



FLP DIFESA

Coordinamento Nazionale

www.flpdifesa.org



IV[^] COMMISSIONE PERMANENTE DIFESA DEL SENATO

AFFARE N. 257 - CICLO DI AUDIZIONI

AUDIZIONE DELL' O.S. FLP DIFESA

ROMA - SENATO DELLA REPUBBLICA

23 LUGLIO 2019



FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale

Via Aniene, 14 00198 R O M A

Tel 06. 06.41010899 - Fax 06.23328792

e-mail-: nazionale@flpdifesa.it



Premessa

L'O.S. FLP DIFESA desidera innanzitutto dare atto alla Commissione dell'attenzione che sta riservando, attraverso il ciclo di audizioni avviate, alle problematiche dell'area industriale della Difesa, troppo spesso dimenticate in passato e relegate a un ruolo non certamente adeguato alla centralità che le stesse rivestono ai fini del mantenimento in efficienza dello strumento militare.

A nostra memoria, le ultime audizioni specifiche sul tema avvennero nel lontano novembre 2012, e videro in quella circostanza gli interventi, già allora preoccupati, dell'*Ispettore per il supporto logistico e dei fari*, Amm. A. Gauzolino, per la parte relativa agli Arsenali MM (8 nov.) e successivamente (14 nov.) del Comandante Logistico dell'Esercito, gen. M. Roggio, per quella riferita agli Stabilimenti industriali della F.A.. Da allora, più nulla, e di acqua sotto i ponti ne è passata davvero parecchia e le criticità si sono via via accresciute.

Dunque, apprezziamo molto l'iniziativa avviata dalla Commissione Difesa del Senato, che riteniamo possa fornire utilissime indicazioni per orientare meglio le scelte da operare e ringraziamo, al contempo, il Presidente per averci dato la possibilità di offrire un contributo.

Le forti criticità degli Stabilimenti industriali

Le audizioni sin qui svolte hanno consentito: innanzitutto di delineare, attraverso il primo intervento del Segretario Generale gen. Falsaperna, il profilo storico e i diversi processi di riordino intervenuti negli anni degli Stabilimenti industriali della Difesa, Enti, questi, che hanno sempre costituito un *unicum* in tutta la P.A. e un autentico fiore all'occhiello del nostro Ministero, nei quali erano impegnati decine di migliaia di lavoratrici e di lavoratori civili in possesso di riconosciute, straordinarie e peculiari professionalità.

Le audizioni successive del Direttore Generale AID e dei Comandanti Logistici della Marina e dell'Esercito hanno evidenziato le gravi criticità attuali, anche con caratteristiche di diversità rispetto ai tre settori (Agenzia Industrie Difesa; Esercito; Marina), ma con un minimo comun denominatore che attraversa comunque tutti gli Enti industriali: la gravissima carenza di personale civile rispetto alle dotazioni organiche previste, in particolare di quello tecnico. A questo si aggiunge la mancanza di adeguati investimenti negli anni in impianti ed infrastrutture, che ha influito, anch'essa negativamente, sull'efficienza e sulla produttività degli stabilimenti.

La gravità della situazione, che rischia di mettere seriamente a repentaglio l'esistenza stessa e le prospettive future di quegli Enti e del loro personale, è stata in un qualche modo certificata dai due Comandanti Logistici recentemente auditi, che hanno fornito dati e proiezioni molto preoccupanti.

Ricordiamo le grida di allarme venute dai due alti Ufficiali. L'amm. Serra: *"Il 2025 costituirà pertanto, per Arsenali di Taranto e La Spezia, un punto di non ritorno in cui la marcata riduzione del personale civile determinerà di fatto il collasso dell'attuale modello organizzativo....."*; il gen. Figliuolo: senza correttivi, a fine 2024 si registrerà il *"crollo delle capacità"* degli Enti e, quindi, l'esito non potrà che essere quello della *"paralisi totale"*.

