Dicastero, in merito all' ipotesi che ci era stata prospettata circa un anno fa di trasformazione del modello ordinamentale (progetto EPE); pensiamo che con l'ausilio di piani industriali idonei e sostenibili, con il supporto di adeguate risorse finanziarie destinate in particolare all'ammodernamento delle infrastrutture e dei mezzi di produzione, con un piano straordinario di assunzioni e con programmi di formazione/aggiornamento, si possa in qualche anno arrivare all' efficientamento del sistema arsenali, al rilancio e all'ottimizzazione delle attività in tutte e tre le sedi (Taranto, La Spezia e Augusta), nessuna esclusa a beneficio di una sola rispetto alle altre.

Sul versante degli Enti cosiddetti industriali, FLP DIFESA segnala altresì alla S.V. la particolare situazione che vivono gli Stabilimenti di Capua, Pavia e Gaeta, a gestione UGGEATI, passati nel corso degli ultimi dieci anni attraverso ipotesi diverse, e i cui dipendenti sono tuttora in attesa di conoscere il proprio destino. Occorre, a nostro avviso, avviare con estrema rapidità il confronto con le parti sindacali, che è mancato finora, e orientarlo ad una prospettiva di pieno recupero di questi Enti al sistema Difesa, attraverso la predisposizione di progetti industriali ad hoc.

Infine, segnaliamo alla Sua attenzione le problematiche dello UTTAT di Nettuno, che permangono tuttora irrisolte sia per quanto attiene l'ipotesi di riordino dell'Ente presentata da Segredifesa alle OO.SS. nazionali nella riunione del 20.02.2007 ma non ancora concretizzata, sia per quanto attiene il quasi fermo delle attività balistiche a causa del mancato invio di personale militare da parte di SME.

5. AGENZIA INDUSTRIE DIFESA

Sono ampiamente note, e da tempo, le grandi difficoltà nelle quali si dibattono gli Enti conferiti alla Agenzia Industrie Difesa.

Nel primo ed unico incontro con le OO.SS. nazionali, il neo nominato Direttore Generale pro tempore cons. Gorelli aveva ammesso la situazione di forte criticità dell'Agenzia e tracciato le linee operative sulle quali ci aveva detto di voler riorientare e rilanciare l'attività delle UU.PP.

Poi, però, ci sono state le sue dimissioni e una nuova vacanza dopo quella, lunghissima, successiva alla immatura scomparsa dell'ing. Scherh.

Questa situazione di criticità si trascina da troppo tempo, forse da sempre, e, a distanza oramai di otto anni dalla sua costituzione, vale forse la pena di fermarsi un attimo e di fare un bilancio.

Sul fronte del personale civile, non ci sembra che siano stati poi tanti i vantaggi legati al transito AID: si pensi, per fare solo un esempio, alla vicenda "riqualificazioni", che ha certamente penalizzato il personale civile dell'Agenzia nei confronti di quello della Difesa.

Ai dipendenti transitati negli Enti AID e quindi "scelti" dalla Dirigenza per professionalità, affidabilità e assiduità sul lavoro, era stato prospettato un futuro roseo fatto di formazione professionale, miglioramenti economici, certezza occupazionale, a fronte di un rapporto di lavoro ancor più privatistico e tendente alla S.p.A. (cfr CCI), e progressioni di carriera. In realtà, di tutto questo, si è concretizzato nulla, o quasi!

Le riqualificazioni hanno interessato una percentuale di personale risibile rispetto alla Difesa. I regolamenti relativi alle riqualificazioni, ancorché discendenti da quelli applicati nella Difesa, sono stati rimodulati creando sperequazioni e malumori tra i dipendenti.

La formazione del personale, che doveva costituire una leva strategica per l'adeguamento del personale stesso alle mutate esigenze della missione istituzionale aperta anche ai mercati esterni alla Difesa, non ha trovato alcuno sbocco se non per dei corsi obbligatori per legge legati alla formazione in materia antinfortunistica.

Si riscontra una generale decadenza delle infrastrutture per la mancanza di fondi e di scelte da parte dell'AID e, in alcuni Enti, non viene effettuata nemmeno la manutenzione ordinaria dei macchinari e delle attrezzature indispensabile per poter competere con un mercato privato sempre più aggressivo.

