



UIL Pubblica Amministrazione

MINISTERI - ENTI PUBBLICI - UNIVERSITA' - E. RICERCA - AZIENDE AUTONOME - COMPARTO SICUREZZA

AGENZIE FISCALI - MONOPOLI - DIRIGENZA - AUTHORITY - PRESIDENZA DEL CONSIGLIO

COORDINAMENTO NAZIONALE DIFESA

III CONGRESSO NAZIONALE UILPA DIFESA

MONTESILVANO 14-15-16 gennaio '10

Congressiste congressisti, amici e compagni, graditi ospiti

Il terzo congresso nazionale uilpa difesa si svolge in Abruzzo.

E' una scelta voluta, con questo piccolo gesto abbiamo voluto far sentire alla gente abruzzese così duramente colpita la vicinanza del nostro sindacato e il nostro affetto personale.

E' un congresso che si celebra in uno dei momenti più delicati del nostro paese e della pubblica amministrazione in particolare.

Stiamo vivendo ormai da diverso tempo, come paese, gli effetti di una crisi economica internazionale senza precedenti.

Ognuno di noi vive quotidianamente le difficoltà di questa situazione che si è venuta a creare e le cui responsabilità vanno ricercate in coloro che pensavano e credevano e ancora ora pensano e credono che le persone siano numeri e che l'unico valore da considerare tale sia la ricchezza.

E' saltato un sistema: le forze economiche che ho citato hanno rotto il patto tacito che consentiva di far coesistere le leggi di mercato con lo sviluppo di una società solidale.

Hanno pensato che il mercato, da solo, potesse diventare strumento per correggere gli squilibri sociali.

Niente di più sbagliato, e le conseguenze le stiamo pagando ora perché la crisi ha comportato oltre agli evidenti drammi economici anche una compressione dei compiti della pubblica amministrazione con drastici ridimensionamenti a volte senza regole che hanno accentuato le difficoltà gestionali della cosa pubblica.

E' in questo contesto che si colloca la riforma c.d. Brunetta avallata da gran parte dell'opinione pubblica oltre che per pura propaganda mediatica anche per l'insoddisfazione profonda che i cittadini e le imprese hanno nei confronti delle pubbliche istituzioni spesso percepite come estranee se non addirittura ostili.

Ancora di più, viene utilizzata questa formula molto efficace e di effetto: la crisi ha colpito maggiormente il settore privato, molti posti di lavoro si sono persi, molti sono a rischio.

Quindi la categoria dei privilegiati, coloro cioè che non rischiano niente, i lavoratori dello stato, vanno compressi nelle loro spettanze economiche e nei loro diritti, devono essere privati di un quadro normativo che garantisce troppi diritti e troppa contrattazione.

Ma, amici e compagni, quello che questo governo vuole ottenere è ormai talmente evidente che ormai non ci premura più nemmeno di ammantarlo con qualche scampolo di nobiltà riformista: quello che si vuole ottenere è un abbattimento del ruolo e della presenza del sindacato.

Nel 1993 abbiamo vissuto una fase di portata storica per la pubblica amministrazione: la cd legge Bassanini privatizzava il rapporto di lavoro rendendo il lavoro pubblico simile a quello privato.

Oggi, la riforma "Brunetta" ha, a nostro avviso, un valore pressoché equivalente a quello avuto dal decreto legislativo sopracitato.

Con un segno contrario: stiamo tornando alla "pubblicizzazione" del rapporto di lavoro.

Ma per molti aspetti le norme introdotte sono ancora più importanti perché hanno un rilievo spesso più radicale della riforma Bassanini e perché toccano sostanzialmente tutte le principali componenti in cui si articola la gestione delle risorse umane: l'introduzione di nuove disposizioni sulla misurazione e sulla valutazione della *performance individuale*; le disposizioni che vengono dettate in tema di riconoscimento dei meriti e dei demeriti, la revisione del ruolo e delle procedure della contrattazione collettiva, sia a livello nazionale che a livello decentrato integrativo; il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali, nonché i loro compiti, le sanzioni, i procedimenti disciplinari e le modifiche organizzative.