Con, aggiungiamo noi, le pesantissime ricadute in termini sociali ed economici in tutte quelle realtà (Taranto, La Spezia, Piacenza, Nola, etc.) dove lo Stabilimento della Difesa rappresenta elemento centrale ed essenziale, su cui ruota la vita economica di quei territori.

Ma come si è arrivati a questa preoccupante situazione?

Le cause

Le analisi appaiono tutte convergenti in ordine alle ragioni che ne sono alla base: da una parte, i blocchi del turnover intervenuti nel corso di questi anni e, dall'altra, i vincoli posti dalla Legge delega 31.12.2012, n. 244 e successivi decreti attuativi 28.01.2014, n. 7 e n. 8, che fissano a 20.000 unità la dotazione organica al 31.12.2024 del personale civile della Difesa.



FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale

via Aniene, 14 - 00198 R O M A

Tel 06. 06.42010899 - Fax 06.23328792

e-mail: nazionale@fldifesa.it web: www.fldifesa.org



Per quanto attiene a ni blocchi del turnover, con le conseguenti e forti limitazioni imposte alle assunzioni, essi hanno colpito in particolare Amministrazione Difesa, anche in considerazione dell'età media significativamente avanzata del personale civile in servizio (tra 55 e 58 anni, ha riferito il gen. Figliuolo).

Dunque, sono state diverse centinaia, in ognuno di questi anni, in Difesa, le cessazioni dal servizio, in massima parte per pensionamenti, e mai comunque compensate da nuove assunzioni.

Si deve ricordare, a tal proposito, che dal 2014 al 2018 le assunzioni civili nel Ministero Difesa sono stati in tutto circa 120, a fronte di quasi 2.500 uscite per cessazioni dal servizio a diverso titolo. I ruoli civili della Difesa sono apparsi dunque, in tutti questi anni, un contenitore in cui le uscite hanno di gran lunga superato le entrate, con i saldi pesantemente negativi che oggi osserviamo.

Agli effetti prodotti dai limiti assunzionali imposti dai blocchi del turnover, si sono poi aggiunti, nell'esperienza della Difesa, anche gli indiretti limiti assunzionali derivanti dai vincoli fissati dalla Legge 31.12.2012, n. 244, che impone al 31.12.2024 la riduzione degli organici civili a 20.000 unità, a fronte di una consistenza effettiva di personale che al 31.12.2012 era di 28.825 unità (dato riportato nell'accordo nazionale sulla distribuzione del FUA del 22.07.2013) e che invece oggi, a metà 2019, risulta ridotto a circa 24.900 unità (quasi 4.000 unità in meno).

E' di tutta evidenza allora come, di fronte ad un orizzonte di così forte contrazione delle dotazioni civili da qui al 2024, Funzione Pubblica e MEF siano apparsi in tutti questi anni del tutto indisponibili ad autorizzare assunzioni civili straordinarie per il Ministero della Difesa in generale, e anche ovviamente per l'area industriale.

Le novità del 2019

Da quest'anno, si registrano positivi segnali in controtendenza, ancorché ancora poco significativi. La legge di bilancio 2019, infatti, all'art. 1 comma 305, ha autorizzato la Difesa all'assunzione straordinaria nel triennio 2019-2021 di complessive n. 294 professionalità civili, tutte del settore tecnico (30 di area 3[^] e 264 di area 2[^]), destinate in particolare agli Enti dell'area industriale al ritmo di n. 98 all'anno (10 di area 3[^] e 88 di area 2[^]).

Poca cosa, evidentemente, rispetto alle esigenze assunzionali attuali degli Stabilimenti e a fronte delle uscite previste, anche con le aggiunte di "quota 100"; e poca cosa anche rispetto alle assunzioni complessive disposte dalle Legge 145/2018 per il settore pubblico (33.000) o a quelle destinate ad alcune AA. CC. (3000 Giustizia; 750 Interni, etc.).

