



Buona sera Signor Ministro,

la ringrazio per averci finalmente incontrati.

La **CGIL** è l'ultima a parlare anche se è un sindacato di grande rilevanza nel MAECI: "last but not least".

A questo punto è ovvio che molti degli argomenti più importanti siano stati già affrontati.

Vorrei comunque incentrare il mio intervento soprattutto sulle tematiche che riguardano il **personale**, ma prima vorrei fare una premessa di carattere generale.

In un quadro politico internazionale estremamente complesso e in continua evoluzione, è necessario ricordare che il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale è lo strumento principe della politica estera italiana, con tutte le sue sfaccettature e i compiti più o meno visibili (dalla diplomazia alla cooperazione, dalla sicurezza nazionale all'assistenza ai connazionali, dall'internazionalizzazione delle imprese alla politica culturale, all'Europa).

Mi limito a sottolineare solo alcuni aspetti.

Il sistema economico italiano sta attraversando una fase congiunturale molto critica. Per questo l'attività della **diplomazia economica** svolta tradizionalmente dalla Farnesina, deve assumere oggi, più che mai, un profilo accentuatamente *business oriented*, conferendo un rinnovato impulso alla propria azione al servizio delle imprese italiane all'estero e in favore della crescita del Paese.

Inoltre, uno dei compiti di questo Ministero è di fornire **servizi all'estero** all'altezza delle aspettative del Paese e della collettività, ed in grado di contribuire al rilancio della nostra presenza ed incisività nello scenario internazionale. I **Consolati** in particolare sono lo specchio del Ministero e la finestra del lavoro della Farnesina all'estero. Il personale che lavora presso le nostre Sedi contemporaneamente svolge compiti che in Italia sono attribuiti a Questure, Comuni, ASL, Capitanerie di Porto, Notai, Polizia Giudiziaria, MIUR, ACI. Il tutto con poche risorse umane e strumentali, a fronte di un aumento vertiginoso dell'emigrazione, soprattutto giovanile, che ci riporta a medie statistiche simili a quelle degli anni sessanta.

A fronte di tutte queste attività che lei conosce bene, anche per i suoi precedenti impegni in campo internazionale, riscontro invece che da tempo ci sia una **marginalizzazione** del MAECI, la cui causa va in primo luogo ricercata nella mancanza di progettualità funzionale, idonea a rispondere all'accresciuta esposizione mediatica, oltre che alla rinnovata centralità della politica estera in Europa e nel mondo.

Questo si evince anche dal rapporto tra **Bilancio MAECI/Bilancio dello Stato**, soprattutto se raffrontato con i paesi europei a noi più vicini. Infatti quello italiano risulta essere il più basso, con solo lo 0,19%, confrontato con quello della Francia 0,22%, della Germania 0,39%, dell'Olanda 0,38%.

Temo quindi che la manovra economica di ottobre possa ulteriormente ridurre il bilancio del MAECI. Considerata la sua esiguità e il fatto che i fondi devono essere ripartiti tra tante sedi in tutto il mondo, ciò metterebbe a rischio il funzionamento stesso del Ministero.

Conto sul fatto che lei difenda quest'Amministrazione, come mi auguro abbia fatto nelle audizioni parlamentari di cui purtroppo non abbiamo avuto notizia, anche con una **proposta di riforma** che la **CGIL Esteri** chiede da anni, programmata in modo razionale e lungimirante e che consenta l'ottimizzazione di tutte le risorse, sia umane che strumentali della Farnesina.

Affronto ora le tematiche che riguardano più strettamente il **personale**.

Prima di tutto ci tengo a sottolineare che sono dispiaciuta per il fatto che nel suo discorso di apertura della Conferenza degli Ambasciatori lei non abbia ritenuto di dover ringraziare oltre ai Diplomatici, anche il restante personale per la serietà e la dedizione con cui svolge quotidianamente il "sovraccarico" di lavoro.

Sarebbe interessante sapere quante ore di lavoro straordinario vengono regalate ogni anno all'Amministrazione, soprattutto all'estero.

I dati numerici, forniti dall'Amministrazione stessa, parlano chiaro:

- i diplomatici sono 996, con un aumento dell'8,38% rispetto al 2009;
- le AA.FF. sono 2.497, metà a Roma e metà all'estero, con una riduzione del 30,87% rispetto al 2009;
- gli APC sono 93, 1/3 a Roma e 2/3 all'estero, con una riduzione del 48,04% rispetto al 2009;
- i contrattisti sono 2716, con un aumento del 15,62% rispetto al 2009.

