

Roma, 10 giugno 2025

OGGETTO: Proposte e osservazioni di FLP DIFESA – Riunione del giorno 12.06.2025.

A GABINETTO DEL MINISTRO

c.a SSS alla Difesa On. Matteo PEREGO DI CREMNAGO

udc@gabmin.difesa.it

AA

PREMESSA

Noi la ringraziamo, sig. Sottosegretario, per questo incontro, che ci consente come OO.SS. di poter finalmente rappresentare all'Autorità politica delegata alcune questioni che riteniamo di grande importanza per la categoria e che hanno una rilevanza primariamente politica.

Nel far questo, non possiamo però esimerci dal ricordare che questo incontro con il Sottosegretario delegato avviene ad 1 anno di distanza dal nostro precedente incontro e che, nell’arco di quasi tre anni dall’entrata in carica del Governo Meloni, solo in una unica circostanza (era marzo 2023) abbiamo avuto la possibilità di incontrare il Ministro Crosetto.

Tutto questo dimostra chiaramente, a nostro giudizio, come nel nostro Ministero sarebbe quanto mai auspicabile una **maggior frequenza e periodicità nelle relazioni sindacali di livello politico, sia con il Ministro e sia con il Sottosegretario delegato**, a partire dalla considerazione che il confronto di livello politico dovrebbe precedere e chiudere alla fine, con le determinazioni operative finali, tutti i confronti di livello tecnico relativamente alle diverse problematiche in campo.

- 1) Per cui, la prima richiesta che, come FLP DIFESA, intendiamo farLe fare è quella di **una periodicità almeno quadrimestrale dei nostri incontri qui al Gabinetto** su punti all'odg che fanno capo alle piattaforme sindacali e ovviamente alle esigenze di volta in volta ravvisate dall'Amministrazione.

- 2) E, per suo tramite, chiediamo anche al Ministro Crosetto di prevedere, nel quadro dei suoi molteplici impegni, degli incontri **con cadenza almeno annuale** con le OO.SS.

Il combinato disposto di queste due nostre richieste, se accolte, darebbero un forte segnale di attenzione alla componente civile, che da tempo matura sempre più la convinzione di essere quasi figlia di un dio minore all'interno di questa Amministrazione, **e darebbe prova di un concreto intendimento dell'Autorità politica di valorizzarne al massimo ruolo e competenze.**

1. LE NUOVE E PROFONDE ESIGENZE DEL MINISTERO DELLA DIFESA

Il Ministero sta affrontando una trasformazione epocale e irreversibile, guidata da un contesto internazionale sempre più complesso e instabile.

La risposta del Governo, che include ingenti e investimenti per l'ammodernamento dei sistemi d'arma delle Forze Armate, sta generando un'evoluzione tecnologica senza precedenti e in continua accelerazione.

Questo processo impone, con estrema urgenza, la necessità di professionalità civili radicalmente diverse e altamente specializzate per la ricerca, la sperimentazione, il collaudo, la manutenzione e la riparazione di questi sistemi.

L'adeguamento delle competenze è ora un imperativo strategico, che rende molte delle figure professionali tradizionali non più adeguate alle sfide attuali.

Tuttavia, si è manifestato un problema cruciale e sempre più pressante: **la mancanza di un adeguato turn over** ha impedito il ripianamento tempestivo delle figure altamente specializzate, portando alla perdita di un know-how indispensabile e insostituibile per la formazione delle nuove generazioni.

Questo gap sta già compromettendo la capacità del Ministero di operare efficacemente nel nuovo scenario e sta favorendo, sempre di più, il processo di esternalizzazione dei servizi che, già negli anni '80, si era dimostrato fallimentare per vari motivi e notevolmente antieconomico.

Con queste premesse, proviamo ora a delineare la nostra "piattaforma", e cioè l'insieme delle questioni tuttora aperte ed insolute che poniamo da tempo all'attenzione dell'Amministrazione e che necessitano di interventi risolutivi e non più di promesse e intenti.

