

# MINISTERO DELLA DIFESA

SEGRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI

Indirizzo postale: Via di Centocelle 301, 00175 ROMA

Posta elettronica: sgd@sgd.difesa.it

Posta elettronica certificata: sgd@postacert.difesa.it

Pdc: 600.4601

**OGGETTO:** Trattamento economico del personale civile della Difesa.

Al Sig. SOTTOSEGRETARIO DI STATO ALLA DIFESA

On.le Domenico ROSSI

ROMA

e, per conoscenza:

Al Sig. SEGRETARIO GENERALE DELLA DIFESA/DNA

Gen. S.A. Carlo MAGRASSI

SEDE

~~~~~

Sig. Sottosegretario, Carlo Massimo,

faccio seguito a quanto rappresentato al Sig. Ministro della Difesa dai Segretari generali della Difesa *pro-tempore* con gli allegati appunti n. 61/120 in data 8 giugno 2015 e n. 123 in data 26 ottobre 2015.

In sede di apposito Gruppo di lavoro istituito con d.m. 16 giugno 2015 Segredifesa aveva già proposto il transito del personale civile dell'A.D. nel novero dei dipendenti pubblici di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165/2001, allo scopo di favorire una concreta riparametrazione del relativo trattamento economico, che risulta inferiore mediamente del 30% rispetto a quello di un pari qualifica appartenente alle Forze armate svolgente le medesime mansioni "non operative".

Com'è noto, rientrano nelle varie categorie di lavoratori di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165/2001 non solo dipendenti pubblici caratterizzati da uno status giuridico talmente particolare da proiettare riflessi (più o meno ampi) sulla stessa Carta costituzionale (Magistrati, Avvocati dello Stato, Forze Armate e Forze di Polizia, Prefetti, Diplomatici, Vigili del Fuoco e Professori universitari), bensì anche altre tipologie di lavoratori pubblici il cui plesso d'impiego non appalesa peculiarità organizzative e/o funzionali maggiori rispetto a quelle che da sempre tipicizzano la vita lavorativa dei dipendenti civili della Difesa (dipendenti della Banca d'Italia, della CONSOB, dell'Antitrust e delle altre Autorità amministrative indipendenti, dirigenti del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria): a queste ultime, in particolar modo ai rispettivi regolamenti di organizzazione del personale, può farsi riferimento per delineare un'idea più concreta delle differenze e delle similitudini intercorrenti con il resto del pubblico impiego.

E' evidente che, in merito al transito del personale civile dell'A.D. nel regime pubblico, remore possano sussistere con riguardo a quelle materie più delicate per il personale stesso e, al contempo, più sensibili per le parti sociali, ossia l'impiego, la mobilità, la retribuzione, le relazioni sindacali. Al riguardo, occorre – a mio sommesso avviso – evidenziare quanto segue:



- a) quanto all'impiego, il principio generale secondo il quale il dipendente viene utilizzato in ragione delle mansioni del profilo (o qualifica) di appartenenza non dovrebbe essere intaccato, trattandosi di una garanzia del personale che ammette ben poche ed esplicite eccezioni;
- b) per la mobilità individuale, il problema maggiore è rappresentato dalla mobilità d'ufficio, ma la normativa attuale già prevede il trasferimento per esigenze di servizio verso sedi collocate nella stessa Regione. E, comunque, discipline di settore valevoli per personale non contrattualizzato contemplano la movimentazione del dipendente per esigenze di servizio, esigenze che, comunque, devono essere motivate e devono tenere conto delle condizioni della famiglia e di eventuali necessità di studio del dipendente stesso o dei figli (vedi, ad esempio, art. 60 del regolamento CONSOB). Per la mobilità collettiva, invece, l'attuale normativa di riferimento contenuta nel d.lgs. n. 165/2001 più volte citato ha già ridotto la concertazione sindacale nei processi di reimpiego del personale, fissando un principio di messa in disponibilità in caso di mancata utile collocazione del personale da reimpiegare, anche a presupposto della successiva risoluzione del rapporto di lavoro (vedi art. 33 d.lgs. n. 165/2001);
- c) riguardo al trattamento economico in regime pubblico, gli aumenti stipendiali sarebbero stabiliti con legge e potrebbero tornare in auge gli automatismi stipendiali aboliti dal decreto legislativo n. 29/1993 ma ancora previsti, invece, per alcune categorie del pubblico impiego;