Si ravvisano difficoltà ad acquisire quote di lavoro da parte della Difesa che, secondo la convenzione stipulata a suo tempo tra l'A.D. e l'A.I.D, avrebbe dovuto costituire un "mercato privilegiato". L'acquisizione di commesse private è meno difficile in quanto i costi del personale sono a carico della Difesa come anche le strutture e parte dei materiali giacenti nei magazzini.

Il tanto enfatizzato premio di produzione, spettante al personale degli Enti che hanno raggiunto nel 2006 i risultati prefissati, non è stato distribuito per cause che a tutt'oggi non ci sono note.

Ed allora, di fronte a questa situazione, preso atto positivamente della proroga al 31.12.2009 disposta dall'art. 4 del D.L. 248/2007, FLP DIFESA ritiene che sia arrivato il momento di interrogarsi sull'esperienza AID di questi anni (quanto è costata al contribuente italiano la gestione AID di questi anni? e con quali risultati? sarebbe cambiato qualcosa se a gestire gli Enti AID fosse rimasta Segredifesa/UGGEATI? e con quali risparmi per l'Amministrazione?).

Riteniamo pertanto che si debba avviare, in generale, una profonda riflessione sull'intera esperienza AID e sul modo con cui si è concretizzato in questi anni il rapporto con il Ministero della Difesa, e poi decidere se tenerla in vita o ritrasferire gli Enti alla Difesa.

Oggi c'è un nuovo Direttore Generale, l'ing. Marco Airaghi, nominato dal Consiglio dei Ministri in data 13 u.s. su proposta del Ministro della Difesa, e a tal riguardo dobbiamo dare atto alla S.V. di aver raccolto la sollecitazione venuta da FLP DIFESA con la lettera del 12.05.2008, nella quale chiedevamo una scelta rapida del nuovo Direttore Generale, per evitare il ripetersi di quanto avvenuto in passato. E che questa scelta sia arrivato in poco tempo, solo un mese, è cosa per noi estremamente positiva.

Al nuovo Direttore Generale, che speriamo di poter incontrare quanto prima, il compito di analizzare la situazione esistente e di fornire risposte agli interrogativi di cui sopra, da sottoporre poi alle valutazioni e alle decisioni della S.V.

6. RIORDINI FORZE ARMATE

In merito ai vari provvedimenti originati dal D. Lgs. 28.11.2005, n. 253, si deve innanzitutto ricordare che, proprio recentemente, il tavolo nazionale ha "sbloccato" alcune difficili situazioni legate al reimpiego del personale di Marinarsen La Maddalena, degli Enti AM di Vicenza e dell'ex HM di Bari, dando il via all' avvio dei confronti locali.

FLP DIFESA deve invece segnalare all'attenzione della S.V. la situazione ancora irrisolta dei circa venti dipendenti civili dell'ex Cdo RFC di Reggio Calabria, costretti attualmente in una condizione d'impiego poco dignitosa per loro e molto poco conveniente per la stessa A.D.

Infine, in ordine ai futuri processi di riorganizzazione che interessano Enti e strutture delle aree in cui si articola la nostra Amministrazione, FLP DIFESA ritiene che vadano riaffermati, e puntualmente perseguiti, gli impegni contenuti nei punti 1. e 2. del protocollo d'intesa AD-OO.SS. del 29.11.2006.

7. PROGRESSIONI DI CARRIERA ED ECONOMICHE

Nell' anno 2007 si sono finalmente conclusi i percorsi formativi per le progressioni interne alle aree, che hanno interessato quasi diecimila dipendenti inquadrati dal 1.1.2008 nella ex posizione economica superiore. Dopo la L. 312/1980 e i corsi-concorsi di cui all'accordo del 24.10.1997, dette progressioni interne alle aree hanno costituito, nei fatti, l'unica possibilità di progressione verticale concessa ai dipendenti civili dopo decenni di totale immobilismo e di blocco totale delle loro carriere; nessuna progressione tra le aree è stata invece mai realizzata nella Difesa, cosa invece avvenuta in altre Amministrazioni.

Dunque, da noi, solo un dipendente su tre ha avuto nel corso degli ultimi venti anni uno scatto di carriera, gli altri due sono invece ancora fermi nella stessa posizione di partenza! Ce n'è quanto basta, crediamo, per ritenere questa situazione davvero incredibile e ingiusta, che tale appare ancor di più nel raffronto con quanto avvenuto nel corso di questi anni in altre AA.PP.

