



# **FLP DIFESA**

**Coordinamento Nazionale**

***www.flpdifesa.org***



Roma 14 ottobre 2019

Oggetto: problematiche personale civile della Difesa.

**AI MINISTRO DELLA DIFESA**  
**On. Lorenzo Guerini**

Preg.mo Ministro,

trascorso poco più di un mese dalla Sua nomina a Ministro della Difesa e dunque ormai pienamente insediato al vertice di una delle Amministrazioni più complesse e delicate del nostro apparato statale, riteniamo sia giunto il momento di scriverLe per rappresentarLe la situazione in cui versa il Personale Civile della Difesa e le principali criticità con le quali sarà chiamato a confrontarsi nel corso della Sua azione di governo del Dicastero.

Le rappresentiamo sin da subito che il Personale civile della Difesa ripone nei Suoi confronti grandi aspettative. Aspettative ripetutamente frustrate nel corso degli ultimi anni e che hanno assunto i caratteri della bruciante delusione allorquando il Suo predecessore, mantenendo su di sé l'area del Personale civile e le relazioni sindacali, aveva indotto a credere in una rinnovata attenzione verso questa importante categoria, rivelatasi poi una mera sequela di dichiarazioni, prive di qualsiasi atto concreto a sostegno.

La componente civile della Difesa, composta da oltre 26.000 unità, tra lavoratrici e lavoratori, inquadrati nei ruoli del personale civile delle aree funzionali, offre quotidianamente, per unanime riconoscimento, un contributo di altissimo livello, frutto delle straordinarie capacità professionali, delle competenze possedute - talvolta assolutamente uniche, anche nel raffronto con il settore privato (si pensi all'area industriale, ad esempio) - e di dedizione convinta ai valori espressi dalla propria Amministrazione.

In tale contesto, tuttavia, non può essere sottaciuto che a fronte di questo concorde tributo, ottenuto anche in relazione ad una condizione di impiego del tutto particolare, in tutti questi anni i lavoratori civili della Difesa non abbiano raccolto, nella misura attesa, i frutti di tale impegno e dedizione e ciò sia sul piano dell'impiego e delle funzioni attribuite, sia su quello del riconoscimento economico.

Sul fronte dell'impiego e delle funzioni viviamo - quotidianamente e in modo diffuso - una condizione di "sottoimpiego" in ragione della compresenza di personale militare assunto per ben altre finalità ma che invece vediamo spesso impegnato in attività "civili", amministrative e tecniche, con un elevato aggravio di spesa per "unità di prodotto" a carico dell'A.D., in ragione proprio delle differenze retributive che sussistono tra le due categorie di personale.

Sul piano strettamente economico è del tutto evidente come i livelli retributivi tra le due componenti della Difesa presentino differenze abissali atteso che, anche a parità di situazioni d'impiego, il *quantum* economico percepito risulta significativamente diverso e a tutto vantaggio, ovviamente, dei lavoratori militari. E, come intuibile, non è facile accettare per la componente civile il fatto che, anche a fronte di analoghe prestazioni di lavoro rese, il ritorno in termini di corrispettivo economico sia così diverso e penalizzante.

Ma, ed è questo l'elemento su cui vorremmo maggiormente richiamare la Sua attenzione ed invitare tutti ad una attenta e seria riflessione, il differenziale economico negativo a carico dei lavoratori civili della Difesa lo si registra, a parità di profili professionali, anche nel raffronto con il personale di altre Amministrazioni centrali (e comunque non riferibile al comparto sicurezza e difesa),



**FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale**

Via Aniene, 14 00198 R O M A  
Tel 06. 06.41010899 - Fax 06.23328792  
e-mail-: nazionale@flpdifesa.it



come hanno ampiamente dimostrato i risultati finali degli approfondimenti operati dal "Gruppo di lavoro" insediato con DM 16.06.2015 presieduto dall'allora Sottosegretario on. Domenico Rossi.

La fotografia dello stato del Personale civile che risulta da questa breve disamina, mostra una categoria trattata da sempre come una sorta di "figlio di un dio minore", condizione questa che porta con sé frustrazione, demotivazione e rabbia. Sensazioni, queste, assolutamente trasversali e ampiamente diffuse all'interno della nostra categoria, che non dovrebbero essere oggetto di un processo di rimozione da parte dell'Amministrazione, come troppo spesso è accaduto in passato, con il risultato di perpetuare negli anni i problemi irrisolti (un esempio per tutti: gli oltre 1700 ausiliari)

Tuttavia l'obiettivo che ci poniamo con questa lettera non è solo quella di fornirLe un quadro oggettivo e realistico della situazione che Ella ha ereditato dal passato, quanto piuttosto fornire un contributo positivo in termini di metodo e contenuti per affrontare le tante criticità irrisolte ancora sul tappeto. Un'analisi critica, insomma, sul "che fare" e sul "come fare" nelle condizioni date.

