

L'attuale fase di trasformazione impone inoltre la presenza di professionalità civili sempre più specializzate, in grado di operare nei settori della ricerca, della sperimentazione, del collaudo, della manutenzione e della riparazione dei sistemi complessi.

La carenza di turn over e la perdita progressiva di competenze stanno determinando un indebolimento del patrimonio professionale, con il rischio concreto di non riuscire a sostenere adeguatamente i nuovi processi tecnologici.

Innovazione, dual-use e ruolo della componente civile

Nel contesto di trasformazione della Difesa, sempre più orientata verso un modello tecnologico avanzato, assume un ruolo centrale il contributo della componente civile.

L'evoluzione degli scenari operativi rende evidente come il personale civile rappresenti una componente strutturale del sistema Difesa.

Il principio del dual-use evidenzia come gli investimenti nel settore della Difesa producano effetti diretti anche sul piano civile, in termini di innovazione e sviluppo tecnologico.

A fronte di questa evoluzione, non si registra un adeguato investimento sulla formazione continua né sulla valorizzazione delle competenze tecniche.

Si determina quindi una contraddizione: si investe nella tecnologia, ma non nel capitale umano che deve utilizzarla.

In assenza di un rafforzamento della componente civile si rischia di aumentare la dipendenza da soggetti esterni, di perdere competenze strategiche e di disperdere opportunità di sviluppo utili non solo alla Difesa ma anche al sistema civile.

Normativa, organici e governance

La mancata proroga della legge 244 continua a produrre effetti negativi sugli organici civili.

Permane inoltre l'assenza di coinvolgimento sindacale nei processi di revisione degli organici, che rappresentano una scelta strategica e non meramente tecnica.

La gestione degli organici appare ancora priva di una visione basata sui fabbisogni reali.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale continua a essere costruito sulla base delle sole disponibilità finanziarie e non sui reali fabbisogni funzionali e territoriali dell'Amministrazione.

Si rende pertanto necessario un consistente aumento della dotazione organica del personale civile, una più equilibrata ripartizione tra le aree professionali e la definizione di un quadro organico coerente con il nuovo ordinamento professionale e con l'Area delle Elevate Professionalità.

Resta inoltre essenziale la piena informazione e definizione dei compiti e delle responsabilità del personale civile, nonché l'aggiornamento degli atti e delle direttive organizzative ancora ancorati a modelli non più adeguati.

Reclutamento, esternalizzazioni e perdita di competenze

Gli ingressi non compensano le uscite, determinando una progressiva riduzione della forza lavoro.

La carenza di personale ha già prodotto la perdita di lavorazioni tecniche e manutentive, sempre più affidate all'industria esterna.

Questo fenomeno non deriva da una scelta strategica ma da una incapacità di garantire ricambio e valorizzazione delle competenze.

Si registra inoltre una crescente difficoltà nel trattenere i nuovi assunti, spesso non valorizzati.

Si rende necessario un piano straordinario di assunzioni basato sui fabbisogni reali e territoriali, anche attraverso concorsi mirati per ente di servizio, in modo da garantire maggiore efficacia organizzativa, ridurre il fenomeno dell'abbandono e ricostruire la rete di competenze oggi a rischio di dispersione.

Ordinamento professionale e sviluppo

Le progressioni verticali risultano irrisorie e non strutturali.

La mancata apicalizzazione del personale determina una compressione verso il basso delle professionalità.

Le elevate professionalità restano sulla carta e l'ordinamento professionale non trova piena applicazione.

Ciò limita la possibilità di costruire percorsi di crescita reali, di riconoscere le competenze effettivamente possedute e di dare piena attuazione alle famiglie professionali previste dal nuovo ordinamento.

Formazione, digitalizzazione e modernizzazione

La formazione è discontinua e non programmata, utilizzata più come adempimento che come leva strategica.

La digitalizzazione dei processi è incompleta e i sistemi non risultano integrati.

Gli strumenti di modernizzazione del lavoro (smart working, flessibilità, settimana corta) sono applicati in modo disomogeneo e prudenziale.

Questo rallenta l'innovazione e limita l'efficienza organizzativa.

È necessario avviare programmi di formazione strutturata, specifica e immediatamente operativa, differenziata per profilo professionale e per sede di servizio, accompagnata da percorsi di affiancamento e sviluppo continuo delle competenze, con particolare attenzione ai neoassunti e al personale ex militare transitato all'impiego civile.

Mobilità e condizioni di lavoro

La mobilità è lenta, poco trasparente e spesso vissuta come problema sociale, soprattutto per il personale fuori sede.

La circolare del 23 dicembre 2025 ha aggravato rigidità e incertezza.

Si evidenzia inoltre l'assenza di una vera mobilità ordinaria, con la conseguente gestione delle movimentazioni limitata a procedure straordinarie e discrezionali.

È necessario riavviare con urgenza i processi di mobilità ordinaria, garantendo criteri trasparenti, tempi certi e pari opportunità.