Per quanto sopra, FLP DIFESA ritiene questa, davvero, la questione centrale: è necessario avviare il più sollecitamente possibile una nuova fase di progressioni all'interno delle aree ("passaggi economici interni alle aree", nella nuova configurazione del CCNL 14.09.2007) e, parallelamente, una prima tornata di progressioni tra le aree, con un preciso obiettivo di medio periodo: coinvolgere in questi processi, in via prioritaria, quei due dipendenti su tre che sono stati finora esclusi dalla progressione.

Un obiettivo certo perseguibile, a condizione che si risolva a monte il problema del loro finanziamento:

- per le progressioni tra le aree: il Ministero dell'Economia dovrà rendere disponibili, già con la prossima legge finanziaria, le risorse necessarie, così come avvenuto in passato per altre AA.CC.;

- per i passaggi economici interni alle aree: il Fondo Unico di Amministrazione, che nel corso di questi anni è servito, e continuerà probabilmente anche nei prossimi anni, a limitare i danni derivanti dalla progressiva e costante perdita di potere d'acquisto delle nostre retribuzioni,
- dovrà essere incrementato almeno del totale delle somme necessarie al finanziamento dei passaggi di cui sopra.

8. PROBLEMA "PERSONALE AREA PRIMA"

Nel contesto delle mancate progressioni tra le aree, si colloca l'annoso ed irrisolto problema legato ai cosiddetti "terzi livelli": ci riferiamo alla situazione veramente intollerabile che vivono da tempo i colleghi in possesso del profilo professionale di "ausiliario" dell'attuale "Area Prima". Trattasi, allo stato, di quasi 2300 lavoratori, tutti ancora incredibilmente bloccati nella posizione del primo inquadramento determinato dalla legge 312/1980, sempre esclusi da ogni possibilità di progressione (anche i corsi concorsi di cui all'accordo 24.10.1997 li hanno visto esclusi!), quasi tutti in esubero per la scelta, da noi a suo tempo non condivisa, di abbattere quasi interamente gli organici dell'ex area A, e tutti impiegati di fatto in mansioni superiori, e che proprio per queste ragioni, costituiscono, a nostro avviso, il più grande problema che c'è oggi in Difesa sul fronte del personale civile.

Un problema così grande, rispetto al quale non può neanche essere utilizzata la possibilità offerta dall'art. 36 del CCNL 2006/2009, che consentirebbe solo il transito verso l'area Seconda di poche centinaia di unità (meno di 600), e comunque escludendovi il personale di alcune Regioni dove non esistono le necessarie disponibilità organiche (Puglia, Campania, Sicilia, e altre ancora).

Stando così le cose, ad avviso di FLP DIFESA, il problema in argomento può essere affrontato e risolto solo con norma legislativa ad hoc che permetta il transito di tutto il personale di Area 1[^] in Area 2[^] (la nostra O.S. ha peraltro già avanzato formalmente questa proposta con la nota n. 57 del 21.02.2007 indirizzata al Ministro e al Sottosegretario delegato pro tempore).

Segnaliamo pertanto alla Sua sensibilità, on. sig. Ministro, il problema in argomento, Le chiediamo una particolare attenzione al riguardo e invochiamo il massimo impegno dell'Amministrazione per risolvere un problema che si trascina da tanto, troppo tempo e che, anche per questo, deve essere affrontato e risolto in via definitiva.

9. CONCORSI PUBBLICI ED ASSUNZIONI

Nella nostra Amministrazione, in particolare in alcune aree, si evidenziano da tempo forti carenze di personale, in particolare negli Enti della c.d. area industriale e nei ruoli tecnici, che non possono essere ulteriormente tollerate.

A fronte di tutto ciò, solo per fare riferimento agli ultimi due anni, la Difesa ha avuto dal Governo autorizzazioni per meno di cento assunzioni in deroga e sfiorano il numero di 300 i concorsi già espletati e non ancora coperti con le relative assunzioni.

C'è dunque la necessità urgente di coprire le predette carenze, innanzitutto assumendo i vincitori dei concorsi già fatti, e in seconda battuta di programmarne di nuovi per acquisire alla Difesa le professionalità di cui ha urgente bisogno per i suoi compiti istituzionali.

10. MOBILITA'

In un'Amministrazione permanentemente in riordino da più di dieci anni come la nostra, con Enti che chiudono e competenze/lavorazioni che si perdono, la mobilità dovrebbe costituire una leva importantissima per gestire i processi di reimpiego del personale

Verifichiamo, invece, oramai da anni, che la mobilità verso altre Amministrazioni Pubbliche rappresenta un istituto molto poco utilizzato, sia per le rigidità legate alle dotazioni organiche della Difesa, sia, il più delle volte, per la mancanza di risposte positive da parte delle altre Pubbliche Amministrazioni coinvolte.

