



Pubblico Impiego - Ministero della Difesa

Documento Programmatico USB Difesa



Roma, 30/10/2025

Piattaforma sindacale per il rilancio del personale civile nei prossimi anni

In premessa a questo documento, con il quale vogliamo offrire ai colleghi uno strumento di lettura delle principali criticità che investono il nostro dicastero, intendiamo soffermarci brevemente su alcune considerazioni di carattere politico-sindacale.

Ci sarebbe bisogno di un grande sforzo mondiale di cooperazione globale per un futuro comune di cui l'Europa potrebbe essere artefice con un approccio di neutralità attiva, contrariamente si continua ad alimentare lo scontro e dividere il mondo in blocchi. Alle crisi diplomatiche si risponde con la guerra, si preparano altre guerre spendendo ingenti risorse economiche e naturali. Abbiamo la necessità di tornare a un contesto di relazioni internazionali garantite e inclusive nel pieno rispetto di quanto detta l'articolo 11 della Costituzione. Invece il mantra, amplificato dalla guerra in Ucraina è solo uno: aumentare la spesa per le armi.

La sudditanza nei confronti degli Stati Uniti da parte del nostro governo e la conseguente

accettazione d'incrementare nei prossimi anni la spesa militare fino all'ambizioso 5% del PIL (nuovo obiettivo fissato dalla NATO) determinerà un drastico calo degli stanziamenti per le altre voci di bilancio, ben più rilevanti per la vita delle persone, come gli incrementi delle retribuzioni (il nostro potere d'acquisto viene continuamente eroso dall'inflazione in conseguenza di aumenti salariali indecorosi), la riduzione delle spese per scuola, previdenza, sanità e di tutto quello identificabile con lo stato sociale. Quanto precede a tutto vantaggio dell'industria bellica, che in questa fase vede [crescere esponenzialmente i finanziamenti UE](#), soprattutto attraverso il Fondo europeo per la Difesa con conseguente forte crescita dei profitti nel settore rispetto agli anni precedenti.

Questo sta indirizzando sempre più l'interesse del vertice politico-militare verso il procurement a discapito di tutto il resto (forte potenziamento Direzione Nazionale degli Armamenti drastiche riduzioni degli organici delle aree T.A. e T.O.), compresa la disponibilità di mezzi e competenze in caso di calamità naturali e necessità legate alla protezione civile.

Il quadro specificato, amplificato dalle crescenti esternalizzazioni nell'area T.O. e industriale, contribuisce a determinare una costante marginalizzazione della componente civile da ridurre ai minimi termini come dimostrano:

- la mancanza di una seria politica assunzionale dopo anni di blocco del turnover (che nella Difesa, ancor più di altre amministrazioni pubbliche ha determinato un quasi irreversibile decremento del personale civile);
- la conferma del taglio degli organici previsto dalla L. 244/2012 a differenza di quanto avvenuto per la componente militare;
- l'attribuzione, in ragione di quanto citato, di competenze e compiti propri della componente civile a quella militare con un collegato incremento della spesa.

E' di tutta evidenza che se vogliamo rivendicare un ruolo per la nostra componente nella Difesa, fondamentale anche per la salvaguardia dei valori costituzionali, non possiamo prescindere da una dura lotta per l'effettivo superamento del blocco del turnover e una rimodulazione degli organici che superi la rideterminazione a 20.000 unità come fissato dalla predetta L. 244/2012.

E' di fondamentale importanza dare nuovo impulso alla storica vertenza dell'USB per la perequazione del salario accessorio con quello delle altre amministrazioni del comparto,

vertenza di primaria importanza per ridare dignità alla nostra componente dopo anni di dichiarazioni d'intenti e promesse mai rispettate dal vertice politico e falsi obiettivi propagandati da alcune organizzazioni sindacali.

USB Difesa intende rilanciare una piattaforma programmatica che unisca rivendicazioni immediate e quelle di prospettiva. Il nostro obiettivo è ottenere un riconoscimento reale del ruolo del personale civile, non più da considerare come un semplice “costo da contenere”, ma una risorsa da valorizzare e potenziare.

Linee Programmatiche

1. Piano Assunzionale Straordinario e tutela della Componente Civile

-

Superamento del blocco del turnover: è urgente un piano assunzionale straordinario che tenga conto del reale fabbisogno degli Enti e non solo dei calcoli tabellari imposti dalla L. 244/2012.