Le nuove norme, come ricordavo in precedenza, sono state pubblicizzate dagli organi di Governo come garantiste di una migliore organizzazione del lavoro pubblico, di un progressivo miglioramento delle prestazioni erogate, e di un auspicato riconoscimento dei meriti e dei demeriti del personale pubblico, nell'ottica di una convergenza non solo normativa ma anche sostanziale con il lavoro privato, realizzano in realtà molto più semplicemente una "blindatura statale" del rapporto di lavoro.

Questa riforma cambia il rapporto di lavoro nel pubblico impiego nella sua natura e struttura concettuale, soprattutto tenuto conto del nuovo sistema di contrattazione collettiva prevista nel nuovo titolo III del Decreto Legislativo 165/2001, perché la riforma interviene sul 165 e delinea una nuova ripartizione tra materie riservate alla legge statale e alla contrattazione collettiva, prevedendo in sostanza che gli istituti fondamentali fino ad oggi attribuiti con riserva di legge, alla contrattazione tra ARAN e organizzazioni sindacali, devono trovare definizione esclusiva nella norma di legge.

Ci pare quindi a dir poco fantasioso continuare a sostenere che il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici possa essere ancora definito di tipo “contrattualizzato”, cioè, disciplinato da norme di tipo pattizio e quindi desumibile dalle norme della contrattazione collettiva e dai principi del codice civile.

Cari amici e compagni, si è tornati indietro di quasi un ventennio: il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti ha con questa riforma una duplice regolamentazione: le leggi dello Stato, spesso inderogabili, da un lato, e dall’altro le norme poste dalla contrattazione collettiva ma soltanto in via residuale.

E perché faccio questa affermazione?

Perché se non ho male interpretato, con la modifica dell’art. 40 del Testo Unico sul pubblico impiego è stato devoluto alla contrattazione collettiva ciò che residua, attraverso una formula che definire ambigua è un eufemismo: è previsto infatti che la contrattazione determini “*i diritti e gli obblighi **direttamente pertinenti** al rapporto di lavoro*”, introducendo, a mio parere, un ulteriore elemento di instabilità, attraverso l’utilizzo del fumoso termine “**pertinente**” riferendosi a diritti ed obbligazioni del lavoratore nel rapporto di lavoro.

Ed in tutta onestà faccio fatica a capire chi decide cosa è pertinente e cosa non lo è.

Inoltre, l’obiettivo di bandire dall’esercizio dei poteri del dirigente ogni possibile commistione o interesse inerente alle organizzazioni sindacali ha spinto il Governo oltre che a contenere l’intervento delle organizzazioni sindacali nell’attività di gestione, preservandola all’autonoma competenza e responsabilità del dirigente, estromettendo quindi la partecipazione sindacale in materia di organizzazione degli uffici, anche ad introdurre, in attuazione dei principi di cui alla legge delega, una specifica ipotesi di incompatibilità.

Infatti, recita la norma, non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Tale norma, a nostro parere è carente di uno requisiti fondamentali di cui dovrebbe essere dotata, la chiarezza, e pone numerosi problemi di interpretazione all'interno delle pubbliche amministrazioni per il conferimento di incarichi che configurino posizioni organizzative.

Infatti se la semplice interpretazione letterale condurrebbe ad applicare il disposto normativo al solo personale appartenente ai ruoli dirigenziali, l'inserimento della stessa dicitura nell'art. 53 del decreto legislativo 165/2001 (che è l'articolo inerente l'incompatibilità, il cumulo di impieghi e incarichi) ne impone l'applicazione a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Rileviamo in maniera evidente un'incertezza normativa, che a nostro parere richiede, ulteriori delucidazioni anche attraverso un'interpretazione autentica e chiediamo che la categoria si faccia carico di tale richiesta.

Ed è auspicabile, peraltro, che non si arrivi a frustrare le aspettative lavorative di carriera dei pubblici dipendenti che spendono energie in attività sindacale esclusivamente per spirito di partecipazione e solidaristico.

Tale norma, fra le altre cose, appare lesiva del principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39 della Costituzione, mediante il quale viene riconosciuta la libertà dell'organizzazione sindacale che costituisce una autonoma e specifica manifestazione del generalissimo principio di libertà di associazione di cui all'art. 18 della Costituzione stessa.