Sul "come fare", noi pensiamo che sia opportuno operare rapidamente una scelta in merito alla titolarità delle deleghe alle relazioni sindacali e successivamente istituire tavoli politici, con periodicità almeno trimestrale, accompagnati da tavoli tecnici ad hoc sulle diverse materie oggetto di approfondimento tra le Parti e in tali sedi ricercare soluzioni praticabili e sostenibili da ricondurre poi, a conclusione del lavoro, alle scelte del sig. Ministro.

Tavoli uniti, evidentemente, che rappresentano l'essenza vera del confronto tra le Parti, e non tavoli separati che ne costituiscono invece la negazione. E' un modello, quello dei tavoli uniti, che in passato ha dato buoni risultati. L'esempio è quello dei confronti del luglio 2013 sugli schemi dei DD. LLgs. L. 244/2012, e pertanto auspichiamo un Suo deciso intervento per dare, anche sul fronte delle relazioni sindacali, un segnale di forte discontinuità. E, sempre con riferimento alle relazioni sindacali, occorrerà affrontare il problema legato alla disapplicazione dell'art. 3, titolo 1, del CCNI 06.07.2000, che ha azzerato i permessi di servizio per la partecipazione alle riunioni sindacali, contraendo fortemente e limitando, di fatto, il ruolo di rappresentanza delle OOS. Servono soluzioni urgenti!

Per quanto attiene, invece, al "che fare", la scrivente O.S. sottopone alla Sua attenzione un elenco, non certamente esaustivo, delle problematiche in essere, che a nostro avviso dovrebbero costituire oggetto di confronto, anche con l'ausilio di tavoli tecnici di approfondimento, allo scopo di ricercare le utili soluzioni per risolverne le più urgenti criticità.

1. **Fondo aggiuntivo personale civile:** allo scopo di assicurare uno scatto verso l'alto, visto le attualmente magre retribuzioni del personale civile della Difesa, e di ridurre la forbice nel raffronto con le altre Amministrazioni Centrali, nell'anno 2017, anche sulla scorta degli approdi del "Gruppo di Lavoro" ex DM 16.06.2015, si è lavorato sul tavolo politico per la istituzione di un *fondo integrativo speciale*, alimentato con risorse interne alla Difesa, pensionabile e implementabile annualmente, sul tipo di quello in essere nel Ministero della Salute. Alla fine di questo percorso, le risorse sono arrivate con la legge di bilancio 2018 (*legge 27.12.2017, n. 205, comma 590*), e più precisamente 21 mln di € per ciascuno degli anni del triennio 2018-2020, ma, a causa della forte ostilità del MEF, con destinazione "alla produttività" (Fondo Risorse Decentrate). Noi pensiamo che si debba proseguire sulla strada intrapresa, innanzitutto stabilizzando i 63 milioni del triennio 2018-2020 e poi, a partire dal 2020 e a seguire negli anni successivi, destinando annualmente ulteriori risorse provenienti dal Bilancio della Difesa per ridurre progressivamente la forbice. E pensiamo che ci si debba anche porre l'obiettivo di superare le riserve e le obiezioni del MEF rispetto alla costituzione del *fondo integrativo speciale*, e per far questo abbiamo già segnalato alla precedente Ministra, e lo riproponiamo ora alla Sua attenzione, l'utilità di una iniziativa di carattere legislativo finalizzata ad ottenere una norma che affermi la "peculiarità dei compiti" affidati al personale civile della Difesa, esattamente come è avvenuto per il riconoscimento della "specificità" del personale del comparto sicurezza e difesa tramite l'art. 19 della Legge 183/2010.

2. **Legge 244/2012:** quando nella primavera del 2012 l'allora Ministro Di Paola presentò il DDL delega per la riduzione dello strumento militare, l'unico vero dissenso sul fronte sindacale venne dalla



**FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale**

via Aniene, 14 00198 R O M A  
Tel 06. 06.42010899 - Fax 06.2332  
e-mail: nazionale@flpdifesa.it



scrivente O.S., prima sui tavoli di confronto, poi in sede parlamentare e poi anche in piazza con la straordinaria manifestazione contro del 6.07.2012, in quanto ritenevamo quel progetto pericoloso per la stessa tenuta delle FF.AA., irrealizzabile negli obiettivi di riequilibrio finanziario che si era dato, in particolare la riduzione delle spese per il personale, e penalizzante per il personale civile. Siamo stati buoni profeti. A distanza di cinque anni, quella legge ha di fatto tradito tutte le attese, e oggi a richiederne modifiche sostanziali sono in molti, sia sul fronte sindacale che su quello istituzionale, in primis le stesse FF.AA. che quella legge ha messo in serie difficoltà. Occorre dunque rivedere i vincoli fissati dalla L 244 in materia di organici civili al 31.12.2024 (20.000 unità), e occorre farlo anche urgentemente, perché fin quando quei vincoli esisteranno, sarà difficile che il MEF autorizzi i piani straordinari di assunzioni che oggi servono come il pane alla Difesa.

3. **Fabbisogno di personale civile:** la scrivente O.S. ha appreso con soddisfazione il contenuto del DPCM 20.06.2019 che ha autorizzate 235 assunzioni per la Difesa per l'anno 2019 sulla base dei budget assunzionali disponibili, che vanno ad aggiungersi alle 98 assunzioni straordinarie ex Legge 145/2018. Dette assunzioni costituiscono certamente una boccata di ossigeno per i nostri Enti, in particolare quelle destinate all'area industriale, ma FLP DIFESA ritiene comunque insufficiente e inadeguato il numero delle assunzioni previste rispetto alle reali esigenze di A.D., gravata da troppi anni da un turnover di fatto inesistente e da tagli consistenti (ultimo quello del DL 95/2012), che hanno prodotto le gravi carenze evidenziate nello stesso PTFP 2018-2020.

Occorre dunque, a nostro avviso, in considerazione delle incombenze ascritte ad A.D. e anche a fronte delle crescenti criticità del quadro internazionale, un piano straordinario di assunzioni di professionalità civili, che peraltro noi chiediamo da anni, facendo inizialmente riferimento ai numeri proposti dalla nostra D.G. alla F.P. nel settembre 2018. Come già avvenuto nel 2018, la legge di bilancio 2019, il cui disegno il C.d.M. si accinge a varare tra oggi e domani, ne costituisce l'occasione e il tramite, e noi siamo convinti che Ella si spenderà autorevolmente in tutte le sedi, FP E MEF in primis, affinché detto piano venga recepito e l'obiettivo che è di tutta A.D. finalmente traguardato.

4. **Problematiche Enti Area industriale:** a farne maggiormente le spese delle mancate assunzioni di questi anni, sono state proprio le professionalità tecniche e gli Enti dell'area industriale, che vivono una situazione altamente critica. Sul punto, le OO.SS. della Difesa sono state opportunamente coinvolte nel ciclo di audizioni avviate dalla Commissione Difesa del Senato in merito "lo stato e le funzioni degli Enti dell'area industriale della difesa" (affare n. 257), e in data 23 luglio u.s. sono state sentite. Per l'occasione, FLP DIFESA ha predisposto e illustrato nel suo intervento in audizione e alla fine consegnato alla Presidente sen. Tesei, un documento che reca la nostra analisi sulle problematiche attuali degli Enti industriali e offre alcune proposte di carattere operativo volte a risolverne le attuali e pesanti sofferenze e criticità. In estrema sintesi: servono un piano straordinario di assunzioni, in particolare tecniche, e un piano pluriennale di finanziamento per l'ammodernamento delle infrastrutture e il rilancio della produzione.

5. **Impiego personale civile:** il problema dello storico "sottoimpiego" del personale civile della Difesa si trascina da tempo. Ad esso, si poteva e si doveva dare risposta attraverso il "Regolamento" previsto dall'art.1 del D.Lgs. n. 7/2014, poi di fatto cancellato dalla Ministra Pinotti e sostituito, d'intesa con alcune sigle, con il *protocollo d'intesa datato 2.05.2016* il quale ha fissava alcuni principi e tracciava un percorso che si è poi concretizzato in una specifica "direttiva" a firma del Capo di SMD e del Segretario Generale e che avrebbe dovuto fissare i diversi e precisi ambiti dell'impiego civile. La *Direttiva* di cui trattasi, emanata a giugno 2017, contiene elementi di novità per le aree T/A e T/I, ma, per quanto attiene al grosso dell'impiego nel M.D. (l'area T/O), lascia tutto assolutamente invariato, affermando la preminenza del personale militare e la discrezionalità negli impieghi e nell'attribuzione degli incarichi da parte del Dirigente militare. E infatti nulla è cambiato nell'impiego del personale civile dell'area T/O. A nostro avviso, quella *Direttiva* andrebbe ripensata per quanto attiene all'impiego del personale civile in area T/O, in particolare di area 3^, e dunque

rivista attraverso la preliminare verifica degli effetti prodotti a oltre due anni data dall'entrata in vigore, e poi attraverso il confronto con le OO.SS.