2. PROROGA DELLA LEGGE 244/2012

La legge Di Paola ha prodotto danni incalcolabili sul piano organizzativo, riducendo drasticamente gli organici e impoverendo il patrimonio professionale.

A suo tempo, era il luglio 2012, noi fummo l'unica O.S. a scendere in piazza per contrastarne il disegno, e dunque oggi non possiamo non condividere l'idea, appresa dai media, di un intendimento del Governo a cancellare il modello a 150mila unità e a ritornare indietro.

In ogni caso, **chiediamo** che, in ordine ai processi di riordino dello strumento militare, **le decisioni passino sempre attraverso un preventivo coinvolgimento del Sindacato** al fine di consentire allo stesso di fornire utili contributi all'attenzione delle Forze Armate

Nel breve termine, a fronte della proroga già concessa al personale militare e delle intenzioni dichiarate dallo stesso Ministro Crosetto di volerla superare, **chiediamo**:

- **l'immediata estensione della proroga anche al personale civile**, per evitare ulteriori disfunzioni operative negli Enti e Comandi;
- **la previsione di un consistente aumento della dotazione organica del personale civile**;
- **la ripartizione più equilibrata degli organici tra le aree professionali, elevando le competenze** in linea con le nuove esigenze funzionali; organici che, invece, oggi risultano schiacciati verso il basso e soprattutto sovradimensionati per l'Area degli Assistenti rispetto all'Area dei Funzionari, e senza un organico definito per l'Area delle Elevate Professionalità (situazione che, pur previste nel PTFP 2025-2027, ha ostacolato l'avvio delle progressioni verticali in deroga dall'Area Funzionari verso tale Area e anche quelle dall'Area Assistenti all'Area Funzionari).
- di informare, ufficialmente e ad inizio anno, e di convocare almeno un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali titolati, prima della adozione degli atti afferenti al **piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità di attuazione degli stessi (ivi incluse le progressioni tra le aree)**, tutto ciò in applicazione della vigente norma contrattuale (art. 5, comma 5, CCNL FC 2022-2024).

3. RIORGANIZZAZIONE DEGLI ENTI E RIMODULAZIONE DEGLI ORGANICI

La riorganizzazione degli enti e la rimodulazione degli organici sono cruciali per un funzionamento più efficiente del Ministero, siamo certi che tale riorganizzazione è del tutto necessaria ma siamo altrettanto convinti che debba essere portata a conoscenza delle organizzazioni sindacali preventivamente e non essere comunicata solo dopo che sia avvenuto.

Chiediamo, con forza:

- **il ripristino delle sessioni periodiche di confronto tra le parti.** Queste sessioni hanno dimostrato in passato la loro efficacia nel prevenire conflitti derivanti da assegnazioni o rielaborazioni non pienamente convincenti, favorendo un dialogo costruttivo e soluzioni condivise.

4. PIANO STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI, RIFORMA DEL MODELLO DIFESA

Le dotazioni organiche attuali riservate al personale civile sono drammaticamente insufficienti.

Le assunzioni autorizzate non rispondono al fabbisogno reale e si registrano alti tassi di rinuncia nei concorsi.

La priorità assoluta è **arrestare il declino degli organici del personale civile**, per scongiurare il collasso operativo e garantire il futuro del Ministero della Difesa.

Chiediamo:

- di avviare una **revisione strutturale del modello Difesa**, anche attraverso un **Piano Straordinario di Assunzioni**, che elevi progressivamente i numeri della componente civile e conferisca ad essa ruolo e dignità, basato sul fabbisogno reale e territoriale, con concorsi mirati per ente di servizio per massimizzare l'efficacia, per ridurre i disagi e per ricostruire la rete di competenze oggi a rischio estinzione.
- informare e definire il **piano di riorganizzazione degli Enti dell'area industriale delle Forze Armate**.
- definire con le OO.SS. **i compiti e le responsabilità del personale civile e aggiornare la direttiva di SMD SEGREDIFESA SMD-CIV 002 edizione 2017**.