- d) con riferimento, infine, alle relazioni e alle tutele sindacali, sebbene nel rapporto di pubblico impiego il Giudice competente sia quello amministrativo, la suprema Corte di cassazione ha affermato che il Giudice ordinario decide sui ricorsi delle OO.SS. in materia di condotte antisindacali ex art. 28 della legge n. 300/1970 anche riferite al rapporto di lavoro del personale pubblico non contrattualizzato (Cass. SS.UU., ord. n. 20161 del 24 settembre 2010), fuggendo così dubbi su un eventuale vulnus delle garanzie sindacali. Non sembrerebbero, dunque, intaccati i diritti e le prerogative sindacali, poiché non può essere esclusa l'applicazione, anche nel rapporto di pubblico impiego, della citata legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), come dimostra l'esplicito richiamo a tale testo legislativo contenuto nell'art.137 del d.lgs. n. 217/2005 (ordinamento del personale dei Vigili del Fuoco).

Le considerazioni suesposte, anche all'esito (negativo) del tentativo di istituire un fondo per finanziare l'incremento del trattamento economico del personale civile dell'A.D. attraverso l'inserimento di una norma *ad hoc* nella Legge di Bilancio 2017, potrebbero indurre a rivalutare la proposta sopra descritta.

Infatti, se è vero che detta ipotesi comporta una riconfigurazione del quadro normativo di riferimento, è anche vero che essa appare come una soluzione strutturale che meglio soddisfa l'esigenza di dare pieno riconoscimento alla specificità professionale del personale civile dell'A.D., quella "specificità" più volte evidenziata da tutte le OO.SS., nessuna esclusa.

Le obiezioni mosse a tale proposta, in sede di relazione finale del Gruppo di lavoro *de quo*, a sommosso avviso dello scrivente sono superabili, in quanto:

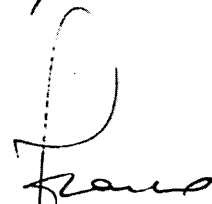
- a) il passaggio del personale civile dal regime privatistico a quello pubblico, nella fase di transizione, potrebbe essere "governato" mediante l'adozione di successivi provvedimenti di legge e regolamentari idonei a surrogare gradualmente le vigenti disposizioni dei CCNL. Pertanto, la normativa di settore per il personale civile della Difesa, una volta attuato l'eventuale passaggio allo status di diritto pubblico, potrebbe essere configurata in modo da assortire la disciplina di legge con una di rango inferiore (regolamentare), alla cui costruzione dovrebbero partecipare le OO.SS.;
- b) i dipendenti del comparto ministeri attendono ormai da circa otto anni gli aumenti contrattuali ed il nuovo "Comparto Funzioni Centrali", in cui sono inseriti i Ministeri, a mente del CCNQ del 13.7.2016, non sembra foriero di grosse novità sul trattamento economico fisso. È noto,

infatti, che l'orientamento del Governo appare piuttosto rivolto ad incanalare maggiorazioni di tale trattamento nella parte accessoria, sotto forma di incentivazione della produttività e di compenso della *performance* individuale. Inoltre, il citato CCNQ, ferma restando la finalità di armonizzare le differenti discipline relative ai preesistenti Contratti/Aree di contrattazione, fa salva la possibilità di integrare la parte comune del futuro CCNL con parti speciali/sezioni, destinate a disciplinare taluni aspetti del rapporto di lavoro non pienamente uniformabili, necessitando di una regolamentazione distinta. Questa clausola di salvaguardia se, da un lato, potrebbe favorire il riconoscimento della più volte citata specificità professionale dei dipendenti civili della Difesa, dall'altro non postula un sicuro adeguamento "stipendiale", proprio per le ragioni suesposte in ordine alla nuova configurazione del salario dei pubblici dipendenti contrattualizzati. E, d'altro canto, l'accorpamento di più soggetti, prima suddivisi in Comparti diversi, non autorizza a pensare ad una quanto mai auspicabile omogeneizzazione dei trattamenti economici (con grande vantaggio per il personale civile non dirigenziale della Difesa, collocato purtroppo negli ultimi posti fra i vari Ministeri): già nel CCNL Comparto Ministeri 2002/2005 l'art. 22 prevedeva l'avvio di un processo di perequazione dell'indennità di amministrazione per parificare il trattamento economico tra i vari Dicasteri, ma tale norma, tuttavia, è rimasta inattuata.

