

RELAZIONE AL CONSIGLIO INTERNAZIONALE

29 settembre 2017

Rivolgiamo prima di tutto un sincero ringraziamento a tutti i presenti che, con la propria partecipazione a questo Consiglio Internazionale, dimostrano il loro attaccamento alla nostra sigla ed ai suoi organismi dirigenti. Il nostro ringraziamento va anche a tutti coloro che, con il loro contributo, hanno consentito di elaborare questa relazione, che recepisce le indicazioni ed i suggerimenti pervenuti da parte di molti tra i presenti, e talvolta anche da semplici iscritti.

Questa relazione, per quanto frutto di un lavoro collegiale, è volutamente elaborata in maniera sintetica per lasciare il maggior spazio possibile al dibattito che dovrà, come sempre, essere ampio, aperto e democratico. Non sono state invece volutamente affrontate le questioni legate alla trattativa in essere con l'ARAN per il rinnovo del CCNL – e più specificamente quelle relative al Comparto Funzioni Centrali – che saranno invece oggetto di un apposito intervento da parte del nostro Segretario Generale, Nicola Turco.

Ringraziamo, ovviamente, tanto quest'ultimo quanto il Presidente, Enrico Matteo Ponti, che non hanno fatto mai mancare il sostegno e la collaborazione indispensabili per l'ottenimento dei tanti, positivi risultati ottenuti.

Le tematiche di seguito sono state delineate, elaborate e sintetizzate dai componenti della Segreteria, che mi hanno delegato alla lettura finale e rispecchiano, *in progress*, il confronto tra Amministrazione ed Organizzazioni sindacali in essere sui tavoli, dove le iniziative di questa sigla sono state fortemente apprezzate. Iniziative, che giova ricordarlo, hanno prodotto risultati concreti e positivi.

Ne sono una riprova sia l'implementazione del profilo unico, anche attraverso la serrata trattativa sulla nuova Circolare in materia di trasferimenti, che l'indizione della procedura per le progressioni economiche del personale AA.FF, senza dimenticare tutte quelle iniziative – anche quotidiane – poste in essere a tutela delle posizioni del personale sulla rete diplomatico-consolare. Non ci preoccupa eccessivamente, a tale proposito, l'iniziativa legale per l'annullamento parziale del CCI del 1° dicembre 2016, limitatamente alle norme che istituiscono i nuovi profili, intrapresa da un gruppo di colleghi contro l'Amministrazione e le sigle sindacali che lo hanno sottoscritto. Il ricorso, recentemente proposto alla Sezione Lavoro del Tribunale Civile di Roma, è al momento in fase di esame da parte dei legali della UILPA nazionale che provvederanno ad articolare la difesa della nostra sigla. Sebbene infatti la richiesta dei ricorrenti non sembri supportata da argomentazioni incisive, va comunque scongiurato il rischio che l'eventuale, ma improbabile, soccombenza in giudizio si ripercuota sugli avanzamenti economici, indetti proprio sulla base di quei profili.

Tali avanzamenti economici rappresentano del resto il risultato di una felice intuizione dei nostri organismi dirigenti nazionali che in corso di trattativa hanno consentito di preparare il terreno per ottenere risultati, allo stato, non ottenuti da nessuna altra PA. Intuizione grazie alla quale una quota elevatissima di colleghi (il 93,3% in Prima Area, l'81,9% in Seconda Area e l'80,37% in Terza Area, sul totale dei partecipanti alla selezione) riceve oggi un aumento stipendiale, nonostante il perdurante blocco del rinnovo contrattuale per tutte le categorie del pubblico impiego.

Giova, ancora, sottolineare, come tali percentuali siano destinate ad aumentare ulteriormente grazie al recente, nuovo accordo in cui sono state individuate ulteriori risorse che permetteranno di estendere

i benefici connessi alla progressione economica praticamente alla totalità di chi aveva presentato domanda. Rimarrà purtroppo esclusa una quota di colleghi che ha deciso di non presentare domanda.