Va anche ricordato a tal proposito che, in riscontro al *Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP)* per gli anni 2018-2020, predisposto dalla nostra D.G. e recepito con D.M. 10.08.2018 - un piano che a fronte delle n. 3.099 carenze rilevate prevedeva l'assunzione di n. 521 unità nel triennio -, la Funzione Pubblica ha autorizzato la nostra Amministrazione con DPCM 20.06.2019 all'assunzione di complessive n. 235 unità, delle quali n. 141 destinate all'area industriale in virtù di quanto disposto dall'art. 2259-bis comma 1, del COM (riserva del 60%), fortunatamente prorogato fino a tutto il 2019 (comma 2).

Dunque, altre assunzioni - questa volta "ordinarie" e in linea con i budget disponibili - destinate agli Enti industriali, che portano in totale il numero dei nuovi ingressi civili in quegli Enti per l'anno 2019 a complessive 239 unità (98 straordinarie + 141 ordinarie), che certo forniranno agli Enti "un po' di ossigeno, ma non rappresentano la soluzione dei problemi", come ha giustamente ossevato il gen. Figliuolo.

Di fronte al quadro sopra delineato, quale potrebbero essere le soluzioni prospettabili?

Gli interventi possibili

- A) Legge 244: a nostro avviso, il primo, urgente e deciso intervento non potrà che riguardare questa legge.

Quando l'allora Ministro Di Paola presentò lo schema di DDL, la nostra O.S. espresse da



FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale

via Aniene, 14 - 00198 R O M A

Tel 06. 06.42010899 - Fax 06.23328792

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



subito una posizione fortemente contraria, che è registrata nei resoconti delle riunioni con il Ministro.

Non solo: FLP DIFESA promosse una fase di forte mobilitazione della categoria, con centinaia di assemblee sui posti di lavoro, che si concluse con la manifestazione nazionale del 6 luglio 2012 in via XX settembre, di cui riferirono anche i giornali del tempo anche con ausilio di foto (Il Messaggero, tra questi), e che vide l'allora Sottosegretario Magri ricevere una delegazione di lavoratori partecipanti alla manifestazione che chiesero, appunto, la riscrittura con contenuti diversi del DDL Di Paola.

Della forte posizione contraria allora assunta dalla nostra O.S. c'è anche traccia negli archivi del Parlamento: ci riferiamo al documento da noi predisposto e consegnato il 20 novembre 2012 in sede di audizione in Commissione Difesa della Camera sul DDL A.C. 5569 avente per oggetto "Delega al Governo per la revisione dello strumento militare nazionale".

Allora FLP DIFESA portò avanti una battaglia contro il DDL delega quasi da sola, non a caso lo slogan della nostra manifestazione del 6 luglio fu "Il coraggio di esserci, anche da soli". Oggi, a distanza di sette anni, con la legge 244 che ha dispiegato nel frattempo tutti i suoi effetti negativi non traguardando neanche uno degli obiettivi che si era data in particolare in materia di riduzione delle spese per il personale che invece continuano a lievitare anno dopo anno, osserviamo con piacere di non essere più soli, e in tanti oggi chiediamo la riforma della 244, sia sul fronte sindacale sia sul fronte degli Organi Tecnici, come si evince dalle audizioni nelle Commissioni Difesa di marzo u.s. dei Capi di SM e, in ultimo, anche dalle recenti audizioni dai Comandanti Logistici di EI e MM in ordine all'affare 257, e anche da quella più recente del Capo di SMD, Gen. C.A. E. Vecciarelli, che ha ribadito il grave sbilanciamento tra il capitolo spesa del personale, oggi al 74%, che riguarda però per il 90% i costi per il personale militare, contro il 13% di quelli relativi ad esercizio e investimento, dimostrando di fatto quello da noi sempre sostenuto e cioè la totale inefficacia, anzi i danni, prodotti nel tempo dalla Legge 244. C'è oggi, dunque, un fronte molto largo, che chiede al Parlamento di intervenire per modificare in profondità i contenuti della L. 244. In particolare, variando in aumento i numeri delle dotazioni organiche civili previste al 31.12.2024, che hanno costituito, in questi anni, un cappio al collo per Amministrazione Difesa e limitato al massimo quelle assunzioni che costituiscono l'unica speranza di vita degli Stabilimenti, come attestato peraltro anche dagli stessi Comandanti Logistici di F.A. precedentemente auditi.