Tanto rassegno alla cortese attenzione della S.V. Ill.ma, restando a completa disposizione – nell'auspicato accoglimento della proposta – per l'implementazione del relativo impianto normativo.

Con Amore e profonda stima,

Il



Il Coordinatore tecnico del Gruppo di lavoro  
(nominato con d.m. 16 giugno 2015)  
Vice Segretario generale della Difesa  
Cons. Franco MASSI



# MINISTERO DELLA DIFESA

SEGRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI

Prot. n. 61 /120

Roma, 8/6/2015

**OGGETTO:** Riparametrazione del trattamento economico del personale civile dell'A.D.

## APPUNTO PER IL MINISTRO DELLA DIFESA

*Stefano Minichino*

*in esito a specifici approfondimenti, effettuati riguardo l'argomento in epigrafe, si è riscontrato che, nell'intero comparto "Ministeri", il Ministero "più povero", da diversi anni, è il Ministero della Difesa, dove ciascun dipendente civile percepisce un trattamento economico complessivo medio annuo inferiore del 30% rispetto ad un pari qualifica del Ministero della Salute, ritenuto il "più ricco" (stesso differenziale rispetto ad una corrispondente qualifica/grado del personale militare dello stesso Dicastero), con conseguenti ricadute in termini di riduzione di valide risorse professionali che, ove possibile, "passano" ad altre Amministrazioni (mobilità, comandi etc.).*

*Al fine di individuare possibili iniziative di adeguamento retributivo, è stato costituito un apposito "Tavolo Tecnico", presieduto dal Vice Segretario Generale della Difesa, che ha avviato i lavori il 9 aprile u.s. (All.1) e, a seguito delle verifiche condotte (vds. scheda di sintesi in All.2) e dei correlati approfondimenti, sono emerse le seguenti opzioni operative:*

- *atteso che il personale civile della Difesa è inquadrato economicamente nel CCNL del comparto "Ministeri", a livello Dicastero è possibile intervenire sul trattamento economico accessorio, rimpinguando il Fondo Unico di Amministrazione dell'A.D. (che dal 1° gennaio scorso non "soffre" più del vincolo*

*apposto dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010) in misura tale (circa € 200.000.000,00) da aumentare – almeno in linea tendenziale – l'importo medio pro-capite di circa € 10.000,00 lordi annui, che potrebbe considerarsi il livello economico equo per rendere “competitivo” questo Ministero ed evitare ulteriori “migrazioni” delle citate pregiate risorse professionali;*

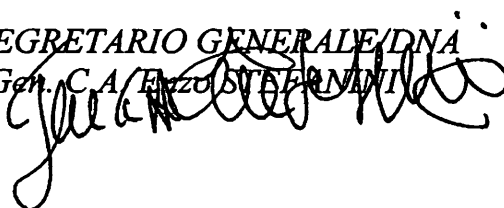
- *premesso che, in ambito A.D., l'esistenza di due tipologie di personale determina, inevitabilmente, obiettive specificità della componente civile funzionalmente posta “a servizio” dell'operatività dello strumento militare, di cui le F.A. costituiscono l'espressione primaria dei compiti istituzionali del Dicastero, occorre tener conto degli effetti che ne conseguono. In sostanza, il personale in regime di diritto pubblico opera in un contesto normativo, caratterizzato da una forte specificità gerarchico/funzionale, strutturato su norme speciali (D. Lgs. n. 66/2010 e D.P.R. n. 90/2010). Tale corpus normativo è finalizzato alla gestione di un sistema di “comando” e “controllo” indispensabile per l'assolvimento dei compiti operativi e il personale civile, che è organicamente inserito negli elementi di organizzazione, deve adeguare la propria prestazione lavorativa alla descritta specificità. In difetto, emergerebbero prevedibili asimmetrie o, addirittura, carenze funzionali, evitabili con una sostanziale, anche se non formale, caratterizzazione “militare” delle prestazioni lavorative rese dal personale civile. Siffatta specifica situazione potrebbe, pertanto, “giustificare” l'inserimento del personale civile nell'ambito delle categorie “speciali” del pubblico impiego, tra le quali rientra anche il personale militare (art. 3 D. Lgs. n. 165/2001).*

*Tanto rappresento per le determinazioni della S.V. Onorevole.*

*Con osservanza.*

IL SEGRETARIO GENERALE/DNA

Gen. C.A. Enzo STEFANELLI