-

Concorsi mirati e territoriali: emissione dei bandi di concorso su base regionale e provinciale per garantire una distribuzione equa e funzionale del personale. Questa scelta consentirebbe di radicare i lavoratori sul territorio, ridurre i disagi familiari e colmare le carenze organiche laddove più critiche.

-

Tutela delle professionalità civili: rifiutiamo la sostituzione arbitraria del personale civile (strumentalizzando le carenze organiche) con il personale militare, rivendicando per il personale civile le competenze amministrative, tecniche e industriali.

-

Inderogabilità della stabilizzazione per il personale civile a tempo determinato (OTD) impiegato presso i Reparti del Genio Campale dell'Aeronautica Militare, già autorizzato in via straordinaria dall'art. 36 del D.L. 104/2020. Tale misura rappresenta un fondamentale e non più rinviabile investimento per l'Amministrazione della Difesa.

-

Stabilizzazione dei precari AID: riconoscimento e stabilizzazione del personale con contratti a termine o interinali, in ragione della professionalità maturata e del lavoro

prestato.

2. Mobilità, Famiglia e Salute

-

Mobilità trasparente e tracciabile: superamento immediato delle attuali regolamentazioni che hanno determinato il blocco pressoché totale delle richieste di trasferimento introduzione di interPELLI nazionali semestrali con graduatorie pubbliche basate su criteri oggettivi e trasparenti: anzianità, distanza dalla residenza, composizione del nucleo familiare, condizioni di salute.

-

Tutela della genitorialità: priorità nei trasferimenti per il personale con figli minori di 12 anni.

-

Tutela sanitaria: trasferimenti d'ufficio per chi necessita di cure specialistiche non disponibili sul territorio di lavoro.

-

Stop al nulla osta discrezionale: eliminazione dei veti arbitrari degli Stati Maggiori, che hanno prodotto favoritismi e clientelismi.

-

Alloggi di servizio: assegnazione trasparente e prioritaria dei tanti immobili vuoti a personale neoassunto o trasferito.

3. Attività Usuranti e Previdenza

-

Comunicazione obbligatoria: obbligo, di quanti preposti, di rendicontare sistematicamente le attività usuranti ai fini previdenziali, come previsto dalla normativa vigente.

-

Tutela retroattiva: necessità di un intervento normativo per il riconoscimento dei lavori usuranti e a rischio per i periodi svolti e colpevolmente mai comunicati, al fine della maturazione del diritto all'anticipo pensionistico.

4. Risorse Economiche, FRD e FESI

-

Rifinanziamento del FRD: insufficienza dei 15 milioni annui previsti per l'adeguamento del FRD e perequarlo a quello degli altri Ministeri. Quanto precede in ragione della peculiarità delle attività lavorative, della complessità delle funzioni e dell'incremento dei carichi di lavoro conseguenti alle croniche carenze degli organici.

-

Trasferimento del FESI: va assicurato il trasferimento del FESI, nel Fondo Risorse Decentrate, del personale militare transitato nei ruoli civili della difesa, nel pieno rispetto di quanto previsto dalla norma e per garantire il giusto e dovuto incremento del trattamento economico accessorio.

-

Nuove risorse tramite riforma normativa: è non più rinviabile reperire nuove risorse economiche ad integrazione del salario accessorio, attraverso interventi normativi mirati di modifica e integrazione di quanto previsto dagli articoli del Codice dell'Ordinamento Militare.

-

Differenziali salariali: riconoscimento dei differenziali stipendiali previsti dai bandi di concorso per gli assunti dopo il 30/10/2022.

5. Trasparenza e Partecipazione

-

Piena applicazione del D.Lgs. 33/2013: va garantito a tutti i lavoratori l'accesso civico e immediato agli atti amministrativi.

-

Digitalizzazione e siti accessibili: pubblicazione esaustiva di organici, fabbisogni,

bandi e graduatorie.

-

Tavoli permanenti di confronto: istituzionalizzare momenti di confronto fra Persociv, Organi Programmatori e Organizzazioni Sindacali, per superare con la programmazione e il coinvolgimento delle parti sociali pratiche emergenziali.

6. Valorizzazione delle Competenze e Formazione

-

Aggiornamento delle job description: adeguare le descrizioni al nuovo ordinamento professionale e alle mansioni effettivamente svolte.