La riduzione drammatica delle AA.FF. e degli APC che ho appena evidenziato, è stata causata essenzialmente dal blocco del *turn over*.

Diversa è la situazione del **personale diplomatico**, per il quale l'Amministrazione ha continuato a bandire il concorso di assunzione ogni anno, creando addirittura un'insoddisfazione diffusa soprattutto tra i giovani diplomatici, che vedono fortemente ridotte le possibilità di carriera (l'organico dei Ministri Plenipotenziari è giunto a saturazione).

Infine, il contingente del **personale a contratto**, che è in servizio solo all'estero, è in continuo aumento. Ultimamente è stato elevato a 2.920 unità, pur rimanendo invariate le forti limitazioni di responsabilità rispetto al personale di ruolo.

Ritengo, di conseguenza, che nella **drammatica riduzione** del personale delle AA.FF. risiedano gran parte delle attuali criticità e limiti dell'azione della Farnesina, tanto più che nei prossimi due anni, a causa dell'elevata età media, si avrà un'ulteriore importante contrazione di circa 350 unità.

Questo comporterà ad esempio che all'estero si arriverà ad una presenza media di AA.FF. pari a circa 4,8 persone per Sede: paradossalmente ben al di sotto del numero di personale necessario a garantire i servizi minimi essenziali previsti dalla normativa in caso di sciopero!!

Analizzando poi il **rapporto** tra la dirigenza e il personale delle AA.FF è evidente un forte squilibrio:

- 1 diplomatico ogni 2,51 unità di AAFF, se considerato in termini assoluti (era 3,93 nel 2009);
- 1 diplomatico ogni 2,25 unità di AAFF, all'estero (era 3,61 nel 2009);
- 1 diplomatico ogni 2,82 unità di AAFF, a Roma (era 4,37 nel 2009).

Anche per quanto riguarda gli **Istituti di Cultura** su 84 sedi attualmente funzionanti 13 sedi risultano vacanti e altre 3 lo diventeranno nei prossimi mesi. Inoltre, a fronte di un carico di lavoro notevolmente aumentato, il 90 % delle sedi coperte dispone di una sola unità di ruolo. Le dotazioni finanziarie hanno subito numerosi tagli e in molte sedi risultano totalmente inadeguate allo svolgimento dei compiti di un IIC.

Nessuna struttura organizzata, a mio parere, può funzionare con uno sbilanciamento funzionale così importante.

Il Capo Missione, per raggiungere gli obiettivi assegnati, deve avvalersi delle competenze e della professionalità del personale di ruolo e del personale a contratto: il primo, assunto con procedure concorsuali nazionali, in quanto dipendente dello Stato è indispensabile per svolgere incarichi che spesso comportano assunzione di responsabilità civili e penali che, sia per loro natura sia perché previsto dalla

normativa italiana ed europea, devono essergli necessariamente affidati; il secondo invece, assunto con concorsi locali gestiti dalla stessa sede, è indispensabile per la conoscenza della normativa e della lingua locale. A questo proposito posso sottolineare che sempre più spesso questo personale non possiede la cittadinanza italiana e nemmeno la conoscenza della lingua italiana. Questo comporta, soprattutto per coloro che sono assunti fuori dall'Europa, il rischio di una mancata conoscenza della realtà economica, sociale e culturale italiana.

Quella delle **risorse umane** è una questione comunque molto complessa, che potrà essere affrontata solo con una pluralità di strumenti, quali la *valorizzazione delle professionalità*, la *riorganizzazione dei profili e della struttura*, una *formazione continua* svolta in maniera sistematica che segua l'evoluzione delle normative e degli applicativi in uso, nonché la possibilità di *ulteriori assunzioni* di personale delle AA.FF. che assicuri il potenziamento dei ruoli, un carico di lavoro dimensionato con le responsabilità che vengono assunte ed il necessario rinnovamento generazionale.

Le **assunzioni** di AA.FF già autorizzate, pur rappresentando un importante avvio di risoluzione di un problema che si trascina da troppo tempo, non saranno sufficienti a coprire neanche i pensionamenti dei prossimi anni.