Noi riteniamo che la libertà sindacale e i vari aspetti con cui essa si manifesta vanno dal diritto di costituire, così come è stato fatto, associazioni sindacali, a quello di parteciparvi ed iscriversi (così come a quello, altrettanto importante, di non iscriversi ad alcun sindacato) alla libertà di svolgere ogni forma di attività sindacale, alla tutela dei rappresentanti sindacali.

Nessuna crescita professionale, perdita economica sul salario accessorio, ostilità ormai palese da parte della dirigenza, compressione delle prerogative sindacali; stanno arrivando in questi giorni le richieste perentorie dell'amministrazione di recupero dei giorni di aspettativa dell'art.11; son queste le condizioni nelle quali ormai un rappresentante sindacale opera all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Io debbo un doveroso, sentito ringraziamento a questo quadro dirigente, a questi delegati, a questi amici e compagni che nonostante tutto continuano la loro opera di informazione, di proselitismo fra i lavoratori tutti i giorni con costanza, con coerenza, con grande dignità, con passione e che continuano a fare iscritti e a prendere voti perché sono persone serie e hanno la fiducia dei colleghi.

Noi siamo la risposta ad una politica arrogante e prevaricante.

Una politica che restringe il raggio di azione della attività sindacale attraverso il sacrificio delle materie oggetto di contrattazione sacrifica un fondamentale strumento di gestione del personale e rinuncia, a nostro avviso, alla realizzazione di riforme in tema di produttività, trasparenza e valutazione che il sindacato ha sempre rivendicato ma con modestia e serietà.

Che il governo mantenga gli impegni, che si dimostri capace di onorare gli impegni.

Solo così sarà credibile agli occhi dei lavoratori.

Perché se la memoria non mi inganna il problema di questo paese, non più di un paio di anni fa, non era quello di una classe politica non all'altezza dei bisogni del paese? Non era una politica incapace di far fronte ai bisogni veri dei cittadini?

Oggi pare che il problema siano i fannulloni della pubblica amministrazione.

Si è trovato l'agnello sacrificale.

Il ministro brunetta si è dichiarato un "compagno" io, in tutta onestà, non so più che valore dare a questa parola ma mi sento personalmente orgogliosamente fiero di essere compagno di Gino Giugni, il padre dello statuto dei lavoratori.

Io mi sento compagno di coloro che credono in un riformismo che migliori le condizioni dei cittadini, non che le divida in categorie: da una parte i fannulloni dall'altra i cittadini inermi.

Io mi sento compagno di coloro che credono in un riformismo che dia al lavoro l'importanza che merita e che possa consentire ad un operaio di far studiare i suoi figli degnamente.

Io mi sento compagno di quel riformismo che fa capire alla gente che un giornalista che guadagna un milione e duecentomila mila euro l'anno non trasforma l'Italia in un paese più ricco d'informazione.

Io mi sento compagno di quel riformismo che fa capire che un operaio che guadagna 800 euro al mese e deve mantenere una famiglia è un insulto alla dignità della persona umana in quanto tale.

Io mi sento compagno di quel riformismo che combatte gli sprechi, le inefficienze, il malaffare e lo fa con trasparenza con determinazione e con tutti gli strumenti di cui deve essere dotato un paese civile o almeno che si definisce tale.

Io mi sento compagno di coloro che credono sia possibile costruire un paese migliore per le generazioni future con onestà, con correttezza, con il dialogo sociale fra generazioni sulla base di quei valori e principi per la cui affermazione molto si è lottato pagando a volte personalmente prezzi molto alti.

Ed allora il sindacato deve dimostrare di avere le idee molto chiare e debba dire una volta per tutte cosa può e deve fare una “buona” Pubblica Amministrazione in un paese moderno e socialmente evoluto:

- Deve dare certezza delle prestazioni sociali;
- Deve garantire equità e sveltezza nell'erogazione dei servizi;
- Deve tutelare le fasce più deboli della popolazione;
- Deve provvedere al soddisfacimento dei diritti primari garantiti dalla costituzione

Per raggiungere questi obiettivi non serve dare del fannullone a nessuno; né tanto meno fare gli elenchi dei buoni e dei cattivi e nemmeno sventolare lo spauracchio del licenziamento per scarso rendimento.