Noi lo auspichiamo vivamente, e ci permettiamo, su questo, di richiedere una forte iniziativa di codesta Commissione per investire del problema Governo e Parlamento.

B) Piano straordinario di assunzioni

E' di tutta evidenza come non sia in alcun modo immaginabile di risolvere le criticità attuali facendo ricorso alle assunzioni ordinarie previste dai budget assunzionali a disposizione per la Difesa. Necessita invece un piano straordinario di assunzioni a breve termine, ed è questa anche l'opinione degli Organi tecnici dell'Amministrazione, dagli Stati Maggiori alla Direzione Generale per il Personale Civile, la quale, in risposta a una specifica mail della Funzione Pubblica e dopo aver "effettuato una ricognizione delle esigenze funzionali e fermo restando quanto già previsto nel Piano Triennale del Fabbisogno", ha proposto con lettera prot. n. 65525 del 26.09.2019 "un piano straordinario assunzioni di personale civile della Difesa" per complessive n. 200 unità di area 3[^] (120 di funzionario tecnico e 80 di funzionario amministrativo) e n. 1.227 unità di area 2[^], di cui 200 di profilo amministrativo e 1.027 di profilo tecnico. A tal riguardo, la nostra Direzione Generale ha anche quantificato i costi complessivi dell'operazione,

pari a circa 49,7 mln di €, segnalando in proposito l'intera disponibilità del budget 2018 per un totale di oltre 33,3 mln. di €.

Noi auspichiamo che, al pari di quanto avvenuto per il Ministero della Giustizia e per altri Ministeri, la prossima legge di bilancio dia il via libera, trovando le necessarie coperture, al predetto piano straordinario di assunzioni civili per il Ministero della Difesa.

C) Proroga norma assunzioni COM

Pensiamo sia inoltre utile ed opportuno che la riserva destinata agli "arsenali e stabilimenti Militari" del 60% delle assunzioni di personale tecnico, di cui al comma 1 dell'art. 2259-bis del COM prorogata dal successivo comma 1-bis a tutto il 2019, venga ulteriormente prorogata almeno per il prossimo biennio 2020-2021.

D) Piano straordinario di formazione e "Centri di Formazione"

Una volta varato il piano straordinario di assunzioni con destinazione prevalente a favore degli Stabilimenti industriali, una delle scelte strategiche da operare, a seguire, è quella relativa alla programmazione di un piano straordinario di formazione puntato sulle professionalità di carattere tecnico del personale civile e connesso alle attività "core" delle strutture interessate.

Tale piano di formazione dovrebbe essere definito con le aziende che operano all'interno dei relativi settori e che forniscono alla Difesa mezzi e materiali su cui operano gli stessi Arsenali e Poli. L'utilizzo delle strutture ex "Scuole Allievi Operai", che tuttora insistono presso i predetti Enti, non può che rendere meno oneroso il costo di programmazione delle attività di formazione del personale, che dovranno diventare stabili e continuative, anche in ragione di possibili sinergie con le strutture istituzionali territoriali per il possibile utilizzo di specifici fondi europei a tale scopo destinati.

A tal riguarda, si segnala anche la necessità di ridare vita all'emendamento predisposto dal Gabinetto del Ministro nel corso dell'anno 2017, ma mai approdato sinora a norma legislativa, che prevede l'istituzione, all'interno degli Enti industriali, di "Centri di formazione" con il compito di svolgere corsi di aggiornamento e specializzazione per il personale militare e civile del Ministero della Difesa in possesso di profili del settore tecnico/scientifico/informatico dell'area funzionale 2[^], avvalendosi prioritariamente del personale civile e militare in servizio. Il tutto al fine di salvaguardare le competenze specifiche delle professionalità tecniche civili del Ministero della Difesa impiegato negli Arsenali Militari, nei Poli di Mantenimento e negli Enti militari a carattere industriale dipendenti dalle Forze armate e nelle Unità Produttive di Agenzia Industrie Difesa, nonché per favorire l'efficientamento complessivo delle strutture.

