

Coordinamento Nazionale Difesa

# A Persociv il programma per il 2026

## Per la Cisl Fp è necessario ripartire dall'obiettivo 30.000 civili

In occasione dell'incontro programmatico per il 2026 la Cisl Fp ha nuovamente evidenziato che la priorità è l'**obiettivo di un organico a 30.000 civili**.

Non ci stancheremmo mai di dirlo.

È questo l'**obiettivo** che deve guidare ogni iniziativa e ogni rivendicazione, sia di carattere economico che normativo, compreso l'**Agenzia Industria Difesa**, in particolare:

### **PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE**

Il piano dei fabbisogni di personale del Ministero della Difesa è oggetto di informazione preventiva e di approfondimento anche con l'Ufficio di Gabinetto, obbligo contrattuale disatteso nel 2025.

La gravità della condizione degli organici da cui dipendono, fra l'altro, le progressioni, la mobilità, i concorsi, le elevate professionalità, ecc. richiede un approccio rigoroso e una rinnovata mobilitazione se dovesse permanere l'inerzia della politica davanti alla problematica.

Attendiamo l'informazione preventiva dall'U.D.G. auspicando che sia aggiornato sugli organici effettivi al 1 gennaio 2026 (non sempre è stato così) e che preveda nei concorsi anche la riserva di posti al personale interno, analogamente a tutte le amministrazioni.

### **LE RISORSE ECONOMICHE E LA RAPIDA DEFINIZIONE DEGLI ACCORDI SUL SALARIO ACCESSORIO**

La rapida acquisizione delle risorse 2026, unitamente a quelle del 2025 (comprese le maggiori somme contrattate a fine anno) è indispensabile per la definizione del nuovo accordo sul Fondo Risorse Decentrate e confermare la lusinghiera tempistica dello scorso anno.

In tale ambito il reclutamento negli ultimi anni di circa 3.500 figure professionali tecniche, sostanzialmente escluse dal salario accessorio, richiede un ripensamento nella ripartizione del FRD in una visione organica in cui tutte le categorie di lavoratori devono avere la medesima attenzione.

Le **attività tecniche**, oltre quelle logistiche e amministrative, devono essere opportunamente valorizzate attraverso una adeguata incentivazione economica per evitare che il ministero perda la sua naturale vocazione industriale.

È poi necessario dare concreta attuazione alle indennità per particolari responsabilità per gli assistenti.

## **LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI E VERTICALI**

È necessario definire rapidamente l'accordo sulle progressioni orizzontali e verticali in deroga, confermando il Ministero della Difesa come la P.A. che ha garantito il maggior numero di sviluppi economici negli ultimi anni.

## **CONCORSI E RECLUTAMENTO**

Di fronte alla necessità di ripianare con urgenza gli organici il sistema ha evidenziato tutti i suoi limiti. I concorsi sono lenti e farraginosi, le commissioni inadeguate e composte da soli militari.

Sono soprattutto indispensabili le **banche dati**, in particolare nel reclutamento di tecnici, presenti invece nelle procedure concorsuali delle altre pp.aa., per evitare che i posti non siano ricoperti per le astrusità delle prove come finora accaduto

Dobbiamo prendere atto che occorre un sistema di reclutamento adeguato alla selezione di tecnici/operai, soprattutto nelle attuali condizioni di emergenza.

Serve, dunque, assumere subito anche attraverso lo scorimento delle graduatorie degli idonei, strada che Persociv, in verità, sta da tempo percorrendo.

## **PERSONALE TRANSITATO E IDONEITÀ FISICA**

Il transito continuo del personale ex militare sta alterando, aggravandolo, il quadro complessivo della forza lavoro del Ministero della Difesa, in particolare negli enti dell'area industriale, pregiudicando attività e i lavoratori coinvolti.

Spesso, infatti, il personale transitato viene destinato lontano dal luogo di residenza e dalle famiglie aggravando la condizione fisica e psicologica.

Paradossale, in tali circostanze, il giudizio medico della prima commissione nazionale del personale ex militare in transito nei ruoli civili che ignora il più recente *Ordinamento Professionale e le Famiglie professionali* assegnando, perlopiù, profili amministrativi spesso in esubero.

Lo hanno segnalato più volte gli stessi Stati Maggiori chiedendo alle OO.SS. di rappresentare questa anomalia nelle assegnazioni dei profili e in tale ambito **Persociv deve assumere un ruolo di guida**.

## **IL FALLIMENTO DEL NOI PA NEL MINISTERO DELLA DIFESA**

Il sistema del Noi Pa si conferma inadeguato nella gestione delle particolarità del Ministero della Difesa.

I suoi limiti sono stati ripetuti negli anni, denunciati più volte dalla Cisl Fp senza che mai nessuna seria iniziativa sia stata assunta.

Il simbolo del suo fallimento è rappresentato dalle circa 5.000 partite stipendiali del personale ex militare, transitato nei ruoli civili e percettore dell'*assegno ad personam*, che continua ad avere buste paghe fantasiose, attribuzioni di arretrati non dovuti, somme non corrisposte e carichi fiscali alterati.

La condizione di richiedere da anni inutilmente una busta paga normale non è più accettabile.