Servono, molto più semplicemente e banalmente, investimenti mirati, trasparenti e con regole di responsabilità certa.

Serve una migliore organizzazione del lavoro

Serve una maggiore cultura professionale.

Serve più sindacato

La produttività dei lavoratori non la si alza concentrando il numero delle presenze o solamente aumentando i carichi di lavoro la si aumenta anche e maggiormente con una razionalizzazione della spesa indirizzata ad una dotazione di mezzi e strumenti idonei ad erogare più servizi e di migliore qualità.

E siamo stanchi di sentir parlare di riforme che non hanno nessuna indicazione di bilanciamento di risorse e che non sono in grado di avere un programma strutturato e verificabile.

Abbiamo bisogno di una politica seria e non di propaganda che con poche semplici regole trasparenti e verificabili faccia emergere quanto c'è di buono nel pubblico sinergizzandolo con quanto di esclusivo esiste nel privato.

La pubblica amministrazione è una risorsa per il paese non uno zaino carico di pietre e chi non lo capisce è destinato a fallire e renderà questo paese più povero e meno competitivo.

E allora la progettualità sul raggiungimento degli obiettivi non deve colpire i lavoratori ma in maniera certa coloro che hanno responsabilità dirigenziali e non sono in grado di dirigere nemmeno loro stessi e la politica deve avere il coraggio e gli strumenti per chiamarli alle loro responsabilità e rimuoverli.

Le scelte chiare e coraggiose non sono quelle che fanno prendere nell'immediato una manciata di voti di più sono quelle che cambiano culturalmente il paese partendo dall'alto.

Purtroppo non ci par di intravedere nessuno di questi scenari, anzi, vediamo costernati da destra a sinistra e viceversa una politica litigiosa, indecisa, inefficace e poco incisiva, preoccupata più che mai ad essere autoreferenziana ed auto conservativa, dove l'interesse personale e l'odio fra le fazioni prevale in barba alla più naturali regole di convivenza civile dove, ci hanno insegnato, la pluralità di idee sono un patrimonio e non un ostacolo.

E' quindi fondamentale che la confederazione assuma una posizione certa e chiara a difesa della categoria perché ad oggi nell'attuale scenario politico sia di maggioranza che di opposizione non si è levato un solo grido di protesta, né c'è stata una sola parola di solidarietà nei confronti dei dipendenti pubblici da parte di nessun parlamentare.

Capiamo che in questo momento non sia popolare difendere il sindacato ma la politica non può essere fatta solo dai sondaggi delle opportunità e degli opportunismi.

Deve essere fatta da uomini di larghe vedute che sappiano e facciano capire quanto è fondamentale in un paese evoluto socialmente una pubblica amministrazione efficiente e che l'efficienza non la si ottiene con la ghettizzazione dei dipendenti di cui lo stato stesso è datore di lavoro.

Rispediamo al mittente le accuse di fannullonismo.

Per noi vale la regola del buon padre di famiglia, che deve dare l'esempio, che deve ricercare serietà, armonia, stabilità.

Se mai lo siamo stati, non siamo ora, una categoria di privilegiati né economicamente né normativamente.

Gli sprechi sono da altre parti e l'elenco sarebbe lungo.

E noi della difesa questa cosa la possiamo dire forte, la possiamo gridare perché da anni ci battiamo per un utilizzo delle risorse più equo e più razionale.

Sono passati molti anni dalla riforma del 1997 : quella che credevamo potesse essere una riforma definitiva del ministero della difesa non ha portato i risultati voluti.

Anzi, abbiamo ormai preso atto che il ministero difesa è in perenne e costante ristrutturazione perché dal solo punto di vista del personale civile tale complessa e lunga attività di riordino del Dicastero, che ha avuto inizio ben quindici anni orsono, ha comportato una drastica riduzione delle dotazioni organiche del personale civile di circa il 30% portandole dalle 50.250 unità previste dai decreti del 1997 (già oggetto di una importante riduzione) alle 37.144 prefigurate nel DPR del 2009.

