



www.ForzeArmate.org – www.SideWeb.org - www.SideWeb.it

**Tutela Legale – Giustizia – Diritto militare – Consulenze telefoniche gratuite
Ricorsi individuali e collettivi - Raccolta normative e circolari - Banca dati riservata - Convenzioni
Servizio di informazione tramite i portali web e il giornale “Militari Magazine”**

CHI SIAMO E COSA FACCIAMO

SideWeb è una società di servizi nata dall'entusiasmo e dall'esperienza pluriennale di coloro che hanno operato per anni nelle organizzazioni di tutela individuale e collettiva, contribuendo con la propria professionalità ed il proprio impegno anche alla crescita di importanti portali web, che si occupano del personale militare. Fornisce informazione, assistenza e consulenza legale (1) e, nel suo ambito rappresenta un indiscusso punto di riferimento solido e sicuro per tutti i cittadini, militari inclusi.

Si garantisce agli abbonati, oltre a tutti gli altri servizi previsti, un qualificato centro di consulenza telefonica tri-settimanale e gratuita.

Abbonati ai servizi offerti da SideWeb, sostieni la tua professione... difendi i tuoi interessi.

Abbonandoti usufruirai così di tutti i servizi offerti, e grazie al tuo contributo darai il sostegno ad importanti iniziative, rese note sul portale web.

Il costo dell'abbonamento annuale come utente **servizi Time** è di 40 €, come **utente servizi Flash** è di 60 €. [Approfondisci qui.](#)

Il costo dell'abbonamento annuale al giornale **Militari Magazine** è di 15 euro. [Approfondisci qui.](#)

E' previsto uno sconto per coloro che sottoscrivono congiuntamente un abbonamento ai servizi (Time o Flash) e al giornale Militari Magazine. Utente servizi Time + giornale Militari magazine: 50 €(anziche' euro 55); Utente servizi Flash + Giornale Militari Magazine: 70 €(anziche' euro 75). [Approfondisci qui.](#)

La quota dell'abbonamento annuale prescelto va versata:

1. sul conto corrente postale nr. 7 0 4 3 9 0 8 8 - Intestato a: SIDEWEB S.R.L. - Via Terraglio, 14 - 31022 Preganziol (TV).
Durata dell'abbonamento: 12 mesi dal momento del versamento della quota di abbonamento.
2. oppure sul conto corrente bancario: BANCA: Karntner Sparkasse AG, Filiale di Udine, Via Aquileia nr. 5 - 33100 UDINE.
Conto corrente bancario nr.: 1 1 1 2 - Codice IBAN: IT87Z033291230000000001112 - Coordinate Bancarie:
Cin: Z - Abi: 0 3 3 2 9 - Cab: 1 2 3 0 0 - Intestato a: SIDEWEB S.R.L. Via Terraglio, 14 - 31022 Preganziol (TV).
3. oppure utilizzando anche la tua carta di credito del circuito VISA, MASTERCARD, CARTE RICARICABILI, MAESTRO e CARTASI.
In questo caso l'attivazione dell'abbonamento avviene in modo automatico e immediato.



(1) Essere utente/abbonato SideWeb non significa diventare socio di una associazione ma semplicemente aderire ai servizi offerti da una società commerciale.

SideWeb s.r.l.

Via Terraglio, 14 - 31022 Preganziol (TV)

info@sideweb.it – Tel. 347 4317717 – Fax 045 7500915

Sideweb è presente su: www.forzearmate.org – www.sideweb.org - www.sideweb.it – [Militari Magazine](#)

Aggiornamenti giornalieri - Rev. 18.02.2008

**PUBBLICHIAMO LA SEGUENTE DOCUMENTAZIONE
Co.ce.r. delle FF.AA. e FF.PP**

**La documentazione viene pubblicata in forma gratuita
e di libero accesso per tutti gli utenti dei portali SideWeb**



CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA

Sezione Esercito

PRINCIPALI OBIETTIVI

Il COCER/EI ha finora impostato una linea d'azione tendente a creare le premesse politiche per il miglioramento generale della situazione delle Forze Armate sacrificando a volte anche aspetti peculiari di Forza Armata. Ciò tendenzialmente per la complessità delle problematiche da affrontare e per la natura delle stesse, il più delle volte di carattere interforze o addirittura interministeriale. Lo sforzo, sufficientemente forte e continuo, è stato rivolto in più direzioni cercando: di compattare il COCER Interforze, costituendone quale sezione una parte affidabile e di riferimento; di acquisire anche credibilità nei confronti dei Sindacati delle Forze di Polizia; di proporsi quale interlocutore credibile nei confronti del mondo politico.