5. MALESSERE DIFFUSO TRA IL PERSONALE CIVILE

Lo scenario prospettato si innesta su un **diffuso malessere che affligge il personale civile, suddivisibile in tre principali categorie:**

- **i più anziani:** lavoratori ormai prossimi al pensionamento che, nonostante anni di servizio, si trovano con retribuzioni al limite della sussistenza e un salario accessorio irrisorio, pari a poche centinaia di euro all'anno.
- **il personale assunto dagli anni '80:** queste figure, oltre a stipendi del tutto inadeguati e salari accessori miseri, si vedono precluse le possibilità di progresso professionale ed economico. Questo è dovuto sia alla scarsità di posti per le progressioni economiche verticali in deroga, sia a meccanismi che non garantiscono un avanzamento economico e possono imporre trasferimenti a centinaia di chilometri dalla residenza.
- **i nuovi assunti:** affrontano il problema di un insufficiente riconoscimento economico e di destinazioni di servizio spesso molto distanti dalla loro residenza, risultato di concorsi nazionali anziché regionali o per sede. A ciò si aggiunge una formazione carente, che costringe gli assistenti, in particolare, a svolgere attività complesse senza una preparazione specifica.

6. PERSONALE EX MILITARE TRANSITATO NEI RUOLI CIVILI E NUOVI ASSUNTI

Il personale proveniente dai transiti, in quantità annualmente crescenti e in proporzioni sempre maggiori rispetto al personale civile di diversa provenienza, presenta fragilità strutturali, spesso ignorate, e subisce assegnazioni penalizzanti.

Da anni abbiamo posto la necessità di avviare un tavolo tecnico con le OO.SS. che facesse il punto di situazione rispetto ai flussi e che affrontasse tutti le problematiche generate, ma a tutt'oggi invano.

Poiché il problema non è solo dell'Amministrazione ma, anche e soprattutto delle OOSS, **chiediamo:**

- L'istituzione immediata di un **Tavolo tecnico permanente con le OO.SS. per affrontare le problematiche del transito;**

- **Percorsi preferenziali di mobilità per il personale ex militare transitato** che presenta patologie certificate, oltre il mero concetto di “utile impiego”;
- **Misure speciali per il personale ex militare transitato**, spesso assegnato in sedi non compatibili con le proprie condizioni di salute.
- **L’attivazione di alloggi temporanei di prima sistemazione per i neoassunti e gli ex militari transitati**, residenti fuori regione, facilitando il loro inserimento e riducendo l'abbandono, per consentire un inserimento dignitoso e sostenibile.

7. FORMAZIONE STRATEGICA PER LE COMPETENZE

Investire nella formazione è cruciale per un personale efficiente e preparato.

È fondamentale avviare un **programma di Formazione Specifica per i Neoassunti e per gli ex militari transitati all’impiego civile**, che sia immediatamente operativo e mirato. Non è più sufficiente l'attuale offerta formativa, spesso limitata a corsi generici o obbligatori (antinfortunistica) che non preparano il personale alle reali mansioni.

Senza una formazione adeguata, i neoassunti e gli ex militari transitati impiegano tempi eccessivi per raggiungere la piena operatività, rallentando l'intero sistema.

Le 40 ore obbligatorie per la formazione, soprattutto per quanto riguarda l’area assistenti, e in particolar modo quella degli assistenti tecnici, creano un problema di fattibilità a causa della scarsa disponibilità di fondi e quindi l’impossibilità, per le varie FF.AA., di richiedere l’attivazione di corsi specifici, al di fuori della piattaforma Syllabus.

Chiediamo:

- **Corsi personalizzati** in base al profilo professionale (amministrativo e/o tecnico), all'ente di destinazione e alla reale attività svolta.
- **Formazione on-the-job e affiancamento** da parte di personale esperto per un'immediata acquisizione delle competenze necessarie.

- **Un piano di sviluppo delle competenze a lungo termine** che includa aggiornamenti professionali e percorsi di crescita interna.
- **Investimenti adeguati** a garantire la qualità e la disponibilità di queste formazioni, per tutto il personale.