Siamo oggi di fronte ad una nuova fase di riorganizzazione che prende le mosse dalla necessità di una ulteriore riduzione della spesa così come disposto dalla 112 del 2008.

Una fase di ristrutturazione che ha delle caratteristiche completamente diverse da quella passata e che vede l'amministrazione soprattutto impegnata ad evitare che le OO.SS. possano avere il benché minimo coinvolgimento. Quello che siamo riusciti ad ottenere è frutto di ferme posizioni di protesta e di una costante rivendicazione delle norme legate al diritto di informazione.

Abbiamo più volte dichiarato la nostra disponibilità a fornire contributi in ordine a suggerimenti ed indicazioni su problematiche che il sindacato conosce bene in uno spirito di costruttiva e fattiva collaborazione con l'A.D.

Troppo spesso le informazioni le abbiamo avute dai giornali o tramite qualche “velina” pervenuta nelle sedi sindacali.

Riteniamo che sia un modo sbagliato di operare, porremo in essere tutte le iniziative che riterremo utili a ricondurre la fase di ristrutturazione in una logica di relazioni sindacali appropriata all’importanza della situazione.

Primo atto formale unitario che non credo sia passato inosservato è stato quello della separazione dei tavoli fra cgil cisl uil nazionali e sindacati autonomi, in tutta sincerità ne avevamo davvero abbastanza di tavoli pletorici dove l’amministrazione aveva buon gioco a condurre interminabili riunioni senza arrivare a nessuna decisione concreta.

Una delle ristrutturazioni più rilevanti che dovremo a breve affrontare sarà quella dell’

AREA TECNICO INDUSTRIALE:

la prima ufficializzazione di progetti di ristrutturazione dell’area tecnico industriale risale al (udite udite) 1973.

Nel 2010 siamo al progetto cram che è una rivisitazione del progetto caid del precedente governo.

Il sindacato ha da tempo immemore sostenuto che per il rilancio dell’area tecnico industriale bastano poche semplici regole

finanziamenti adeguati (controllo e trasparenza dei costi)

professionalizzazione e specializzazione costante del personale

minor ricorso possibile al privato

politica di assunzioni calibrata con i bisogni professionali degli stabilimenti.

Nell’attuale piano cram rileviamo che molte ipotesi sono state formulate senza tenere in debito conto il quadro normativo di riferimento, che viene proposta una enfattizzazione di operatività centrale contraddicendo l’autonomia gestionale periferica, che non vi è nessuna chiarezza sulla futura natura giuridica degli enti

oggetto del progetto né delle modifiche contrattuali a cui i dipendenti potrebbero andare incontro.

E talmente vero quanto stiamo affermando che parrebbe verosimile 'l'affermazione che mentre il cram sta completando i lavori lo stato maggiore marina sta procedendo con una riorganizzazione degli stabilimenti autonoma e indipendente.

Colgo l'occasione per ringraziare l'ing. Tota. La sua consulenza e la sua professionalità ci sono state e ci sono preziose per avere un quadro di riferimento quanto mai reale e veritiero.

DIFESA SERVIZI SPA

La **Società Difesa Servizi s.p.a.** prende le mosse da un provvedimento normativo del Governo in carica – che dovrebbe avere lo scopo di poter mettere a frutto quei beni e servizi che il Ministero della Difesa può offrire alle altre strutture dello Stato o private. Oggi l'Amministrazione della Difesa può offrire beni e servizi solo in cambio di un corrispettivo espresso in altri beni o servizi, ovvero mediante incasso di denaro a favore del Ministero del Tesoro, senza mai poter fare cassa direttamente e monetizzare, pertanto, ciò che è in grado di immettere sul mercato. Nel mese di marzo dello scorso il SSS alla Difesa, **On.le CROSETTO**, in un apposito incontro, ha affermato esattamente questi principi fondativi della Difesa Servizi S.p.A., individuandola come un soggetto completamente nuovo ed estraneo rispetto le attuali strutture esistenti nell'Amministrazione. Tale soggetto, infatti, si dovrà occupare di cedere i diritti di sfruttamento commerciale dei marchi delle Forze Armate da vendere, ad esempio, ad aziende del settore dell'abbigliamento - oggi questo avviene senza nessuna remunerazione diretta per l'Amministrazione - oppure di valorizzare il grande patrimonio immobiliare attraverso contratti di locazione a parametri di pubblico mercato i cui introiti verranno incamerati dall'A.D. – per le eventuali cessioni sarà sempre competente l'Agenzia del Demanio –, offrire servizi di scorta da parte della M.M. a navi commerciali su rotte di particolare criticità, esempio navi petroliere, ovvero offrire servizi di locazione di strutture