Oggi è possibile affermare che l'obiettivo di credibilità esterna sia stato sufficientemente raggiunto, anche se tale presupposto non si è dimostrato sufficiente a raggiungere risultati adeguati in generale a favore del personale delle Forze Armate o della Forza Armata. In prima approssimazione, ciò è da scriversi quasi totalmente a responsabilità del vecchio Governo, atteso che a più riprese hanno convenuto sulla correttezza delle richieste della Rappresentanza sia il Ministero della Difesa sia i membri ed i Presidenti delle Commissioni Difesa. In sostanza, l'esperienza ci ha insegnato che, in prospettiva, non si tratta di individuare gli obiettivi da raggiungere o le problematiche da affrontare, ma piuttosto è necessario creare le sinergie, le premesse mediatiche e le adeguate pressioni affinché la condizione militare o più in generale le esigenze del Comparto Difesa e Sicurezza rientrino nelle priorità governative. Tra l'altro la caduta del Governo ha reso meno significativi i risultati comunque raggiunti proprio in termini di credibilità e di rapporti relazionali nonché con l'approvazione del noto "patto per la sicurezza" (un patto di legislatura da sviluppare **nell'arco di 3-4 finanziarie**).

In relazione a quanto sopra indicato il COCER Esercito intende continuare anche nel prossimo futuro a seguire la linea d'azione sopra indicata ritenendo che solo la ricerca di una compattezza all'interno della Sezione, nel Comparto e nell'Interforze possa portare a dei reali risultati.

Fatta questa debita premessa e nella previsione di dovere ricominciare la nostra attività nei confronti del nuovo Governo il COCER/EI ritiene che le principali problematiche di interesse siano quelle di seguito esposte, suddivise per obiettivi generali, specifici e interni.

Dove quelli generali sono quelli di più ampia portata e su cui occorre ricercare il consenso a monte del Governo investendo una chiara responsabilità politica sulla linea d'azione da intraprendere.

Quelli specifici sono quelli su cui è sufficiente ricercare un consenso parlamentare trattando problematiche che non alterano la politica generale e su cui è possibile avere una condivisione trasversale.

Quelli interni sono quelli su cui occorre raggiungere la condivisione con gli Stati Maggiori per avere maggiore forza laddove sia necessario uno sviluppo legislativo o per poter raggiungere l'obiettivo tramite varianti amministrative.

OBIETTIVI GENERALI

SPECIFICITÀ DEL COMPARTO DIFESA-SICUREZZA E RIFORMA DELLA RAPPRESENTANZA MILITARE

Il COCER ha prospettato in tutte le sedi, quale priorità, la necessità di ottenere il riconoscimento ordinamentale della specificità del Comparto Difesa e Sicurezza. Una specificità correttamente motivata in relazione alla peculiarità dei compiti attribuiti, dei doveri e dei limiti costituzionali connessi con lo status.

L'obiettivo è considerato primario, ritenendo che solo il raggiungimento dello stesso possa creare di fatto la condizione di partenza per ottenere, in prospettiva, previsioni economiche, previdenziali e normative peculiari rispetto al Pubblico Impiego.

Ciò fermo restando che il riconoscimento della specificità può consentire di fornire un valore aggiunto per il personale, di entità variabile e destinato concettualmente alla elevazione delle indennità specifiche che caratterizzano gli impieghi e le differenti condizioni di rischio e di disagio non riscontrabili nel Pubblico Impiego. Un valore aggiunto che deve peraltro essere di volta in volta concertato dagli Organismi di Rappresentanza con il Governo determinando così un momento istituzionale di confronto ratificato e quindi certo, assolutamente necessario anche per potere affrontare le problematiche generali del mondo militare. **Si darebbe così alla Rappresentanza un vero ruolo di parte sociale, nell'ambito o a premessa della necessaria Riforma dell'attuale Rappresentanza Militare, definita dalla Legge n. 382/78**, per un organismo che consenta una maggiore tutela dei diritti del personale anche individuale.