Sotto l'aspetto della Comunicazione, la Segreteria inoltre ha curato da un lato la diffusione a tutto il Consiglio Internazionale della rassegna stampa predisposta dalla UIL confederale, e rivitalizzato dall'altro la presenza su internet del Coordinamento, sia attraverso il sito internet che tramite i profili social (Facebook e Twitter) da esso gestiti. E' allo studio anche il potenziamento del sito internet del coordinamento per trasformarlo, in prospettiva, in una vera e propria agenzia on line.

Lo scorso mese di marzo, il nostro Coordinamento ha infine aderito alla convenzione stipulata fra la UILPA e le Assicurazioni Generali per la copertura in favore di tutti gli iscritti della responsabilità professionale derivante da colpa grave.

Quest'ultima è stata, ed è, una iniziativa che andrà ulteriormente portata a conoscenza del personale tutto in quanto rappresenta un più che positivo supporto a favore dei colleghi che, molto spesso, come ben sappiamo, sono chiamati ad operare in condizioni di estrema difficoltà.

Tutto questo, è doveroso ricordarlo, ha avuto l'imprinting UILPA Esteri, ed è stato realizzato proseguendo nel solco tracciato dall'ultimo Congresso, le cui decisioni e i cui mandati sono stati attuati con decisione e convinzione.

RINNOVI RSU

Netta ed inequivocabile è stata nel 2015 l'affermazione della UILPA Esteri, che, conquistando il primato fra le sigle rappresentative del personale di ruolo, si è posta come forza imprescindibile di ogni processo di cambiamento all'interno della Farnesina, sia sul versante delle tematiche concernenti i colleghi di ruolo, sia sul fronte delle questioni che toccano i colleghi a contratto. La forza contrattuale della UILPA Esteri ne uscì consolidata a dimostrazione dell'apprezzamento del lavoro svolto al servizio delle lavoratrici e dei lavoratori del MAECI.

Netta, quindi, dovrà essere anche l'affermazione il prossimo febbraio 2018 e questo, come sempre, potrà essere reso possibile solo grazie allo sforzo di tutti. Facciamo pertanto appello a tutti i quadri e a tutti gli iscritti della nostra organizzazione per un autentico "scatto di orgoglio", che ci porti a confermare il nostro primato sindacale alla Farnesina.

Verranno stilati programmi politico-sindacali che rifletteranno problematiche di carattere generale e specifiche delle sedi. A tal proposito concordiamo con la linea della UILPA che da sempre chiede inoltre, l'allungamento della durata delle RSU da 3 a 5 anni.

Il nostro appello va ai rappresentanti uscenti, agli iscritti ed ai simpatizzanti tutti: vi chiediamo il massimo dell'impegno in campagna elettorale ed il mantenimento fedele del mandato rappresentativo una volta eletti. La nostra azione dovrà essere rivolta a candidare il maggior numero di iscritti e simpatizzanti, ed a candidarci noi stessi, senza mai dimenticare che la partecipazione è il motore principale di ogni competizione. Andranno, altresì, potenziate le liste dei candidati per consentire l'inserimento nella RSU dei primi dei non eletti allorché i membri delle stesse dovessero trasferirsi ad altra sede o essere messi a riposo.

Nelle scorse elezioni coniammo il termine "orgoglio di appartenenza" che ci portò alla vittoria. Siamo convinti che sarà ancora così!

TRASPORTO E REGIME FISCALE MASSERIZIE

Sotto il profilo degli obiettivi di breve e medio termine, riteniamo che la politica della Sigla debba ora concentrarsi, dopo gli importanti risultati di “quadro sistemico” portati a casa nella scorsa stagione contrattuale, su poche altre, ma non per questo meno importanti, questioni concrete.

In particolare, le principali appaio essere due: 1) La spinosa questione della disciplina del trasporto masserizie e del regime fiscale ad esso applicato; 2) le criticità che sono emerse a seguito dell'applicazione della riforma dell'ISE, con particolare riguardo allo scorporo delle spese per l'abitazione.