arsenalizie come i bacini di carenaggio a cantieri navali operanti nel settore. Tutte queste attività portate ad esempio, ed a tutte le altre che verranno richieste, permetteranno alla Società l'incasso diretto di un corrispettivo in denaro a favore del Ministero della Difesa che verrà poi rimesso in ricircolo per le esigenze della stessa Amministrazione. La Società si dovrà avvalere di personale scelto tra militari e civili dei ruoli della Difesa, anche di livello dirigenziale.

Premesso quanto sopra e non avendo alcuna pregiudiziale per mettere in dubbio le notevoli intenzioni espresse dal Sottosegretario, questa Organizzazione Sindacale esprime il proprio totale apprezzamento all'idea di costituire una Società appositamente voluta per reperire maggiori risorse finanziarie e poter offrire migliori opportunità professionali al personale civile. Pur tuttavia si esprimono anche alcune riserve circa i riflessi che la stessa Società potrà avere sull'assetto organizzativo dell'A.D. e, più compiutamente, sugli aspetti riguardanti il rapporto di lavoro del personale civile.

Chiediamo, e solleviamo interrogativi circa le attività di cui la Società andrà ad occuparsi, nel senso che, ed è un dubbio lecito, attesa l'ampiezza del mandato statutario, che tali attività andranno ad interferire, od a sostituirsi in toto, con quelle ora svolte da alcune Direzioni Generali, quali, ad esempio, quelle attività contrattualistiche oggi poste in essere dalla Direzione Generale del Demanio o dalla Direzione Generale dei servizi generali e del commissariato, ovverosia quelle attività gestionali di competenza, ora, della Direzione Generale del Personale Civile. Sostanzialmente quali garanzie si potranno offrire in ordine ad una temuta eccessiva riduzione delle attribuzioni del Ministero della Difesa di natura "pubblicistica" (intendendosi al riguardo la gestione della titolarità del rapporto di lavoro e la titolarità delle attività contrattualistiche a carattere pubblico) a vantaggio di quelle di carattere "privatistico", con ovvie ricadute sul rapporto di lavoro, sulle garanzie sociali dei lavoratori, sulla prevalenza degli aspetti strettamente legati all'utile economico rispetto a tutti gli altri. E', altresì interessante conoscere con quali criteri verranno redistribuite all'interno dell'Amministrazione Difesa le risorse incamerate per la prestazione. Più nel dettaglio si desidererebbe conoscere se, per esempio, l'affitto di un bacino di carenaggio da parte di uno specifico Arsenale, porterà quello stesso Arsenale ad introitare direttamente una parte delle risorse economiche incassate, che verrebbero ovviamente utilizzate per opere di mantenimento in

efficienza della struttura, o se l'intero incasso acquisito per l'affitto della struttura andrà a confluire nelle casse della Società Difesa Servizi. Sempre seguendo l'esempio dell'affitto del bacino di carenaggio, il personale civile in servizio presso quell'Arsenale potrà essere chiamato a partecipare ai lavori dati in gestione "privata" e, se del caso, in che modo verrà remunerato? Altro argomento particolarmente importante è lo status giuridico che andrà a rivestire il personale della Società: essendo la Difesa servizi s.p.a., al momento, una società privata a capitale interamente pubblico i dipendenti saranno regolati da contratti di tipo pubblicistico o privatistico? Quali sicurezze, a tal proposito, che la Società rimanga di controllo dell'Amministrazione Difesa e non passi, gradualmente, ad un azionariato privato che stravolgerebbe ogni garanzia fin qui proposta? La possibilità di scelta nel passaggio alla Società Difesa servizi sarà estesa a tutto il personale civile ed eventualmente con quali criteri selettivi? Sarà considerata la possibilità per il personale civile di ritornare sui propri passi, cioè ritornare a far parte del ruolo del personale civile della Difesa qualora la Società operi in regime di lavoro privatistico? Infine, e soprattutto, in caso di fallimento o scioglimento della Difesa Servizi S.p.a. al personale civile sarà garantito il reinserimento nei ruoli del personale civile, analogamente a quanto ora avviene per il personale transitato negli stabilimenti dell'Agenzia Industrie Difesa?