6. **Tabella di corrispondenza tra ruoli militari e inquadramenti civili**: nel novembre 2013, era stata concordata con l'allora Sottosegretaria Pinotti, una tabella di corrispondenza che, molto sinteticamente, riconduceva all'area funzionale 2<sup>^</sup> tutto il personale militare sottufficiale e all'area 3<sup>^</sup> gli Ufficiali. Quella tabella avrebbe dovuto essere recepita in un DPCM che però, nonostante le ripetute assicurazioni venute dall'allora Vertice politico (le ultime, in data 5.07.2017), non ha mai visto la luce. Nel frattempo, è intervenuto il riordino di ruoli e carriere del personale militare delle FF.AA. (D. Lgs. 29.05.2017, n. 94) che ha compromesso ulteriormente la situazione e obbligato il D.G. di PERSOCIV alla modifica della tabella D.I. 18.02.2018, ma senza neanche un minimo di informazione alle OO.SS. Preso atto che la "questione tabella" non è mai entrata nell'agenda della Ministra Trenta, la stessa a nostro avviso andrebbe sollecitamente riportata in superficie, approfondendone tutti gli aspetti con le OO.SS. e ricercandone le soluzioni possibili e condivise.
7. **Progressioni verticali e problema area 1<sup>^</sup>**: il recente DPCM 20.06.2019 ha autorizzato n. 100 progressioni interne tra le aree funzionali, di cui n. 50 da area 2<sup>^</sup> a 3<sup>^</sup> e n. 50 da 1<sup>^</sup> a 2<sup>^</sup> area. Quest'ultima previsione ci è sembrata addirittura offensiva, se solo si considera la situazione in cui versano circa 1.700 dipendenti di area 1<sup>^</sup>, fermi da anni e anni nelle antiche posizioni di inquadramento. Questi nostri colleghi sono stati esclusi sinora da ogni progressione professionale (corsi concorsi e riqualificazioni); sono da anni impediti financo nelle progressioni economiche cui non possono partecipare in assenza di una fascia retributiva superiore nell'area di attuale inquadramento; risultano quasi tutti impiegati in mansioni superiori, e dentro la prigione determinata da un ordinamento professionale che mantiene in vita tuttora l'area 1<sup>^</sup> e che il recente CCNL, inizialmente non sottoscritto dalla nostra O.S. anche per questo motivo, non ha modificato in nulla. E allora, in attesa di un riordino professionale di là da venire che potrà consentire la soluzione definitiva attraverso la cancellazione della 1<sup>^</sup> area e il transito di tutti gli *ausiliari* in area 2<sup>^</sup>, l'unica leva disponibile sarebbe l'attivazione di procedure speciali, attraverso specifiche deroghe, per le progressioni verticali nell'area superiore, e ovviamente in misura percentualmente molto più robusta di quella attualmente prevista (20%).
8. **Progressioni orizzontali**: molto probabilmente, quest'anno - per la prima volta dopo lo sblocco del 2016 - non verranno realizzate nuove progressioni economiche all'interno delle aree. La responsabilità è tutta dell'attuale inadeguatezza della dotazione del FRD 2019 che non consente di finanziare quella che, di fatto, rappresenta oggi l'unica possibilità di avanzamento riservata al personale civile. Noi pensiamo che l'occasione perduta vada recuperata e a breve, avviando già a inizio 2020 una nuova fase di progressioni con i numeri che necessitano. Ma per far questo, evitando al tempo stesso il riproporsi della situazione attuale, è necessario, in primis, che vengano quantificate e rese disponibili attraverso il necessario decreto le risorse derivanti dai risparmi 2016-2018 ex L. 244 (10%). In secondo luogo, servono nuove risorse da destinare specificamente al FRD 2020, che andranno stanziare attraverso la legge di bilancio che vedrà la luce a dicembre p.v..
9. **Personale militare transitato ex DI 18.04.2002**: atteso che nel piano per il triennio 2018-2020 elaborato da PERSOCIV e di cui al DM 10.08.2018, il fabbisogno di personale è stato calcolato al netto del personale ex militare transitato nei ruoli civili in tutti questi anni (oltre 4200 unità), si rende a nostro avviso necessario e non più rinviabile un dettagliato punto di situazione in ordine alla precisa quantificazione, alle prospettive legate all'attuale collocazione in soprannumero anche in funzione delle riduzioni ex D.lgs. 8/2014, e, infine, all'esame delle non poche criticità emerse in questi anni (criteri disomogenei tra le diverse FF.AA. ai fini della rilevazione della condizione di inidoneità all'impiego militare; criteri attribuzione profili professionali; mancata formazione al momento del transito; assegnazione prima sede; incarichi e impieghi; ricollocazioni volontarie in altre AA.PP.; etc. etc.). E' una richiesta che facciamo da anni, che finora non si è mai concretizzata.