Quanto al primo aspetto, ricordato come sia stata la UILPA Esteri la sigla che per prima, e in ogni occasione, ha sollevato il problema imponendo, anche indicandola quale pregiudiziale, la trattazione di questo argomento, il minimo che si possa dire è che ci troviamo di fronte ad una situazione non più soltanto assurda e paradossale, quanto assolutamente - ed irrazionalmente - ingiusta.

Non è pensabile né accettabile che il contributo per le spese di trasporto, attraverso il capzioso e diabolico stratagemma dell'imputazione al reddito della persona fisica, sia con una mano dato e con l'altra ripreso da parte dello stesso ente, lo Stato, per il quale noi si lavora.

Per non parlare poi della soggezione all'IVA, che al danno aggiunge la beffa.

Di fronte a questa situazione, della cui aberrante insensatezza non dobbiamo certo convincervi, non possiamo più restare inerti. Occorre ribaltarla, elaborando una strategia mirata e penetrante.

Tenendo conto del fatto che la problematica in questione è una problematica trasversale, che colpisce tutti i colleghi indistintamente, inducendone un numero crescente a muoversi ormai in giro per il mondo come fossero dei commessi viaggiatori che portano con sé solo qualche valigia, credo che la nostra Sigla debba anzitutto lavorare per l'elaborazione di una posizione comune fra tutte le OO.SS. interessate.

Creare un vasto consenso, un fronte comune, di tutte le Sigle sindacali disponibili della Farnesina su questa materia, ci appare come l'unica possibilità di favorire, non diciamo una inversione di tendenza da parte di chi decide in questo campo, ma almeno un radicale ripensamento. Non sta a noi mettere sul tappeto ipotesi di soluzioni tecniche. Ma sta a noi denunciare la distorsione e l'iniquità del sistema, questo sì. Se riuscissimo a farlo promuovendo una iniziativa comune dei Sindacati della Farnesina e mettendoci alla sua testa, forse qualche probabilità di successo potrebbe esserci.

Su questo tema, la Segreteria chiede pertanto un mandato forte del Consiglio Internazionale per proseguire i contatti con le altre Sigle disponibili, in vista dell'assunzione di una posizione comune. Invita anche sin d'ora i tanti colleghi colpiti dalle misure capestro di cui sopra a far pervenire le loro riflessioni su come dovrebbe e potrebbe cambiare il sistema avuto conto anche di come viene trattata la materia dagli altri paesi dell'UE o di quelli maggiormente industrializzati.

Quanto al secondo punto, la rispondenza della maggiorazione per le spese abitative alle reali situazioni locali di mercato, esso stesso sta diventando di stringente attualità. Soprattutto in alcune sedi nordamericane (S.U., in particolare), europee ed asiatiche, Riteniamo che non si possa restare insensibili al grido di dolore di tanti colleghi, soprattutto di seconda area -bisogna dirlo -, che devono sistematicamente metterci del loro, come si suol dire, per fare fronte al pagamento di canoni d'affitto il cui ammontare non è garantito in toto dal contributo ricevuto.

Il monitoraggio dell'Amministrazione su queste realtà non deve funzionare a singhiozzo. La reazione al modificarsi delle situazioni dei rispettivi mercati immobiliari deve essere tempestiva e puntuale, non occasionale ed approssimativa. Occorre porre con fermezza il tema dell'adeguamento costante ai nostri interlocutori, per quanto ostici, della Commissione permanente di finanziamento. Commissione che spesso ancora pretestuosamente pensa e fa credere che all'estero vada una casta di privilegiati, confondendo tutto e tutti, aree funzionali e diplomatici.

Dall'ascolto delle voci dei nostri colleghi in giro per il mondo, delle difficoltà incontrate in sede di prima sistemazione in un Paese nuovo, non conosciuto, emerge soprattutto un'esigenza. La Farnesina, nella sua espressione di istituzione, di macchina che opera all'estero, deve finalmente dotarsi di una struttura logistica degna di questo nome, di una struttura di accoglienza e sistemazione del personale che giunge in Sede che oggi di fatto manca dappertutto. Fra una organizzazione capillare e

iperpianificata come quella sulla quale possono contare i dipendenti del DoS statunitense inviati a prestare servizio all'estero e il nulla, ci sarà pure una possibile via di mezzo.