RIORDINO DELL'AREA TECNICO AMMINISTRATIVA

Il DPR n.145 del 3 agosto 2009 recante il regolamento di riorganizzazione del Ministero della Difesa riarticola il Dicastero in un Segretariato Generale, nove Direzioni Generali ed 11 Uffici Tecnici Territoriali.

Il D.M. di prossima emanazione, che in linea generale darà attuazione del dPR sopra citato, opererà per la riorganizzazione del segretariato generale, delle DD.GG e degli UU.TT.TT. prendendo a riferimento il principio della semplificazione e della razionalizzazione attraverso l'accorpamento delle strutture dirigenziali che, al momento, si occupano di materie simili e la soppressione di strutture che, in virtù della riduzione delle relative attività istituzionali, non trovano più giustificazione come unità di livello dirigenziale ed, infine, l'unificazione di unità organizzative la cui

fusione è foriera di consistenti sinergie per la stretta integrazione di materie di competenza.

I provvedimenti di riordino si inseriscono nel più ampio piano di riorganizzazione del sistema di difesa e sicurezza nazionale che verte sulla complessiva ridefinizione dell'assetto organizzativo del Ministero e sulla rideterminazione in chiave riduttiva delle piante organiche al fine di raggiungere una risparmio di spesa, così come prevista dalla nota legge n.112/2008.

Questo provvedimento, contrariamente alla volontà manifestata di far aumentare il numero delle posizioni dirigenziali e non del personale civile, comporterà, di contro, la perdita di un posto di dirigente generale civile quale Capo del VI Reparto di Segredifesa, che verrà sostituito con un dirigente generale militare avente il grado di Generale di Divisione od equipollente, e di 22 posizioni dirigenziali non generali civili.

Attualmente si è già perso il posto di Direttore Generale di UGGEATI, poiché confluito nel citato VI Reparto (sono stati altresì soppressi anche 2 posti dirigenziali generali di consulenti tecnici attualmente non ricoperti, ma ad appannaggio anche del personale civile).

Riteniamo quindi che la c.d. "civilizzazione" più volte annunciata si sta trasformando in una presa in giro per il personale civile soprattutto se la agganciamo alla saturazione delle tabelle organiche con personale militare e con il transito di personale militare non più idoneo al servizio nelle nostre tabelle organiche.

CONTRATTO INTEGRATIVO:

la ritrovata unione fra cgil cisl uil almeno in ambito difesa ha reso possibile la stesura di un contratto integrativo che ha caratteristiche che vanno nel segno dell'applicazione dell'attuale contratto collettivo di lavoro.

Nello scorso mese di dicembre abbiamo presentato al SSS.On Cossiga il sopracitato contratto integrativo chiedendo espressamente un urgente incontro al fine di

definire quanto prima un accordo che consenta di applicare il nuovo ordinamento professionale collegandolo alle progressione economiche all'interno delle aree.

Le precedenti riqualificazioni hanno prodotto risultati positivi ma non completi, pensiamo che questo integrativo possa mettere tutti i lavoratori della difesa nelle condizioni di avere almeno una progressione economica.

Preferiamo indirizzare una consistente quota di fua verso le progressioni economiche che correre il rischio di un suo saccheggio da parte del ministro della funzione pubblica di turno.

Riteniamo anche, e dico riteniamo permettendomi di parlare, in questo caso, a titolo unitario, che debba essere risolto una volta per tutte il problema degli ex terzi livelli.

Credo che questi colleghi siano l'esempio vivente di una politica non all'altezza di affrontare anche i problemi più semplici, una politica che non sa nemmeno comprendere il valore della dignità professionale oltre che umana.

Ritengo doveroso che vengano poste in essere tutte le azioni, di qualsiasi tipo che possano rendere definitiva la soluzione di questa problematica.