10. **Formazione:** La Ministra Trenta si era dichiarata disponibile e fortemente interessata a promuovere un piano di formazione, opportunamente finanziato, destinato al personale civile di tutte e tre le aree, previo accordo con la SNA e organizzandone i corsi presso Enti del M.D., che è stato anche illustrato nelle sue linee generali alle OO.SS., ma di cui si è persa poi ogni traccia. Noi pensiamo che l'iniziativa di cui sopra andrebbe utilmente recuperata e concretizzata. La FLP DIFESA ha sempre manifestato, nei confronti della formazione, una particolare sensibilità e attenzione, che abbiamo esplicitato - unica O.S. a farlo - anche all'interno della piattaforma con la quale ci siamo presentati agli elettori nell'ultima tornata elettorale RSU. A nostro giudizio, per fare della formazione il motore vero e la leva strategica per l'elevazione professionale, occorrono più risorse, un ridisegno generale delle attività e inoltre piani annuali definiti attraverso il confronto con le OO.SS., che è mancato in questi anni e che sarebbe quanto mai utile riprendere. Inoltre, sarebbe anche quanto mai opportuno, a nostro avviso, costituire "centri di formazione" presso Stabilimenti e Arsenali, rigenerando le vecchie scuole allievi operai e utilizzando anche lavoratori civili in qualità di docenti, su cui il Gabinetto aveva messo a punto una proposta normativa.
11. **Problematiche di genere:** rafforzare le attività del CUG, riportandone la sede presso il Gabinetto, e rilanciare, potenziandolo nei numeri ed estendendolo anche in periferia, lo *smart-working*.
12. **Bando di mobilità interna volontaria:** gli esiti del secondo bando di mobilità volontaria ordinaria, appena conclusosi, ha riproposto a tre anni dal primo bando del 2016, le stesse criticità che avevano che avevamo immediatamente denunciato. Rimane irrisolto il nodo dei cosiddetti "gradi di scopertura zero" dopo che l'accordo politico del 13 dicembre 2017 per il loro superamento è stato disatteso proprio dall'A.D., prendendo a pretesto il nuovo CCNL. Ciò costituisce un vulnus evidente nei confronti dei lavoratori. Una enormità davvero, da ricondurre alle responsabilità primarie di AD, e poi anche appesantita dalle norme introdotte dal CCNL, ma che occorre sbloccare urgentemente per ridare certezze e opportunità ai tanti lavoratori che chiedono di essere trasferiti per motivi diversi, e in primis economici, familiari e personali.
13. **Flessibilità tra profili all'interno delle aree:** nelle more delle modifiche nell'assetto dell'ordinamento professionale, sarebbe utile approfondire la praticabilità di un percorso che dia rapida attuazione all'art. 16 del CCNL 2006-2009 (flessibilità tra profili all'interno dell'area 2<sup>a</sup>, da addetto ad assistente).
14. **Benefici pensionistici per servizio in polverifici e lavori insalubri:** anche alla luce della circolare PERSOCIV n. 49880 del 23.07.2018, si ritiene necessario operare con sollecitudine un punto di situazione in merito alle criticità a suo tempo evidenziate e alle iniziative annunciate alle Parti sociali nel corso della riunione del 1.12.2016 con l'allora Sottosegretario Rossi, di cui non sono mai stati resi noti gli sviluppi successivi e le eventuali problematiche insolte e le prospettive future.

Questo il nostro contributo per l'avvio del confronto tra l'Amministrazione e le OO.SS., per avviare il quale noi Le chiediamo, on. Sig. Ministro, un primo incontro che serva, innanzitutto a conoscerci e ad avviare un proficuo rapporto e, in secondo luogo, a gettare le basi per il lavoro che dovremo fare nell'interesse della nostra categoria e ma anche nell'interesse dell'Istituzione, e che speriamo possa essere quanto mai utile, proficuo e risolutivo delle problematiche in essere.

Ringraziando per l'attenzione, porgiamo distinti saluti.

IL COORDINATORE GENERALE  
(Giancarlo Pittelli)



**FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale**

via Aniene, 14 00198 R O M A  
Tel 06. 06.42010899 - Fax 06.2332  
e-mail: nazionale@flpdifesa.it