Il funzionario destinato all'estero che arriva in sede non deve essere lasciato solo o abbandonato alle cure di colleghi volenterosi che si occupano di lui per compassione, fornendo consigli e suggerimenti sul da farsi. Deve invece essere preso in carico da una struttura efficiente che si occupa di tutta la sua logistica. Dalla prima sistemazione alberghiera, all'abitazione, alle scuole dei figli, all'allaccio delle utenze, etc. Struttura che, sollevando il personale da queste incombenze e preoccupazioni, lo renda immediatamente operativo sul terreno di quella che è la sua missione.

PERSONALE DELLE AA.FF.

Ci troviamo ormai, a causa dei pensionamenti e del blocco del turnover, in una situazione di grave carenza di organico che, di fatto, comporta la non copertura di numerose sedi e l'insufficienza del personale di ruolo nelle restanti. Le recenti immissioni in ruolo di personale in posizione di comando al MAECI rappresentano sicuramente una boccata d'ossigeno. Nell'area della promozione culturale, inoltre, sono stati recentemente assunti gli ultimi 2 dirigenti idonei del concorso 2012, mentre nella Terza Area amministrativo/consolare/contabile sono state da poco assorbite 23 unità di personale dalla graduatoria RIPAM (senza dimenticare l'assunzione in Seconda Area di personale proveniente dai ruoli della Croce Rossa). Tutto questo non è tuttavia ancora sufficiente per ripristinare l'ordinario ciclo di alternanza del personale tra Roma e la Rete ed è quindi ormai necessario operare attivamente affinché il piano assunzionale presentato dall'Amministrazione si concretizzi nei tempi previsti.

A tale riguardo, la nostra Amministrazione è stata autorizzata a bandire un concorso per 44 posti nell'Area della Promozione Culturale che dovrebbe concludersi entro il primo semestre del 2018. Nella Terza Area amministrativo/consolare/contabile saranno inoltre messi a concorso pubblico altri 27 posti non appena confermata l'entità delle risorse disponibili. Verranno inoltre assunti 10 architetti ed ingegneri, sempre attingendo alle graduatorie dei vincitori del concorso RIPAM già espletato dalla Funzione Pubblica, mentre sul fondo assunzionale per la Pubblica Amministrazione previsto dalla legge di bilancio 2017, il MAECI ha chiesto di poter bandire nel 2018 concorsi per ulteriori 23 funzionari APC, 30 informatici - tra cui 11 idonei del concorso 2008 - e ulteriori 77 terze aree amministrativo/contabili/consolari. In conclusione gli organici delle AA.FF. saranno aumentati di circa 200 unità ma l'obiettivo è anche quello di costituire, attraverso i concorsi, una lunga lista di idonei a cui attingere negli anni seguenti senza dover attivare nuove procedure selettive.

Queste procedure concorsuali, insieme alle recenti ed alle prossime assunzioni, permetteranno auspicabilmente di riportare a regime il *turn over* Roma-Estero, permettendo a molte sedi di recuperare un livello di copertura dei posti funzione in grado di garantirne il normale funzionamento. E' giusto ricordare che tale conquista, perché di ciò si tratta nell'attuale fase storico-politica, è stata raggiunta anche grazie al contributo di esperienza della UILPA Nazionale, dotata della necessaria visione complessiva sul settore del pubblico impiego grazie alla quale è stato possibile individuare soluzioni praticabili e veloci, come del resto già avvenuto con le procedure di progressione economica. Se vogliamo che queste conquiste siano conservate e incrementate servirà però uno sforzo ulteriore da parti di tutti, a partire proprio dal livello nazionale, per far emergere l'importanza dell'Amministrazione degli Esteri, e restituirle la centralità che merita.