# MINISTERO DELLA DIFESA

SEGRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI

Prot. n. 123

Roma, 26/10/2015

*OGGETTO: Attuazione del "Libro Bianco" per quanto concerne l'obiettivo strategico della valorizzazione della componente civile della Difesa.*

## APPUNTO PER IL MINISTRO DELLA DIFESA

*Signor Ministro,*

*nell'ambito dell'implementazione del "Libro Bianco", il processo di revisione dello strumento militare, unito ai frequenti interventi di riorganizzazione dell'apparato amministrativo del Dicastero, realizzati – come è noto – in un'ottica di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica, comporta un sempre maggiore e qualificato impegno del personale ed in particolare di quello civile appartenente alla terza area funzionale (Funzionari).*

*Il buon esito delle azioni di riforma in atto – in particolar modo del "Libro Bianco" – dipende, infatti, anche dalla preziosa attività finora assicurata dai Funzionari civili della Difesa.*

*Non stupisce, quindi, che detto personale – come dimostra la lettera, di cui ad ogni buon conto si allega copia (All.1), inviata di recente, oltre che alla S.V. Ill.ma, anche al Presidente del Consiglio dei Ministri e al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione – lamenti il fatto che all'attuale cronica e grave carenza organica corrisponda una richiesta di maggiore efficienza/produttività che, tuttavia, non risulta compensata da serie ed adeguate prospettive di avanzamento professionale e di miglioramento economico.*

*Una situazione, questa, resa vieppiù insopportabile dalla constatazione del più favorevole trattamento riservato ai Funzionari di altre Amministrazioni centrali dello Stato, oltre che dalla “coabitazione” con quella parte del personale militare per la quale, pur non impiegata in attività operative, vige comunque un sistema di significativi incentivi motivazionali.*

*Tutto ciò premesso, ritengo doveroso evidenziare la necessità di dare concreto e rapido impulso – sfruttando, se del caso, lo strumento della Legge di Stabilità 2016 – al perseguimento dell’obiettivo strategico della valorizzazione, in linea generale della componente civile della Difesa (punto 231 del “Libro Bianco”), richiamando a tale scopo le soluzioni a suo tempo prospettateLe dal mio predecessore con appunto (prot. n. 61) in data 8 giugno u.s.(All.2): l’una di tipo giuridico, con l’inserimento del personale civile della Difesa nelle categorie speciali del pubblico impiego di cui all’art. 3 del d.lgs. n. 165/2001; l’altra di tipo finanziario, con il reperimento di circa 200 milioni di euro per alimentare le risorse destinate al trattamento economico del personale civile della Difesa.*

*In tal contesto, soprattutto nel quadro dell’inserimento nelle cc.dd. “categorie speciali del pubblico impiego”, potrebbe trovare spazio la proposta elaborata dagli stessi funzionari sopra citati di individuare uno strumento normativo atto a consentire un accesso differenziato alla dirigenza, previo regolare espletamento di procedure selettive, per il reperimento di una quota di futuri dirigenti della Difesa.*

*Quanto sopra, nella considerazione che le predette proposte rispondono anche all’inderogabile esigenza di porre rimedio a quella “diaspora” in corso, ormai da diversi anni, verso altri Organi, Enti o Amministrazioni che, per frenare la quale, pena l’entrata in crisi di attività istituzionali rilevanti attualmente ricondotte proprio alla responsabilità dei predetti Funzionari, il Segretario Generale pro tempore si è visto costretto a segnalare alla S.V. Ill.ma, con precedente apposito appunto (prot. n. 110) in data 30 settembre u.s. (All.3), l’opportunità – che allo stato non posso non condividere – di rivedere l’applicazione dell’istituto del comando al medesimo personale.*

*In All.4 sottopongo alla Sua valutazione l'ipotesi di un intervento emendativo (non recante nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica) che offre il necessario incipit di livello legislativo per affrontare e risolvere adeguatamente l'intera problematica esposta.*

*Tanto rappresento, per le determinazioni della S.V. Onorevole.*

*Sug*

*IL SEGRETARIO GENERALE/DNA  
Gen. S.A. Carlo MAGRASSI*

*Carlo Magrassi*