-

Percorsi di carriera interna: aprire canali di crescita professionale per il personale tecnico e amministrativo, per superare forme di alienazione dovute a mansioni ripetitive.

-

Formazione specialistica per famiglie professionali: corsi mirati in ragione dell'impiego e per assicurare ai lavoratori un accrescimento professionale e culturale.

-

Mentorship intergenerazionale: valorizzare i lavoratori esperti, vicini al pensionamento, come formatori per i giovani neoassunti.

-

Formazione professionalizzante garantita e continuativa per tutto il personale in servizio.

7. Condizioni di Lavoro e Infrastrutture

-

Investimenti sulle sedi: utilizzo dei fondi PNRR per riqualificare ambienti insicuri e

poco salubri.

-

Strumenti moderni: dotare il personale di attrezzature aggiornate e sistemi informatici efficienti.

-

Riduzione delle esternalizzazioni: negli arsenali e complessivamente nell'area Tecnico Operativa e Industriale, in considerazione della progressiva e drammatica perdita di know-how. Occorre investire nel personale civile e non garantire profitti al privato.

8. Conciliazione Vita-Lavoro e Welfare

-

Smart working strutturato e uniforme: va ridotta la discrezionalità e l'arbitrarietà del dirigente, e pienamente valorizzato il lavoro agile come ordinaria attività lavorativa e come strumento per bilanciare i tempi di vita-lavoro e migliorare il benessere organizzativo.

-

Banca ore e flessibilità oraria: strumenti concreti per limitare lo stress da pendolarismo e di conseguenza migliorare la produttività.

-

Welfare: incremento dei fondi a disposizione del welfare senza intaccare le risorse del Fondo Risorse Decentrate per i servizi assistenziali, diritto allo studio, benefit, trasporto, accrescimento culturale sostegno e convenzioni di effettiva utilità per i lavoratori.

9. Le principali questioni AID:

-

Indennità di rischio e ambienti insalubri: aggiornamento delle tabelle e riconoscimento delle specifiche esposizioni nei reparti polverifici, verniciatura e movimentazione munizioni.

-

Trasparenza nelle commesse private: vigilanza sui rapporti con i partner industriali (es. Leonardo S.p.A.) e pieno coinvolgimento dei lavoratori, evitando derive di subfornitura mascherata.

-

Adeguamento dei profili professionali: revisione dell'ordinamento professionale e riconoscimento dei ruoli effettivamente svolti.

-

Internalizzazione dei Servizi: verifica dei costi per i servizi di mensa, vigilanza e quanto esternalizzato con la valutazione e conseguente predisposizione di possibili piani di internalizzazione, per l'efficientamento e piena dignità del lavoro.

10. Rafforzamenti Strategici Proposti

-

Osservatorio permanente sul personale civile della Difesa: con dati ufficiali su organici, mobilità, fabbisogni e utilizzo dei fondi.

-

Campagna di sensibilizzazione nazionale: per far conoscere all'opinione pubblica l'importanza del personale civile, troppo spesso invisibile.

-

Pressione politica e parlamentare: per modificare leggi penalizzanti come la 244/2012 e per finanziare un vero rilancio della componente civile.

-

Coordinamento con le altre strutture USB: collegare le rivendicazioni dei civili della Difesa a quelle degli Ministeri e Comparti del Pubblico impiego, rafforzando la battaglia comune per un salario dignitoso e per una stagione contrattuale che sia foriera di nuovi diritti e rafforzamento di quelli esistenti.

Chiusura e Impegno

Le criticità descritte non sono anomalie episodiche, ma il frutto di decenni di scelte sbagliate e miopi. Oggi però le trasformazioni in corso nel settore della Difesa e le nuove sfide internazionali rendono impossibile continuare a trascurare la componente civile.

USB Difesa si impegna a fare di questa piattaforma uno strumento di lotta e di proposta:

- nei tavoli con l'Amministrazione,
- nelle interlocuzioni con la politica,
- nelle assemblee con i lavoratori, perché solo la mobilitazione collettiva può garantire risultati concreti.

Il personale civile deve acquisire nuova centralità a garanzia di una maggiore efficienza, riduzione della spesa, produttività e in un periodo storico alquanto delicato rispetto del dettato costituzionale.

IL COORDINAMENTO

USB P. I. Difesa

(Scarica il documento PDF qui sotto)