Oltre all'indispensabile ripresa delle assunzioni sono inoltre allo studio alcune iniziative, come lo *smart working*, che oltre ad aumentare il benessere organizzativo del personale eventualmente interessato potrebbero consentire all'Amministrazione di ottimizzare la gestione delle risorse umane, avvalendosi di unità di personale altrimenti destinate al sottoutilizzo.

PERSONALE DEI PROFILI COMMERCIALI ED ECONOMICO-FINANZIARI

Il personale inquadrato nel profilo commerciale ed in quello economico-finanziario vive, ormai da tempo, in una condizione di seria incertezza. La sensazione di molti è ormai quella di essere “tagliati fuori”, e vi è la percezione diffusa di un complessivo disinteresse da parte dell’Amministrazione verso l’esperienza acquisita, il lavoro svolto negli anni e, non ultima, la circostanza di aver superato un apposito concorso per accedere a questi specifici profili.

E’ stata recentemente organizzata una riunione informale, cui hanno partecipato molti funzionari commerciali, e nel corso della quale è emersa la chiara volontà di esprimere in modo unitario la necessità impellente di chiedere alla nostra amministrazione chiarimenti urgenti e garanzie sul futuro della categoria.

Il Ministro Alfano ha ricordato, durante la recente Conferenza degli Ambasciatori, l’importanza del libero commercio rivendicando gli ottimi risultati ottenuti dalla diplomazia economica nazionale. Ciononostante, non sono al momento previsti concorsi per l’accesso ai relativi profili mentre si assiste in parallelo – cosa assai più grave – ad una progressiva riduzione dei posti-funzione sulla rete.

I colleghi inquadrati nei profili commerciali ed economico-finanziari hanno a questo punto il diritto di sapere quali siano i piani dell’Amministrazione nei loro confronti dopo anni di lavoro, nella maggior parte dei casi svolto con un elevato tasso di professionalità, adattandosi a servire lo Stato anche con lo svolgimento di mansioni al di fuori del proprio ruolo.

PERSONALE DELL’AREA DELLA PROMOZIONE CULTURALE

L’APC ha già da anni positivamente sperimentato i vantaggi del profilo unico che, superate le iniziali criticità, ha prodotto a regime indiscutibili benefici in particolare per quanto riguarda la copertura delle sedi estere.

Ciononostante, si registra anche in questo ambito la non copertura di numerose sedi e l’insufficienza del personale di ruolo nelle restanti. Ciò è tanto più grave, ai fini del funzionamento degli IIC, se si considera che le modifiche alla Legge 401/90 (che istituisce l’APC) e del Regolamento 392/95 (che regola il funzionamento di IIC e lo status e le funzioni del personale APC) novellato con il regolamento 211/2015, nonché la mutata prassi amministrativa di numerose Direzioni Generali, hanno spostato in capo al personale di ruolo degli IIC numerose funzioni e responsabilità precedentemente di competenza di diversi uffici centrali dell’Amministrazione (p.es. gestione CU, gestione di alcune tipologie di spesa, contratti etc.) nonché dei contrattisti locali (p. es. mansioni di consegnatario).

Inoltre, la riforma della c.d. Rappresentanza, oggi A.P.I., che ha eliminato le quote direttamente gestite e giustificate dai singoli funzionari affidandone la gestione al solo Capomissione, ha comportato un’evidente penalizzazione per l’immagine degli IIC e dunque, del Sistema Italia. I Direttori, infatti, possono attualmente contare solo sulla eventuale assegnazione di una quota dell’A.P.I. da parte dei Capimissione, come il MAECI raccomanda vivamente, i quali però in diversi casi non assegnano risorse ai titolari degli IIC.

Una volta perfezionata l’assunzione dei 47 nuovi addetti APC, così come sopra ricordato, si dovrebbe procedere con celerità alla copertura delle numerose sedi estere vacanti e al ripristino della doppia assegnazione per ogni IIC di almeno un Direttore ed un Addetto, uniche figure di ruolo negli IIC previste dalla normativa. Ciò è particolarmente importante se si considera che, attualmente, la presenza di un solo funzionario getta un dubbio di legittimità sull’attività degli istituti in diversi settori: le norme vigenti, infatti, prevedono figure distinte e non sovrapponibili per svariate

procedure. Il Direttore o il Reggente sono invece costretti quasi sempre a ricoprire tutte le possibili e numerose funzioni che solo il personale di ruolo può assolvere.