I problemi che riguardano il personale, nonché il funzionamento delle Sedi, non si limitano al solo fattore numerico, ma si estendono all'**aumento delle responsabilità e dei carichi di lavoro**, in capo al singolo lavoratore, che sono derivati dall'istituzione del **Profilo Unico**, che ha accorpato le mansioni amministrative contabili e consolari.

Questo è stato recepito nel CCI sottoscritto nel dicembre 2016 dalla maggioranza dei sindacati del Ministero, ma **non dalla CGIL**, in quanto l'Amministrazione non ha dato sufficienti garanzie a tutela dei lavoratori e dei servizi.

I fatti hanno dato ragione a questa scelta, poiché la carenza degli organici delle Aree Funzionali, soprattutto all'estero, ha determinato un sovraccarico insostenibile di responsabilità in capo ai lavoratori, soprattutto perché l'Amministrazione sta interpretando in modo **errato** l'intento dell'Accordo che avrebbe dovuto sostenere la possibilità di assumere funzioni diverse ma in **alternativa e non già in sommatoria**.

Il corso di formazione, che l'Amministrazione ha organizzato per il Profilo Unico, non prepara sufficientemente i lavoratori ad assumersi le responsabilità che vengono loro affidate, con ovvie ricadute negative sia sul personale stesso (procedimenti disciplinari, decadenza dal posto all'estero, licenziamenti) che sulla funzionalità delle Sedi.

La conseguenza è che in occasione delle liste di trasferimento, le domande e le relative assegnazioni sono notevolmente diminuite, riuscendo a coprire nel migliore dei casi poco più di un terzo dei posti pubblicizzati.

La **CGIL** ritiene, quindi, che sul Profilo Unico sia necessaria un **serio ripensamento**.

A questi due gravi problemi, carenza di personale e Profilo Unico, si aggiungono infine quelli derivanti dalla **riforma dell'ISE**, evidenziati già dai colleghi degli altri sindacati che mi hanno preceduto.

In tale difficile quadro, l'**incapacità della dirigenza** nel gestire efficientemente le scarse risorse umane e finanziarie è un ulteriore elemento che genera disfunzioni e malcontento tra i lavoratori.

Troppo poco viene fatto nella formazione della dirigenza che spesso si trova a gestire il personale e i compiti assegnati senza esserne in grado e senza assumersi le responsabilità del proprio ruolo.

Riteniamo che sia necessario un maggior impegno da parte dell'Amministrazione oltre che nella formazione anche nel controllo dell'operato dei Diplomatici/Dirigenti, tenendone conto ai fini dell'assegnazione degli incarichi e del loro avanzamento di carriera.

Nel salutarla mi auguro che lei possa intervenire quantomeno per cominciare a risolvere i gravi problemi che le abbiamo segnalato e che questo incontro sia l'inizio di un dialogo costruttivo per rimettere in carreggiata questa macchina che da troppo tempo ha perso forza propulsiva.

Dati statistici su rapporto Diplomatici/AA.FF. /contrattisti, sia su Roma che sull'estero.

	Diplomatici	Dirigenti amministrativi e APC	Aree Funzionali	Aree Funzionali APC	Personale Contrattista
Totale anno 2009	919	44	3612	179	2349
<i>di cui, Roma</i>	383	29	1677	36	0
<i>Estero</i>	536	15	1935	143	2349
Totale ad oggi	996	43	2497	93	2716
<i>di cui, Roma</i>	444	25	1250	24	
<i>Estero</i>	552	18	1247	69	2716

Personale in servizio presso alcune Sedi

Sede	Diplomatici	Aree Funzionali		Contrattisti
		III area	II area	
EGITTO: CAIRO AM	7	4	12	27
MOZAMBICO: MAPUTO AM	3	1	2	7
INDIA: NEW DELHI AM	7	3	7	22
URUGAY: MONTEVIDEO AM	2	1	4	18
STATI UNITI D'AMERICA: WASHINGTON AM	15	6	10	26
STATI UNITI D'AMERICA: NEW YORK CG	4	5	14	21
SVEZIA: STOCCOLMA AM	2	-	3	10
REGNO UNITO: LONDRA AM	8	4	7	15
REGNO UNITO: LONDRA CG	3	7	11	34
REPUBBLICA POP. CINESE: CHONGQING CG	1	1	2	21
REPUBBLICA POP. CINESE: PECHINO AM	10	6	17	41