Permane l'assenza di strumenti efficaci di conciliazione vita-lavoro, più moderni, con regole chiare e omogenee, oggi lasciate alle decisioni dei singoli datori di lavoro, come la flessibilità, lo smart working e la settimana lavorativa corta.

Personale transitato

La gestione del personale transitato continua a generare criticità, incidendo sulle dotazioni organiche e comprimendo le possibilità di nuove assunzioni.

Permangono problematiche irrisolte sul piano dell'integrazione e della valorizzazione.

Si rende necessario un confronto tecnico permanente con le OO.SS. per affrontare in modo strutturale le problematiche del transito, con particolare attenzione alle assegnazioni non compatibili con le condizioni di salute, ai percorsi preferenziali di mobilità e alle misure di sostegno che consentano un inserimento dignitoso e sostenibile.

Malessere diffuso del personale civile

Si registra un diffuso malessere tra il personale civile, che coinvolge tutte le fasce: personale prossimo al pensionamento con retribuzioni non adeguate, personale intermedio con scarse prospettive di crescita, nuovi assunti con difficoltà economiche e logistiche, personale transitato con fragilità spesso ignorate e assegnazioni penalizzanti.

Tale situazione incide negativamente sulla motivazione, sulla tenuta complessiva del sistema e sulla stessa capacità dell'Amministrazione di trattenere e valorizzare le professionalità di cui ha bisogno.

Trattamento economico e risorse

Le risorse destinate al personale civile risultano insufficienti e rigide.

Il recupero di 19 milioni per il FRD è positivo ma non sufficiente.

È necessario un incremento strutturale delle risorse e una revisione degli strumenti economici.

Permangono criticità rilevanti in materia di lavoro straordinario e nelle indennità di missione.

Le risorse continuano a essere prevalentemente indirizzate allo strumento e al personale militare.

Permane inoltre una significativa disparità di trattamento economico tra personale civile e militare, anche a parità di funzioni svolte, in particolare in materia di missioni, indennità e trattamenti di trasferta, situazione che richiede un intervento di armonizzazione normativa non più rinviabile.

Si rende necessario anche lo sblocco dei vincoli che ancora comprimono il salario accessorio e un aumento progressivo e stabile del FRD, valorizzando e riassegnando al personale civile le risorse che nel tempo sono andate perdute o non sono state stabilizzate.

NOIPA e trasparenza dei cedolini

Si segnalano inoltre criticità nella gestione dei cedolini stipendiali, caratterizzati da scarsa trasparenza e frequenti anomalie nei calcoli e negli aggiornamenti, con ricadute dirette sul personale.

La situazione è particolarmente grave per il personale transitato, che continua a subire ritardi, mancati aggiornamenti e conguagli non correttamente gestiti, con conseguenti disagi economici e familiari.

Sanità militare – Atto 366

La riforma della sanità militare evidenzia un modello accentrato che non chiarisce il ruolo della componente civile.

Si rileva il rischio di marginalizzazione del personale civile e una disparità di trattamento sulla libera professione.

Il coinvolgimento sindacale è stato limitato alle associazioni militari, mentre le OO.SS. del personale civile sono rimaste fuori nonostante le richieste inviate al Gabinetto del Ministro, rimaste prive di ogni risposta.

Tale esclusione non è accettabile in un processo che incide direttamente sulle professionalità sanitarie civili e sull'equilibrio complessivo del sistema.

Agenzia Industrie Difesa

Persistono criticità nelle relazioni sindacali in merito alle scelte produttive e organizzative delle diverse Unità Produttive, più volte richieste.

Il caso di Torre Annunziata evidenzia decisioni assunte senza coinvolgimento preventivo, con ricadute sui lavoratori.

Per aggravare ulteriormente le criticità comunicative si aggiunge peraltro un mancato coinvolgimento della Direzione AID a fronte di decisioni politiche, che anche per la stessa ricadono sui lavoratori.

Questo modello decisionale indebolisce il sistema e aumenta l'incertezza.

Si rende pertanto necessario un tavolo politico permanente sul futuro di AID, accompagnato da un confronto vero sui piani industriali dei singoli stabilimenti e sulle prospettive complessive dell'Agencia, contrastando ogni logica di esternalizzazione e garantendo relazioni sindacali stabili e preventive.

Conclusioni e indirizzo strategico

La marginalizzazione della componente civile non è casuale ma deriva da scelte organizzative e politiche.

È necessario un cambio di paradigma che riconosca il personale civile come elemento strategico della Difesa.

È necessario aprire una nuova fase fondata su partecipazione, valorizzazione e investimenti concreti.

Il tempo delle attese e delle promesse non seguite da atti concreti deve considerarsi superato.

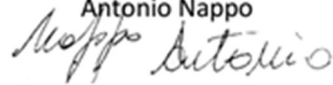
Servono interventi immediati, strutturali e coerenti con il ruolo strategico della componente civile.

FLP DIFESA intende assumere un ruolo proattivo, orientato a governare il cambiamento e non subirlo.

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

A handwritten signature in black ink that reads 'Nappo Antonio'.