

Roma, 14 Aprile 2016

Al Ministero per la Semplificazione
e la Pubblica Amministrazione
Dipartimento della Funzione Pubblica

Al Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento del Tesoro
Ragioneria Generale dello Stato
All'Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale
e l'Analisi dei Costi del lavoro Pubblico (IGOP)

Al Ministero della Difesa
A ISPEDIFE
All'O.I.V.

e, per conoscenza

Al Direttore della Direzione Generale
del Personale civile della difesa

R o m a

Oggetto: Ministero Difesa – Consegnatario per debito di Vigilanza.

Di seguito alla lettera circolare M_D GCIV 0067633 del 30.10.2015 emanata dalla Direzione generale del personale civile del Ministero della difesa in risposta ad un quesito afferente l'attribuzione dell'incarico di Consegnatario per debito di vigilanza, presso l'Arsenale della Marina Militare di Taranto l'attività di economo è stata affidata a degli assistenti tecnici - profilo che tra l'altro presenta rilevanti carenze di personale - in ragione di quanto prescritto al 4° capoverso della predetta disposizione, che così recita:

- *"in merito alla possibilità di attribuire l'incarico di "Consegnatario" al personale appartenente al profilo di "assistente tecnico"(omissis) si rileva che la declaratoria del profilo di "assistente del settore tecnico, scientifico, informatico" prevede, tra l'altro, che il personale così inquadrato debba controllare i risultati tecnici e la funzionalità degli interventi assicurandosi della rispondenza delle lavorazioni alle norme ed alle compatibilità standard ed ai processi di qualità. In tale attività può ritenersi compresa l'attività di consegnatario per debito di vigilanza".*

Un'asserzione sconcertante, a giudizio della scrivente, poiché davvero non si comprende come si possa immaginare di coniugare la buona esecuzione di un intervento tecnico, comprensivo delle verifiche dei risultati tecnici e funzionali, rispondenti alle vigenti norme di qualità, con un'attività prettamente amministrativa e contabile.

In proposito, è appena il caso di sottolineare:

- che l'art. 516 comma 1 lett. b) del D.P.R. 15.03.2010 n. 90 *"Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare, a norma dell'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* sancisce che i magazzini per i materiali destinati all'uso, al

possibile impiego e al consumo, per il funzionamento e per il supporto tecnico e logistico degli organismi, siano affidati a Consegdatari per debito di vigilanza o ad agenti responsabili (non sfugge che trattandosi di un testo di ordinamento militare, lì dove il consegnatario non sia un dipendente civile, la gestione deve essere affidata al personale militare, con consegna di "agenti responsabili"). Vi sono poi una serie di articoli (nn. 446, 451, 515, 517, 519 ecc) del predetto D.P.R. che individuano la dipendenza organizzativa degli economati (organi della gestione amministrativa), nonché compiti e responsabilità che sono prettamente contabili ed amministrativi di chi li gestisce;

- che il Nuovo Sistema di Classificazione, come chiarito nell'allegato A del N.S.C., ha accorpato una serie di profili, previsti da precedenti mansionari, in base a compiti equivalenti per consentire una maggiore flessibilità d'impiego nell'ambito del profilo, individuando, in applicazione del CCNL 2006/2009, quattro settori specifici d'impiego (amministrativo/giudiziario/storico-culturale, tecnico/scientifico/informatico, dei servizi generali, e della sanità) e fornendo, ai sensi dell'art. 6 comma 4 del C.C.N.L. Comparto Ministeri 2006 – 2009, "una descrizione sintetica ed esaustiva delle mansioni attribuite ai vari profili professionali";
- che le competenze dell'economista sono presenti nella declaratoria del profilo professionale di assistente amministrativo, "...omissis "svolge mansioni di consegnatario, sub consegnatario...", (attività che non è contemplata nella descrizione dei compiti previsti per l'assistente tecnico).

Non va inoltre dimenticato che l'art. 6 del C.C.N.L. 2006-2009 Comparto Ministeri, e più in generale l'art. 52 D.Lgs n. 165/2001, sancisce che il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni proprie del profilo professionale in cui è stato inquadrato, nonché a quelle considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi nazionali (cioè appartenenti al medesimo settore, ai sensi dell'allegato A del NSC, già richiamato).

Anche lo stesso punto 1.5 della normativa sulla performance individuale del Ministero della Difesa prevede che i compiti assegnati ai dipendenti debbano avere la caratteristica della "pertinenza e coerenza con le responsabilità connesse all'incarico rivestito e ai profili di competenza così previsti nei C.C.N.L. 2006-2009 e descritti nelle declaratorie del Nuovo Sistema di Classificazione del personale"...

Da questo punto di vista, reputiamo opportuno segnalare che l'applicazione della suddetta circolare all'Arsenale di Taranto, ma probabilmente anche in altri Enti/Comandi del Ministero Difesa, sta di fatto consentendo l'inizio di un nuovo mansionismo verso il profilo di assistente amministrativo, distogliendo in toto e/o in parte gli assistenti tecnici dalle attribuzioni previste nella declaratoria del proprio profilo professionale. Con l'applicazione delle performance individuali, gli assistenti tecnici/economisti saranno valutati anche, o soltanto dal dirigente amministrativo che attribuirà loro gli obiettivi dell'economato che gestiscono – ergo a maggior ragione la qual cosa dovrebbe indurre a comprendere che l'economista è incontrovertibilmente un'attività amministrativa -, e peraltro sono già stati predisposti per tali dipendenti o 1, o 2 schede: una scheda li valuterà per le attività amministrative da economista che svolgono per il 100% o per il 50% del tempo di impiego (quantunque in quella sede vi sia soprannumero di personale amministrativo), e un'altra li dovrà valutare per la quota parte dell'attività tecnica loro assegnata (malgrado le forti carenze di personale tecnico).

Ma l'ottimizzazione dell'organizzazione e delle risorse umane, non è tra gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance? E con quale peso?

I dirigenti che impiegano il personale in tal modo, ovvero ne consentono l'impiegabilità con le proprie disposizioni generano anzitutto, a giudizio della scrivente, sprechi non coerenti con gli obiettivi fissati dalla spending review, ma anche confusione e aspettative inopportune tra il personale dipendente che, soprattutto in questo particolare momento storico, nel quale si assiste ad una poderosa riorganizzazione del Ministero Difesa, appaiono irraggiungibili se non davvero fuori luogo.

In conclusione, si invita a chiarire se l'interpretazione offerta dalla predetta Direzione generale del personale civile della difesa con le disposizioni contenute nella circolare de quo, sia ritenuta in linea con le norme contrattuali e legislative vigenti, tale da inficiare quanto stabilito dal D.Lgs 150/09, relativamente all'ottimizzazione dell'organizzazione e dell'impiego delle risorse umane, coerentemente al profilo posseduto, nonché superare quanto sancito dall'art. 52 del D. Lgs 165/2001 e dal D.P.R. 15-3-2010 n. 90.

Si resta in attesa di cortese urgente riscontro.

Con viva cordialità

Il Coordinatore Nazionale Fp Cgil
Ministero Difesa
Francesco Quinti