UNIONE SINDACALE di BASE
PUBBLICO IMPIEGO
Coordinamento Nazionale Difesa

Roma, 12 giugno 2025

Al Sottosegretario di Stato alla Difesa
On. Matteo Perego di Cremnago

****

Gent.mo Sottosegretario,

Nel riconoscerle il meritato impegno istituzionale e politico profuso in questi anni, non possiamo esimerci dal sottolineare una realtà allarmante e intollerabile: la **componente civile del Ministero della Difesa sta vivendo una progressiva e inaccettabile marginalizzazione**. Questa condizione critica si manifesta in modo palese sia nelle strategie di sviluppo del comparto sia, ancor più gravemente, nella gestione quotidiana delle risorse umane e finanziarie.

In vista dell'incontro odierno, 12 giugno, è **imperativo e non più procrastinabile** portare alla Sua immediata e risoluta attenzione alcune questioni che attendono da troppo tempo risposte concrete e strutturali.

1. Organici e tagli tabellari: una crisi insostenibile

La persistenza dei tagli agli organici, a fronte di un numero effettivo di personale civile ben al di sotto delle 16.000 unità, rappresenta un dato allarmante. Il limite tabellare di 20.000 unità è ormai solo una cifra teorica, quasi un paradosso, poiché un numero significativo di posizioni previste per il personale civile è oggi coperto da personale militare. Questo compromette gravemente e quotidianamente la funzionalità di numerosi Enti, tanto nell'area tecnico-operativa (T.O.) quanto in quella tecnico-amministrativa (T.A.).

È **urgente e inderogabile** l'implementazione di un **piano straordinario di assunzioni** che superi ogni vincolo di turnover. Proponiamo concorsi mirati su base regionale, capaci di rispondere in modo puntuale ai fabbisogni territoriali e di rendere le posizioni realmente attrattive per i candidati. In questo contesto, è **altrettanto cruciale la stabilizzazione del personale dei Reparti Genio dell'A.M.** Questi lavoratori, impiegati da anni in una condizione di precarietà inaccettabile, sono dotati di elevate capacità professionali essenziali per l'efficienza delle Basi Militari, a costi nettamente inferiori rispetto all'affidamento a ditte esterne. La loro stabilizzazione non è solo una questione di giustizia sociale, ma di efficienza operativa.

2. Fondi FRD e FESI: trasparenza e pari dignità, ora

La gestione e quantificazione del Fondo Risorse Decentrate (FRD) e del Salario Accessorio presenta due criticità maggiori e inaccettabili:

- **Assegnazione delle risorse FESI**: La corretta assegnazione delle risorse derivanti dagli articoli 614 e 1805 bis del Codice dell'Ordinamento Militare

deve rispecchiare fedelmente, senza equivoci e senza ritardi, il lavoro svolto, superando disparità e iniquità distributive che non possono più essere tollerate.

- **Equiparazione con i FRD**: È **assolutamente imprescindibile** equiparare il personale civile della Difesa agli altri Ministeri per quanto riguarda i FRD e le indennità mai riconosciute. Questa è una condizione irrinunciabile per garantire la pari dignità del lavoro svolto e per eliminare una discriminazione incomprensibile.

Chiediamo un impegno diretto e immediato del vertice politico per quantificare le risorse aggiuntive necessarie, attivare con urgenza le procedure idonee per la loro acquisizione ed esercitare le opportune e decise azioni su Governo e MEF. Riteniamo che una parte di tali risorse possa e debba derivare da interventi mirati e rapidi sul Codice dell'Ordinamento Militare (D.lgs. 66/2010).

3. Questioni specifiche e tutela inequivocabile dei lavoratori

Desideriamo sottoporre alla Sua attenzione altre problematiche cruciali che richiedono un'azione immediata:

- **Agenzie Industrie Difesa (AID)**: È fondamentale affrontare con risolutezza l'impatto sui lavoratori degli stabilimenti militari, garantendo la piena osservanza delle norme contrattuali e superando le criticità emerse in merito a molti adempimenti. È cruciale inoltre valutare con attenzione il possibile impatto del subentro di Leonardo e, soprattutto, garantire il riconoscimento delle indennità per lavorazioni insalubri e a rischio, elevato in siti come i Polverifici (es. Baiano di Spoleto).

4. Mobilità del personale civile: una riforma improcrastinabile

L'attuale sistema di mobilità, pur basato su norme condivise, si rivela nella prassi rigido, opaco e drammaticamente inefficace, penalizzando in egual misura sia gli Enti che i lavoratori. Il nostro obiettivo è rendere la mobilità volontaria più equa, trasparente e funzionale, intervenendo in modo decisivo sulla prassi applicativa nel rispetto del quadro normativo vigente.

Proposte operative per una mobilità equa e trasparente:

- **Interpello nazionale ordinario**: Richiediamo la pubblicazione semestrale dei posti disponibili a livello nazionale, basata su fabbisogni certificati e reali. Deve essere prevista la possibilità di presentare istanza anche per profili compatibili o appartenenti alla stessa famiglia professionale, con criteri di valutazione trasparenti: anzianità, distanza chilometrica, carichi familiari e situazioni sanitarie documentate. È fondamentale un coordinamento stringente tra PERSOCIV e organi programmatori, con un parere non vincolante degli SS.MM. basato esclusivamente sulle reali esigenze dell'Ente e non su tabelle ordinative organiche spesso inadeguate o obsolete.

- **Valutazione situazioni di disagio documentato (extra tutele speciali)**: Proponiamo una procedura interna attivabile su istanza del dipendente, corredata da parere del medico competente (D.lgs. 81/2008), chiara evidenza di condizioni logistiche/personali gravose e disponibilità dell'Ente ricevente. L'istruttoria deve essere centralizzata, tracciabile e motivata, nel rispetto dell'art. 97 Cost. Inoltre, occorre considerare con la massima attenzione le prescrizioni e i criteri derivanti dallo stress correlato (D.lgs. 81/2008 art. 28), prestando particolare attenzione alle distanze tra residenza e luogo di lavoro, che oggi espongono numerosi lavoratori a rischi elevatissimi (fino a 400 Km al giorno).

- **Assegnazione temporanea per esigenze convergenti (ente–dipendente)**: Chiediamo la possibilità di assegnazione per 12 mesi, rinnovabili, con coerenza tra profilo e funzioni, assenso esplicito degli enti coinvolti e nulla osta degli Stati Maggiori. Una soluzione pienamente compatibile con l'art. 29-bis del D.lgs. 165/2001 e già positivamente sperimentata nella prassi (distacchi, missioni).

Conclusione

Le presenti proposte non sono solo semplici richieste, ma un **atto di responsabilità** volto a rafforzare la gestione strategica del personale civile. Il nostro obiettivo è tutelare i loro **diritti inalienabili** e valorizzare le loro **competenze**, senza in alcun modo compromettere l'efficienza operativa degli enti o gli equilibri delle tabelle organiche.

Si tratta di interventi **pienamente praticabili**, in linea con i principi costituzionali di buon andamento e imparzialità. Sono inoltre coerenti con una visione moderna, efficace e realmente inclusiva dell'Amministrazione della Difesa.

Certi della Sua massima attenzione e sempre disponibili al confronto costruttivo, porgiamo distinti saluti.

COORDINAMENTO NAZIONALE DIFESA