8. SBLOCCO DELLA MOBILITA'

La nostra Amministrazione è l'unica del settore pubblico a non avere una mobilità ordinaria, e a lasciare la movimentazione a domanda del personale solo alle fattispecie straordinarie (Legge 104, art 42 bis della legge 151, etc.) che implicano una valutazione discrezionale degli Organi preposti.

Chiediamo

- Il **riavvio immediato della mobilità ordinaria** svincolandola dal vincolo del grado di scopertura, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali sui tempi, criteri e procedure, interrotta senza giustificazioni, cruciale per i ricongiungimenti familiari e le progressioni verticali.

9. AID ED ESTERNALIZZAZIONI

Con precedente lettera inviata al Ministro Crosetto, la nostra OS ha segnalato le gravi criticità in essere che toccano attualmente l'organizzazione e le prospettive future dell'Agenzia, sollecitandone un suo autorevole intervento.

Più specificatamente, ha denunciato **ritardi e difformità inaccettabili nell'erogazione delle competenze**, causati da inefficienze burocratiche e mancati tempestivi trasferimenti di risorse, che umiliano i lavoratori e creano disparità insopportabili rispetto ai colleghi della Difesa.

Aumentano le preoccupazioni per il futuro dell'Agenzia Industrie Difesa e i segnali di progressiva esternalizzazione.

Si richiede:

- l'apertura di un **tavolo politico permanente sul futuro di AID** e per affrontare le attuali criticità;

- un confronto per la definizione di un **piano industriale pluriennale chiaro e vincolante** per i singoli Stabilimenti e a livello complessivo dell'Agenzia, contrastando ogni logica di esternalizzazione;
- la **stabilizzazione del personale somministrato e apprendisti e un'azione di recupero delle competenze interne**;
- la **garanzia di una transizione equa e protetta per il personale di Capua e Gaeta destinato ad AID**, assicurando possibilità di scelta, reimpiego adeguato e il riconoscimento integrale dell'anzianità maturata;

Appreziamo la soluzione proposta nell'ultima riunione di avere vari responsabili di settore presenti al tavolo di contrattazione. Tuttavia, riteniamo che sia fondamentale prevedere la possibilità di **almeno due incontri annuali con il Direttore Generale**, o quando richiesto e compatibilmente con le sue disponibilità, per affrontare questioni strategiche e mantenere un rapporto costante.

10.RISORSE ECONOMICHE: FRD, STRAORDINARIO E ALLINEAMENTO NORMATIVO TRA MILITARI E CIVILI

In uno studio a suo tempo (2016) prodotto dal Gabinetto Difesa, venne rilevato come la retribuzione accessoria del personale civile della Difesa fosse tra le più basse dell'intero panorama del P.I. Il problema permane tuttora, in quanto il salario accessorio è gravemente sotto finanziato.

La perdita dei 21 milioni destinati alla performance organizzativa, **e ora anche dei 10 milioni**, ha ridotto drasticamente il potere di spesa del FRD.

Gli straordinari, ormai indispensabili per garantire i servizi, sono sostenuti con stanziamenti del tutto insufficienti.

Siamo consapevoli delle differenze normative che segnano la componente civile da quella militare, pur tuttavia pensiamo che, almeno in alcuni ambiti e per quanto possibile, sarebbe utile procedere a un loro allineamento, anche per non alimentare quell'idea malsana che i civili sono all'interno della nostra Amministrazione figli di un dio minore.