A nostro avviso, pertanto, questo problema dovrebbe essere affrontato sotto un duplice aspetto:

- una maggiore flessibilità da parte degli Organi programmatori, oggi possibile anche in virtù della unica dotazione di area introdotta dal CCNL 2006-2009, anche con riferimento alle istanze di mobilità verso Amministrazioni sia del comparto Ministeri che di altri Comparti;
- una forte iniziativa politica nei confronti degli altri Ministeri, finalizzata a ricercare ed assicurare la collocabilità nei loro ruoli di personale civile che non trova utile impiego in ambito Difesa.

Sul fronte della mobilità interna alla stessa nostra Amministrazione (trasferimenti "da" e "per" Enti della Difesa), la scrivente O.S. è dell'avviso che dovrebbe essere attuato in pieno quanto previsto dal CCNI 6 luglio 2008, anche allo scopo di dare trasparenza e regole certe ad un istituto così importante per i lavoratori civili, e utilizzato nella stragrande maggioranza dei casi spesso per far fronte a problemi di carattere personale e familiare e a disagi di carattere economico.

11. EMOLUMENTI ACCESSORI

Ogni anno, di questi tempi, si pone sempre lo stesso problema: sul tavolo del Ministro dell'Economia pro tempore giacciono per mesi, in attesa della Sua firma, i decreti di attribuzione delle somme relative al Fondo Unico di Amministrazione.

Anche quest'anno il problema si è ripresentato: siamo in attesa, da tempo, del "via libera" del Ministro Tremonti alla assegnazione delle somme relative al saldo FUS 2007, all'acconto FUS 2008 e alle indennità riferite alla particolari posizioni di lavoro, turni e reperibilità.

Si tratta di spettanze già maturate, in quanto relative a prestazioni già rese, per le quali non è in alcun modo giustificabile il ritardo con il quale si procede al pagamento. E, particolare non trascurabile, si tratta di somme di notevole importanza per le tasche dei dipendenti civili, alla luce delle nostre basse retribuzioni e della crescente caduta del nostro potere d'acquisto.

Nel richiedere pertanto alla S.V., nelle forme possibili, un intervento urgente presso il Ministero del Tesoro finalizzato al più rapido sblocco di quelle somme, si segnala la necessità che venga affrontato una volta per tutte il problema di che trattasi per individuare le più idonee soluzioni finalizzate ad assicurare percorsi rapidi e tempi certi per l'erogazione degli emolumenti accessori.

12. FORMAZIONE

Nei nostri contratti di lavoro, è affermata in più parti la centralità della formazione nei processi di riforma e di ammodernamento della pubblica Amministrazione e la necessità della

sua rivalutazione come "leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno ai processi di cambiamento".

Pur a fronte di queste affermazioni di principio, dobbiamo riconoscere che nella nostra Amministrazione negli ultimi anni non si è marciato lungo questa direzione, anche per ragioni non direttamente dipendenti dalla volontà dell'Amministrazione (esiguità delle risorse disponibili; priorità dei percorsi formativi nella seconda metà del 2006 e in tutto il 2007 che ha assorbito quasi tutta l'attività di Civilscuoladife; etc.).

Per quanto sopra, e nel riaffermare in ogni caso la centralità e la priorità della formazione anche in ragione della sua ricaduta sulle progressioni economiche e di carriera dei dipendenti, FLP DIFESA ritiene che occorra:

- prevedere un congruo aumento delle risorse destinate alla formazione, possibilmente facenti capo ad un unico capitolo di bilancio, che ricomprenda comunque anche le risorse destinate al pagamento delle missioni del personale avviato ai corsi di formazione;
- dare alla formazione un carattere di permanenza e di continuità;
- varare annualmente, attraverso un apposito accordo nazionale con le OO.SS., un "piano di formazione", che dovrà poi trovare concreta attuazione in sede di concertazione locale per la individuazione dei dipendenti da avviare ai corsi;
- dare priorità alla formazione in loco, sia per assicurare maggiori economie di spesa sia per non escludere dai processi formativi dipendenti impossibilitati a lasciare per giorni la propria sede (portatori di handicap; dipendenti impegnati in attività di assistenza; genitori con figli piccoli; etc.);
- avviare e sviluppare sempre più la "formazione a distanza", l'unica che consente di aumentare considerevolmente la platea del personale formato a fronte di un consistente risparmio dei costi, sulla quale occorrerà investire risorse adeguate in quanto necessita di una didattica ad hoc che dovrà naturalmente essere impiantata ex novo.
- promuovere un progetto di riordino di Civilscuoladife, che dovrà definire ex novo e con precisione il ruolo della Scuola e ridefinire le sue competenze, in particolare nel rapporto con Segredifesa e con gli Organi Programmatori.