È infatti assolutamente avvertita l'esigenza di riforma dell'organizzazione e funzionamento della Rappresentanza Militare attualmente retta dalla sopra citata legge, dal D.P.R. 691/79 e dal D.M. 9 ottobre 1985. Ciò al fine di creare un organismo che possa effettivamente rappresentare ai massimi livelli governativi e istituzionali le esigenze del personale e non lasciare che di fatto quest'ultime siano invece devolute alla parte istituzionale.

Nel contesto sopra evidenziato, gli sforzi vanno inizialmente concentrati affinché con la finanziaria 2009 siano allocate le risorse per il contratto economico 2008-2009 (tenuto conto che con la finanziaria 2008, così come per tutto il Pubblico Impiego, sono state allocate le sole risorse per la vacanza contrattuale) nonché per la parte normativa del quadriennio 2006-2009.

PREVIDENZA

Il mancato avvio della previdenza complementare rischia di creare principalmente al personale reclutato dopo l'emanazione della Riforma Dini dei danni irreparabili.

L'obiettivo primario del COCER rimane quello di un avvio del sistema interamente contributivo dilazionato all'avvio della previdenza complementare e in subordine l'apertura immediata di un tavolo di concertazione governativa per pervenire quanto prima possibile all'avvio della previdenza complementare e per approfondire le possibilità esistenti per sanare il pregresso.

In questo contesto si rende necessario e urgente abolire le previsioni contenute nella Legge 24 dicembre 2007, n. 247 (art.1 comma 6 – "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007") inaccettabili sia per il metodo seguito e sia per i contenuti.

Sul metodo, infatti, è inaccettabile che sia applicato al personale militare un accordo siglato dal Governo esclusivamente con CGIL, CISL e UIL. Nel merito, invece, appare improponibile un incremento dei limiti di età, in relazione sia alla incrementata operatività e sia per la delicatezza dei compiti affidati, nel confronto con i Paesi alleati e nel contesto di una annunciata revisione del modello. Rimane da approfondire la valenza reale delle casse ed in caso affermativo occorre comunque prevedere la costituzione di una cassa specifica per i volontari in servizio permanente o tendere all'adesione di tale personale a casse già esistenti.

REVISIONE DEL MODELLO

Occorre porre subito all'esame del Governo la responsabilità dell'esame della situazione dei bilanci dell'Amministrazione. Ciò in quanto, a fronte dei limitati bilanci, e delle limitate risorse sull'esercizio sembrerebbe che si stia procedendo verso una ulteriore ipotesi di ristrutturazione riduttiva o meno. La domanda va posta subito in quanto va chiarito che seppure il settore ordinativo è escluso dalle competenze della Rappresentanza militare, non si può non tenere conto dei riflessi che un nuovo modello più ridotto può avere sul personale e sulle loro famiglie. Pertanto, le problematiche che si creerebbero connesse con i profili di carriera, con gli avanzamenti economici derivanti e con i profili pensionistici, ormai direttamente collegati ai trattamenti economici in servizio, nonché i trasferimenti e l'aspetto alloggiativo che costituiscono problematiche di assoluto rilievo per il personale dovranno essere eventualmente concertate e affrontate con la Rappresentanza Militare per risolverle "a premessa" e quale "condizione" per l'effettiva possibilità di realizzare un modello più ridotto. In caso contrario l'unica possibilità è riportare i bilanci a livelli adeguati alle effettive esigenze.

Alla definizione del modello è inoltre legata la problematica dei presunti esuberanti del personale, con specifico riferimento agli Ufficiali ed al personale del ruolo Marescialli nonché la futura possibilità di immettere in servizio permanente la maggior parte dei volontari in ferma breve/volontari in ferma prefissata di quattro anni. In particolare va immediatamente cassata la norma, introdotta con la finanziaria 2008, che prevede il transito obbligatorio in altre Amministrazioni del personale in esubero, ritenuta inaccettabile sotto un profilo della dignità del personale rappresentato. Così come va ripristinato l'iniziale finanziamento del modello professionale, decurtato di ben 120 milioni di euro con la finanziaria 2007 (poi ridotti a 90 dietro spinta del COCER con la finanziaria 2008) per garantire le citate immissioni.