Relativamente all'indennità di rappresentanza, sarebbe opportuno introdurre, mediante un'apposita circolare, l'obbligo di assegnazione di una quota dell'API al titolare dell'IIC indicandone chiaramente la percentuale rispetto al complessivo API. Il Direttore di un IIC, infatti, in quanto capo di una struttura autonoma ad essenziale proiezione esterna, costituisce, insieme allo stesso Capomissione, uno dei destinatari naturali dell'API. Privarlo della possibilità di intrattenere rapporti sociali con il mondo della cultura e della comunicazione, rapporti previsti dalla legge 401/90, risulta in un depotenziamento non tanto dell'azione del singolo, ma dell'immagine del Sistema Paese nel suo complesso.

SITUAZIONE ATTUALE E PROSPETTIVE PER IL COORDINAMENTO UILPA ESTERI

Sotto l'aspetto gestionale ed amministrativo è ormai necessario prendere atto della costante - e fino a questo momento irreversibile - riduzione del numero degli iscritti, la cui causa è da ricercarsi quasi esclusivamente nel naturale collocamento a riposo del personale in servizio, non accompagnata dall'immissione in ruolo di un adeguato numero di nuove unità di personale.

Tale dinamica ha acquistato ormai volumi tali da rendere pressoché inefficace perfino l'eccellente azione di proselitismo portata avanti negli anni da questo Coordinamento, con prospettive per l'immediato futuro perfino peggiori. Ci appelliamo a questo punto all'intero gruppo dirigente della UILPA Esteri affinché ognuno di noi ponga in essere uno sforzo aggiuntivo per acquisire nuovi iscritti, ricordando a tutti che l'attuale frangente presenta rischi, ma anche opportunità. L'assottigliamento degli organici sta infatti colpendo tutto il movimento sindacale con serie ricadute sui loro stessi quadri dirigenti, ricadute che fortunatamente non hanno riguardato nella stessa misura la UILPA Esteri. Il momento di relativa debolezza che le interessa può rappresentare quindi un'occasione per consolidare la nostra posizione nel breve periodo - si pensi alle elezioni RSU - così come nel lungo, in vista dell'immissione in ruolo di nuove unità in conseguenza dei nuovi concorsi che il MAECI si appresta a bandire. Giova comunque ribadire la necessità di un maggiore coinvolgimento del personale a contratto, allo scopo di acquisire nuovi iscritti anche in quella categoria di personale.

La summenzionata riduzione degli iscritti ha peraltro influito pesantemente sulle entrate del Coordinamento imponendo una significativa rivisitazione delle spese, già iniziata con la restituzione di alcuni spazi precedentemente utilizzati dai nostri uffici. Nonostante infatti la cospicua giacenza sul conto corrente, frutto di trasparenti e collegiali politiche gestionali e di rendicontazione realizzate in special modo negli ultimi quattro anni, è necessario considerare prudentemente tale somma non integralmente fruibile, in virtù della tuttora possibile richiesta di pagamento degli affitti arretrati da parte dell'Agenzia del Demanio. Non escludiamo comunque, per il futuro, nuovi interventi sulle spese correnti, destinando le risorse che si andranno a liberare sia verso una maggiore operatività del coordinamento che per nuove iniziative a vantaggio degli iscritti.

Siamo tuttavia convinti che la soluzione più efficace a tale stato di cose sia di insistere con l'azione di proselitismo, ragion per cui rivolgiamo a tutti, ancora una volta, il nostro appello affinché ognuno intensifichi il proprio impegno in tal senso. Qualunque iniziativa a tal fine adottata troverà il massimo sostegno da parte della Segreteria, che si tratti di assemblee territoriali, come di proposte di convenzioni che possano attirare l'interesse dei colleghi.