Altre opzioni possibili: l'attivazione di corsi di formazione per profili specifici presso gli Enti industriali interessati con successivo esame per l'assunzione; la definizione di accordi Regioni-MIUR- Ministero Difesa per progetti di formazione con l'istituto della "Alternanza Scuola - Lavoro", direttamente presso gli Enti che presentano una carenza in organico con rilascio finale di attestato di partecipazione e specializzazione, utili anche per assunzioni presso aziende private.

E) Re-internalizzazione delle attività e mission degli Stabilimenti

L'obiettivo generale, oltre a quello di aumentare il livello qualitativo e quantitativo delle attività svolte dal personale della Difesa, deve anche tendere ad una reale re-internalizzazione delle attività di medio e alto profilo tecnologico, attività che dovranno essere individuate in ragione dei piani di manutenzione programmata dei mezzi navali e terrestri in uso alle FF.AA. e che svolgono i relativi piani di manutenzione presso le strutture della Difesa.

Va ricordato, a tal proposito, che già oggi le attività di supporto e manutenzione sono affidate per la gran parte a ditte esterne con costi maggiori rispetto a quanto sarebbe possibile gestire tali attività in house, come hanno rilevato anche i due Comandanti Logistici auditi.

La scelta di esternalizzare il lavoro e i lavoratori che operano presso gli Arsenali e i Poli, che in passato è stata adombrata in vari momenti e per ultimo anche nel *Libro Bianco* del 2015, non può che essere respinta al mittente, anche al fine di salvaguardare il ruolo pubblico degli stabilimenti e dei lavoratori nell'esercizio di una attività istituzionale. E, a tal proposito, anche l'Amm Serra ha evidenziato opinioni non difforni dalla nostra affermando: "...Sarebbe auspicabile mantenere l'attuale modello produttivo...".

I Decreti di Struttura degli Arsenali del 2014 e quelli dei Poli di Mantenimento del 2015 assegnano agli Stabilimenti le diverse mission: riprogettare il futuro degli Stabilimenti industriali della Difesa, anche in modo diversificato e a carattere più specialistico, può voler dire realisticamente riprogettare anche il futuro di quei territori ed il destino di donne ed uomini assicurando ad essi e alle loro famiglie prospettive future migliori.

F) Risorse per l'efficientamento degli Enti industriali della Difesa.

Come hanno evidenziato i due Comandanti Logistici in sede di audizione, alcune criticità oggi presenti negli Stabilimenti industriali sono anche il risultato, maturato attraverso gli anni, di mancati o ridotti investimenti in nuovi impianti e in ammodernamenti dell'esistente e cospicuo patrimonio infrastrutturale.

A tal riguardo, il nostro auspicio è che la prossima legge di bilancio autorizzi un piano pluriennale di investimenti specificatamente destinati all'area industriale della Difesa.

E' di tutti evidenza che l'onere finanziario sostenuto avrebbe non solo importanti riflessi sul piano dell'efficientamento complessivo degli Stabilimenti, ma a medio-lungo termine, in abbinata alle altre azioni proposte, potrebbe produrre evidenti effetti benefici in termini di minori costi complessivi sui bilanci delle stesse FF.AA. (riduzione delle spese; aumento della produttività; realizzazione di utili, etc.), potendo fra l'altro proiettare le maggiori capacità d'intervento nel frattempo acquisite anche verso il mercato esterno.

G) Impiego e "civiltà"

Negli Enti dell'area industriale, ma ancor più significativamente in quelli dell'area operativa, a seguito degli ultimi processi di riordino dello strumento militare, si è assistito ad una crescente implementazione degli impieghi e allo svolgimento di funzioni a carattere medio alto da parte di personale militare a discapito di quello civile.