Siamo stanchi di dover affrontare in sede giudiziale problematiche che dovrebbero rientrare sia nell'alveo contrattuale che in quello di piena responsabilità politica, perché sia il ricorso sulla ria sia quello sull'indennità operativa di campagna ci hanno caratterizzato come organizzazione sindacale seria, attenta e vicina ai bisogni dei lavoratori, ma noi non crediamo che il sindacato si debba fare nelle aule dei tribunali, non crediamo che un diritto sacrosanto debba essere riconosciuto solo attraverso un giudizio legale.

Pensiamo, forse sbagliando, ma ci auguriamo di no, che credere nelle Istituzioni, che confidare nel buon senso, che dire sempre la verità possa far capire che le rivendicazioni del sindacato non sono a senso unico, sono per un miglioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori e quindi della loro qualità di lavoro e di vita.

Non chiediamo la luna quando rivendichiamo pari dignità con i colleghi con le stellette, non farneticiamo quando diciamo che a parità di impiego ci deve essere

pari retribuzione, non diciamo eresie quando chiediamo di lavorare meglio e di più e spieghiamo anche come fare.

Abbiamo il diritto di essere ascoltati e compresi perché siamo una grande organizzazione sindacale e lo siamo perché i lavoratori ci danno fiducia perché quello che abbiamo ottenuto è il frutto di capacità, impegno, serietà e professionalità.

Nessuno ci ha mai regalato niente; ce lo siamo guadagnato, conquistato, spesso chiamando i lavoratori alla lotta e siamo pronti a farlo tutte le volte che serve, tutte le volte che un diritto viene calpestato ed un impegno non viene mai mantenuto.

Nell'avviarmi alle conclusioni alcune riflessioni sulla categoria e sul nostro settore.

Questo coordinamento ha sostenuto, in tempi non sospetti, che la gravità e la velocità dei cambiamenti che stavano arrivando imponevano una riflessione ed una scelta organizzativa. La nostra è stata quella di considerare utile una proroga del mandato a salvatore bosco il nostro segretario generale, i motivi sono più di uno oltre a quelli che ho citato, l'esperienza, la profonda conoscenza della categoria, la capacità e non cito l'amicizia personale perché quella è una cosa a parte.

Quindi riteniamo che la scelta confederale sia assolutamente condivisibile e nel dirlo ci poniamo come settore a disponibilità della categoria perché lo scenario futuro dovrà essere affrontato con spirito di squadra e perché riteniamo che tutti indistintamente dovremo portare il nostro contributo per evitare quanto vi ho descritto brevemente in questa relazione.

Anche come settore ci dovremo attrezzare per affrontare sempre al meglio il continuo evolversi delle situazioni.

E' per questo che come segreteria chiediamo al congresso il mandato per costituire una serie di dipartimenti che faranno capo a dei responsabili in stretto contatto con la segreteria nazionale.

Il nostro è forse il più eterogeneo dei settori, 4 forze armate, diverse aree di impiego del personale una distribuzione degli enti su pressoché tutto il territorio nazionale.

Aldilà delle attuali scelte organizzative che confermiamo vincenti riteniamo utile costituire i seguenti dipartimenti

Dipartimento area tecnico industriale

Dipartimento poli esercito

Dipartimento agenzie industrie difesa

Dipartimento formazione

Non immaginatevi onori, saranno solo oneri, ma è sicuramente un modo per essere più efficacemente dentro i problemi e più completi nelle loro risoluzioni.

E del tutto evidente che siamo di fronte ad un mutato scenario sindacale, riteniamo quindi importante che questo Coordinamento sia dentro la categoria, così crediamo, potrà continuare la fase positiva che ormai da alcuni anni ci caratterizza in barba alle riduzioni di organico al blocco del turn over ed ai “cattivi” governi.

Amici e compagni, nonostante i problemi che ci circondano siano sempre più complessi, le soluzioni sono estremamente semplici: noi continuiamo a fare sindacato, noi continuiamo ad essere sempre dalla parte dei lavoratori per il riconoscimento dei loro diritti e per fare sempre più grande la nostra organizzazione sindacale.

Viva la uil