13. SALUTE E SICUREZZA

Anche a causa della sempre crescente riduzione delle risorse loro assegnate, gli Enti della Difesa hanno subito, soprattutto nel corso di questi ultimi anni, un processo di decadimento e di degrado per la scarsa manutenzione delle infrastrutture e per gli altrettanto scarsi adeguamenti antinfortunistici, che determina per gli operatori rischi di varia natura sotto il profilo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro: sotto questo profilo, Taranto docet.

A nostro avviso, occorre intervenire con urgenza, reperire le necessarie risorse e programmare un piano pluriennale di interventi di adeguamento infrastrutturale e di messa a norma degli ambienti di lavoro, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

14. RELAZIONI SINDACALI

Il sistema di relazioni sindacali in atto nella Difesa, pur non insoddisfacente nel suo complesso, ha mostrato in questi anni alcuni deficit che, a nostro avviso, andrebbero opportunamente e

rapidamente colmati per dare nuova linfa e rendere ancor più fecondo il rapporto tra Amministrazione e Parti sociali.

Abbiamo lamentato, in particolare sui livelli locali ma in alcune circostanze anche sul livello nazionale, una mancata informazione preventiva in merito ai processi di riordino/riorganizzazione, uno scarso coinvolgimento consultivo del Sindacato sulle scelte da operare, e atteggiamenti di alcuni Dirigenti locali che sono apparsi in alcune circostanze incomprensibilmente ostili generando conflitti di cui avremmo fatto volentieri a meno.

FLP DIFESA ritiene che queste criticità vadano rapidamente rimosse, e per far questo occorre riconoscere pienamente il ruolo del Sindacato ai diversi livelli, potenziando gli istituti della "informazione preventiva" e della "consultazione", e facendo della "concertazione" l'architrave fondamentale ed il metodo su cui si costruisce il sistema di relazioni sindacali della Difesa.

Una particolare attenzione va poi posta, a nostro avviso, alle forme di partecipazione previste dai CC.CC.NN.LL.: il positivo lavoro, in particolare di ricognizione, che sta portando avanti il Comitato per le Pari Opportunità sui temi straordinariamente importanti della parità, quello auspicabilmente altrettanto fecondo che sta avviando in queste settimane il neo costituito Comitato sul fenomeno del mobbing, sono due esempi che ci confortano nella nostra idea che le forme di partecipazione vadano potenziate ed allargate, assicurandone ovviamente le possibilità di funzionamento.

FLP DIFESA ritiene infine che bisogna avviare quanto prima il confronto con le OO.SS. per il varo del "Codice di condotta" da adottare nella lotta contro le molestie sessuali (art. 17 CCNL 2002-2005), rispetto al quale la nostra Amministrazione manifesta un preoccupante ritardo, non ancora colmato pur a fronte delle ripetute sollecitazioni venute dalla nostra O.S. .

15. CONCLUSIONI

Noi vogliamo sperare di aver dato con questo "Documento" un contributo che possa essere utile a comprendere meglio le problematiche del personale civile e per individuare, attraverso il positivo confronto con il Sindacato, le più adeguate soluzioni.

Si tratta ora di stabilire in che modo si procede rispetto a questo stato di cose sul fronte del confronto con le OO.SS..

Noi riteniamo, sig. Ministro, che dopo l'incontro già fissato per l'8 luglio p.v. con la S.V., sia necessario prevedere una serie di incontri di approfondimento, preceduti da una riunione con il Sottosegretario delegato alle relazioni sindacali finalizzata alla definizione di un documento che, partendo dai contenuti dal "Memorandum" sottoscritto in data 3 luglio 2007, fissi una nuova agenda di lavoro, in base alla quale poi andare ai confronti specifici sulle singole questioni aperte, con priorità per le problematiche di Taranto e, più in generale, per il riordino dell'intero settore arsenalizio.