Chiediamo:

- il **recupero e la riassegnazione al personale civile delle risorse economiche perse (21mil+10mil)** da destinare al **salario accessorio**, anche attraverso una pianificazione pluriennale;
- di promuovere lo **sblocco del vincolo del tetto di spesa al 2016 per il salario accessorio**, sbloccando così i limiti all'incremento delle buste paga del personale civile
- un **aumento progressivo e stabile del FRD, valorizzando i risparmi della legge 244**;
- un **incremento sostanziale delle risorse per lo straordinario**, e non spiccioli, oggi del tutto insufficienti a fronte di carichi di lavoro insostenibili per carenza di personale civile e per l'aumento delle chiamate in servizio durante i turni di reperibilità;
- l'**estensione dell'assistenza sanitaria gratuita** anche ai civili, senza gravare sul FRD;
- il **riconoscimento economico delle missioni, delle indennità e della peculiarità delle funzioni civili**, anche attraverso un adeguamento delle voci retributive. È inaccettabile mantenere normative del 1973 (con ultimi adeguamenti nel 1996) che creano una discriminazione lampante con il personale militare che svolge le medesime attività. Questo divario viola i principi di parità retributiva e va sanato senza indugio.
- **eliminare la disparità di trattamento economico in regime di trasferta estera esistente tra militari e civili**, reinserita con l'emanazione della Direttiva di BILANDIFE dell'8 aprile 2025 (BLD-II-001-2025) che determina di fatto una discordanza (tra Direzioni Generali all'interno del Ministero) e una totale contrapposizione con quanto già previsto da PERSOCIV con la circolare M_D A0582CC REG2024 0051380 del 19.06.2024.

A valle della citata direttiva, la corresponsione della diaria avviene solamente a favore del personale militare e non del personale civile, nonostante svolgano le medesime attività lavorative nello stesso luogo e nello stesso periodo (talvolta con il militare a supporto del civile). Inoltre, da un'analisi delle citate norme, non è ben chiaro in base a quale eccezione (rispetto al Decreto Interministeriale MAE – MEF del 23/03/2011, che trova applicazione per tutti i dipendenti pubblici, ivi compresi i militari) continua ad essere corrisposta la diaria al personale militare, eccezione che evidentemente, secondo BILANDIFE, non può essere applicata al personale civile del Ministero della Difesa.

Il paradosso è che, se è vero che la diaria ha lo scopo di assorbire anche il disagio della permanenza all'estero, è inevitabile evidenziare che il trattamento economico per trasferta nazionale sia superiore a quello per una trasferta estera. Infine, nel caso di dipendenti della MM anche se si è a bordo di una nave straniera è come essere all'estero e questo si aggiunge anche al diverso trattamento di trasferta per vitto e alloggio e al fatto che, con apposito DPR, hanno tutti il trattamento apicale (dirigenti).

- **Rendere intelligibile il cedolino paga NOIPA e risolvere gli inaccettabili errori nei pagamenti,** che causano gravi disagi economici e amministrativi ai dipendenti.

11.CONCLUSIONI

La FLP DIFESA, alla luce delle criticità sistemiche che da anni affliggono il personale civile del Ministero della Difesa e degli impegni assunti ma non ancora concretamente realizzati, ritiene non più rinviabile l'apertura di un confronto strutturato e continuativo volto alla **vera e decisa valorizzazione del ruolo, della dignità e delle competenze del personale civile della Difesa**, che passi attraverso riconoscimenti economici e professionali, assunzioni strutturali che ne potenzino e ne adeguino i ruoli, ne tutelino la dignità e creino strumenti concreti per il benessere lavorativo.

Ciò richiede una **ridefinizione chiara e specifica dei compiti assegnabili**, evitando che funzionari tecnici si trovino a svolgere mansioni da assistenti o che il personale civile sia emarginato e sottoimpiegato, compromettendo l'efficienza del Ministero.

Per tutto quanto rappresentato, **chiede** con forza:

- la **pianificazione urgente di incontri periodici e strutturati con le OO.SS.**, come già promesso e mai attuato, che affrontino le singole questioni, precedute e stabilmente accompagnate da incontri di livello politico anche per monitorare da vicino lo sviluppo dei lavori;
- la **calendarizzazione di tavoli tecnici** su tutti i temi irrisolti.

Siamo pronti al confronto, ma non più disponibili ad accettare promesse disattese o provvedimenti parziali e insufficienti.

La situazione del personale civile della Difesa richiede risposte immediate e definitive.

Il tempo delle attese è finito.

IL COORDINATORE GENERALE

Antonio NAPPO