Noi pensiamo che occorra invece imboccare con decisione la strada della civiltà del nostro Ministero. "Civiltà" significa dare ruolo, funzioni e prospettive alla componente civile, restituendola ai compiti propri, senza più assistere ai tanti sconfinamenti di campo che si sono registrati in tutti questi anni con migliaia di militari che hanno "occupato" posti civili. "Civiltà" significa anche risparmiare risorse, posto che, per unità di prodotto lavorato (amministrativo; tecnico; contabile; etc.) , i costi di forza lavoro civile sono decisamente inferiori a quelli di forza lavoro militare nella proporzione quasi di 1 a 10.

A tal proposito, noi riteniamo inoltre che, a due anni esatti dalla sua emanazione, debba essere rivisitata e in alcune parti addirittura ripensata, la Direttiva SMD-CIV-002 recante "Criteri d'impiego del Personale Civile" emanata a giugno 2017 a firma congiunta del Capo di SMD e del SGD/DNA al solo scopo di ottimizzare l'impiego civile.

Una riflessione a parte meritano poi, a nostro avviso, le diverse problematiche e criticità afferenti al transito del personale ex militare inidoneo per motivi sanitari nei ruoli civili

del personale non dirigente, rispetto al quale chiediamo da tempo ad Amministrazione Difesa di poter fare un punto di situazione e di approfondire le diverse questioni in campo (formazione; attribuzione professionalità; impiego; etc.) al fine di ottimizzare il processo di integrazione e di rendere pienamente spendibili questi lavoratori all'interno della nostra Amministrazione.



H) Gap retributivo

Esiste da anni un forte *gap* retributivo tra il personale civile della Difesa e quello del personale di altre PP.AA. Il problema, di rilievo assolutamente generale, ha però importanti ricadute negli Enti industriali, in particolare per le professionalità tecniche, atteso che l'impiego in Difesa non appare molto allettante sotto il profilo economico, con le ovvie ricadute negative in termini di mantenimento nel tempo di quelle professionalità. Il problema è stato posto da tempo dalle OO.SS. all'attenzione del Vertice politico della Difesa, anche alla luce delle risultanze del "Gruppo di Lavoro" nominato con DM 16.06.2015, che ne ha certificato l'esistenza e individuato alcune possibili soluzioni. Tra queste, quella della creazione di un *fondo integrativo speciale* per il personale civile della Difesa, da noi fortemente sostenuto, e che anche A.D. ha ritenuto perseguibile. Un primo risultato, importantissimo, si è avuto tramite la legge di bilancio 2018 (*legge 27.12.2017, n. 205*), che ha autorizzato (comma 590) la spesa di 21 mln € per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020, da destinarsi però all'incentivazione della produttività. Noi pensiamo che si debba proseguire su questa strada, destinando annualmente ulteriori risorse provenienti dal Bilancio della Difesa. E, allo scopo di rendere praticabile e perseguibile la riconfigurazione del fondo come "integrativo speciale", sia utile affermare per via legislativa la "peculiarità dei compiti" affidati al personale civile della Difesa, esattamente come è avvenuto per il riconoscimento della "specificità" del personale del comparto sicurezza e difesa attraverso l'art. 19 della legge 183/2010.

I) Relazioni sindacali

Come hanno anche evidenziato alcune recenti riunioni con Organi Centrali di Amministrazione Difesa, all'interno di alcuni Enti industriali c'è un problema di mancato coinvolgimento delle Rappresentanze sindacali (OO.SS. territoriali ed RSU) in ordine a provvedimenti di modifica degli assetti interni, di impiego del personale e di attribuzioni di incarichi e posizioni, con particolare riferimento al personale di area 3[^] (funzionari) e anche a quello apicale di area 2[^] (assistenti). Noi pensiamo che un maggior coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali, ancorchè nel pieno rispetto delle norme legislative e contrattuali esistenti, sia una condizione importante e necessaria per affrontare al meglio le attuali criticità, e per non disperdere in pericolosi e inutili contenziosi interni, delle positive energie che molto più proficuamente potrebbero essere orientate verso obiettivi condivisi di più alto livello.

p. LA DELEGAZIONE FLP DIFESA

Roma 23 luglio 2019



FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale

via Aniene, 14 - 00198 R O M A

Tel 06. 06.42010899 - Fax 06.23328792

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