Il sistema del Noi Pa appare un muro di gomma impenetrabile, che non risponde a nessuno, neppure al vertice dell'amministrazione, indifferente alle problematiche rappresentate.

Basta dunque attendere risposte che non arrivano mai e che acuiscono la tensione dei lavoratori.

**Occorre che l'AD programmi da subito un incontro con i rappresentanti del Noi Pa e la partecipazione delle OO.SS. per verificare la disponibilità al cambiamento o l'uscita dal sistema.**

## **LA MOBILITÀ**

La recente circolare sulla mobilità legata alla 104/92 è un tentativo sperimentale di disciplinare i trasferimenti in tale ambito di tutela sociale.

Peraltro, accanto a soluzioni nuove la circolare introduce rigidità e apre nuovi fronti (ad es. la temporaneità) che acuiscono le difficoltà dei dipendenti interessati e peggiorano la condizione delle famiglie.

È inutile nascondere che la legge 104/92 ha rappresentato lo strumento indiretto per ovviare all'assenza di una procedura di mobilità ordinaria.

Il Ministero della Difesa in tale ambito ha, infatti, il primato negativo tra tutte le pp.aa.

Il primo tentativo di una disciplina organica risale addirittura al CCNI del 6/7/2000, tentativo anch'esso fallito.

La responsabilità di tutte le articolazioni della Difesa è stata evidente negli anni, a incominciare dalla mancanza di trasparenza degli SS.MM. i quali hanno sempre eluso gli obblighi di trasparenza sugli organici violando anche i richiami dei vari Ministri della Difesa.

Certo la procedura di mobilità è ora oggetto di confronto previsto dal CCNL FC 2022/24 confronto che non può più essere rinviato, nella consapevolezza che permane l'incertezza sugli organici e sulla riduzione prevista dalla legge 244/12, che si conferma essere la madre di tutte le problematiche.

**Invitiamo dunque Persociv a calendarizzare con urgenza il confronto in tema di mobilità ordinaria, anche attraverso un tavolo tecnico.**

## **LO STRAORDINARIO, LA LEGGE DI BILANCIO E GLI ENTI FUORI LEGGE**

L'impegno della Cisl Fp Difesa in tema di straordinario, con la collaborazione di SMD e Persociv, ha evidenziato tutte le incongruenze di un sistema, fermo a 40 anni fa, trovando una prima risposta nella legge di bilancio 2026 che ha fissato in 32 milioni di euro il nuovo finanziamento per lo straordinario di tutti i ministeri.

È ora compito di tutte le articolazioni della Difesa assumere una iniziativa, speriamo coordinata, rapida e finalmente unitaria, con cui richiedere maggiori risorse per garantire il mantenimento delle attività in particolare quelle a carattere continuo e in reperibilità.

**Sull'argomento invitiamo Persociv a farsi promotore dell'iniziativa e a emettere, altresì, una circolare di richiamo agli enti periferici che, ignorando i dettami contrattuali continuano a pretendere dai dipendenti lavoro straordinario condizionandolo al recupero orario, obbligando in particolare i dipendenti in reperibilità.**

Nel frattempo faremo pervenire una **black list** degli enti che si pongono al di fuori delle norme contrattuali.

## **ORARIO DI LAVORO SU 4 GIORNI SETTIMANALI**

La settimana corta, su base volontaria, risponde alle esigenze di numerosi colleghi fuori sede (in particolare neoassunti e transitati) che, quotidianamente, devono affrontare distanze considerevoli e spese rilevanti per raggiungere la sede di lavoro.

È una delle risposte concrete ai bisogni dei dipendenti e che tenta di conciliare le esigenze della vita familiare con quelle lavorative.

L'invito rivolto da Persociv agli SS MM sul monitoraggio delle necessità e sulle proposte non ha avuto risposta alcuna.

Tocca ora al sindacato e in tutte le sedi sostenere le richieste dei lavoratori e scuotere le inerzie generali.

## **BENESSERE DEL PERSONALE CIVILE**

In tema di benessere è necessario avere certezza sulle risorse disponibili e sulla norma contrattuale condivisa che è necessario garantire parità di trattamento tra la componente civile e quella militare, anche in tema di polizza sanitaria.

È poi indispensabile che il tema degli OPS e delle gestioni allegre sia messo definitivamente in luce e affidato alla contrattazione come previsto dal CCNL 2022/24.

I tentativi dei vari SSMM e dello SMD di modificare il TUOM non hanno portato ad alcun risultato e si sono scontrati con l'indifferenza nei confronti della componente civile anche in tema di OPS favorendo l'attuale degrado.

**Invitiamo Persociv a calendarizzare apposito incontro in tema di benessere.**

## **CONCLUSIONI**

Auspichiamo che il contributo programmatico per il 2026 offerto dalla Cisl Fp possa essere valorizzato. Crediamo che nei momenti più difficili, come quello che stiamo attraversando, sia necessario trovare il coraggio di cambiare.

Una rinnovata attenzione del Ministero della Difesa nei confronti dei dipendenti civili appare, per questo, un obiettivo di equilibrio nei costi, di uguaglianza nei diritti e di rispetto delle prerogative dei lavoratori civili e militari, da conseguire nell'interesse del paese.

Cisl Fp Difesa

Alessandro Ansuisi    Massimo Ferri    Franco Volpi