L'ultimo decennio al MAECI è stato peraltro testimone del progressivo ridimensionamento, in termini numerici assoluti, del personale appartenente alle Aree Funzionali rispetto a quello a quello

assunto localmente dalle rappresentanze diplomatico-consolari. Questo *trend*, lungi dal rappresentare l'applicazione di precise direttive strategiche dell'Amministrazione, è piuttosto il frutto malato delle politiche realizzate nei confronti del pubblico impiego durante questo arco di tempo, le quali tuttavia si sono riverberate al MAECI esclusivamente su una sola categoria di dipendenti per effetto dell'esclusione delle altre due dalla normativa ordinaria. Inevitabile conseguenza di ciò è stato quindi l'incessante ricorso ad assunzioni di personale destinato a prestare servizio in queste ultime, con conseguente alterazione delle proporzioni complessive fra le differenti tipologie di dipendenti MAECI. Il protrarsi nel tempo di tale stato di cose ha conseguentemente inferto ferite incancellabili alla categoria delle Aree Funzionali, le cui dotazioni organiche sono destinate a non conoscere più le dimensioni numeriche del passato, e pone la nostra sigla di fronte ad una sfida cruciale.

Il costante assottigliamento nel numero degli iscritti, unito alla ridotte prospettive, nel breve e medio periodo, di nuove assunzioni (e quindi di nuovi iscritti) rende infatti urgente ed indifferibile un'apertura alle rivendicazioni ed alle esigenze del personale a contratto, e pertanto all'elaborazione delle conseguenti linee guida politico-sindacali che a queste esigenze e rivendicazioni dovranno venire incontro. Dovranno inoltre essere opportunamente elaborate proposte per armonizzare ulteriormente l'assetto contrattuale di questi ultimi a quello ordinario della Pubblica Amministrazione nazionale, anche per favorire una loro migliore integrazione nel nostro sistema sindacale. Se la sede più opportuna per tale elaborazione non potrà che essere il prossimo Congresso, è tuttavia importante porre da subito alcune premesse in termini di disponibilità ad ascoltare quelle istanze, raccordandole nei limiti del possibile con quelle del nostro tradizionale serbatoio di iscritti. La UILPA Esteri dovrebbe in particolare, per la storia ed i valori che rappresenta, contrastare qualsiasi narrazione divisiva sui rapporti tra personale di ruolo e a contratto, anche in considerazione delle mansioni in molti casi non sovrapponibili svolte dalle due categorie, e dalla aumentata consapevolezza da parte degli stessi contrattisti delle comuni esigenze con il personale di ruolo. La diffidenza tra differenti categorie di personale è infatti un *vulnus* per l'attività sindacale che da un lato alimenta il serbatoio ideologico di cui si servono altre sigle, specialmente nell'area dei sindacati autonomi, mentre dall'altro consente alla dirigenza di adattare agevolmente la macchina organizzativa al perseguimento di specifici interessi di categoria. Neppure deve dimenticarsi in proposito come le tradizionali sigle di riferimento del personale a contratto si stiano già espandendo, ormai da anni, anche nel perimetro delle Aree Funzionali.

Da ultimo, in vista degli importanti e gravosi appuntamenti che ci aspettano, la Segreteria porrà in essere tutto quanto necessario per garantire la massima presenza e disponibilità, sia fisica che a distanza, per fornire ai colleghi una sempre più qualificata assistenza ed un contatto costante con i suoi componenti. In tale direzione pregheremo la UILPA Nazionale di individuare soluzioni e percorsi che consentano di fruire di maggiori libertà sindacali anche avvalendoci di procedure già utilizzate da altre strutture di coordinamento.

Con l'occasione ringraziamo il collega Luigi Alia che ha accettato di conservare l'incarico di Tesoriere fino ad oggi, sospendendo le dimissioni già rassegnate. La sua sostituzione sarà disposta in questa sede secondo le procedure previste in merito dallo statuto del Coordinamento.