OBIETTIVI SPECIFICI

TRATTAMENTO ECONOMICO

L'attuale trattamento economico del personale non può che essere giudicato in termini generali non adeguato, in relazione a rischi, disagi, responsabilità, doveri e limiti connessi con lo status militare. In relazione alla situazione contingente del Paese, determinate categorie/gradati sono addirittura vicini alla soglia della povertà. Inoltre, non può non essere sottolineata la differenziazione in termini di meccanismi procedurali diversi per le varie categorie circa le modalità per gli incrementi economici così come la maggiore gerarchizzazione del trattamento economico creatasi con l'introduzione dei parametri ed il sostanziale mantenimento di indennità parimenti legate principalmente al grado. In sostanza, necessita una sostanziale revisione del trattamento economico in senso generale.

RIORDINO DELLE CARRIERE

In questo senso anche il riordino delle carriere può essere uno strumento con il quale, già intrinsecamente si può intervenire. Il provvedimento, non più procrastinabile, tra l'altro, già dispone di una prima aliquota di risorse già a suo tempo stanziata che può iniziare con l'approvazione di specifica legge delega e che appare comunque indispensabile anche per sanare pregresse situazioni connesse con la legge 958/86, con il riallineamento di cui alla legge n. 165/04, nonché con i disallineamenti e scavalcamenti nei ruoli della Forza Armata e tra ruoli rispetto ad altre Forze Armate.

A latere, appare inoltre opportuno tendere alla stesura di un testo unico sullo stato giuridico del personale in termini omogeneizzanti.

PRECARIATO

Fermo restando quanto sopra indicato, va investita l'Autorità politica affinché nel caso in cui non si riesca a immettere in servizio permanente il personale il Governo si faccia carico di trovare obbligatoriamente degli altri sbocchi occupazionali, essendo inaccettabile che possano essere congedati giovani con 6-7 anni di servizio prestato in modo meritevole.

NEOPLASIE

È ormai noto come la patologia tumorale o ematologica stia diventando una realtà presso i nostri uomini e donne così come appare plausibile che esista una notevole relazione fra l'insorgere della malattia e l'impiego in Teatro Operativo del personale dell'Esercito che attualmente sta pagando il prezzo più alto anche in termini di vite umane. Ciò stante anche i dati recentemente indicati dal Ministro della Difesa. Dati che tra l'altro sono probabilmente superiori esistendo personale che, contratte tali patologie, hanno affidato la loro sorte a Centri clinici esterni e dedicati probabilmente perché non hanno avuto la percezione di ricevere adeguata attenzione e ferma restando l'attuale difficoltà e lentezza di riconoscimento delle cause di servizio affidate alla Commissione deputata al riconoscimento.

Per queste esigenze che crediamo purtroppo continueranno a crescere all'interno della nostra Forza Armata ci appare necessario che lo Stato Maggiore dell'Esercito e la Rappresentanza Militare si attivino in sinergia per creare una linea di assistenza a tutto il personale ammalato che probabilmente molto tempo non ha. Ciò tramite:

- investimenti mirati a migliorare le strutture assistenziali esistenti dedicate alla cura oncoematologica e oncologica ed al supporto psicologico per una migliore gestione della malattia del paziente e della famiglia;
- costituzione di una Commissione Permanente dedicata alle valutazioni delle patologie che faciliti il rapido riconoscimento delle cause di servizio;
- sensibilizzazione dei Comandi a tutti i livelli dell'applicazione di quanto previsto dal DPR 11 settembre 2007, n. 170.

Ciò fermo restando la necessità di una revisione della legge 104 o quanto meno un'applicazione specifica per le Forze Armate sulla base di nuovi criteri da individuare.

Appare anche opportuna una indagine sull'esigenza di recupero psicofisico del personale dopo le missioni. In caso affermativo, si dovrebbero individuare gli strumenti e le procedure da adottare, che vanno dall'impiego mirato di medici militari (psicologi, dietologi, etc.) a convenzioni con ditte specializzate per il benessere e la salute del personale.

In ogni caso, a carattere generale, occorre rivedere la normativa e le procedure per la definizione delle pratiche di riconoscimento di dipendenza per causa di servizio di lesioni/infermità. Ciò tenuto conto che le modalità attuali non sono rispondenti alle esigenze del personale per i lunghi tempi (anche 4- anni) che intercorrono per la definizione completa della pratica.

OBIETTIVI INTERNI

Occorre portare lo Stato Maggiore a condividere la necessità di un progetto (amministrativo e/o legislativo) che porti pragmaticamente a sostenere la **qualità della vita** delle famiglie del personale, procedendo lungo tutte le direzioni possibili. Di seguito possibili esempi:

FRINGE BENEFIT/SPONSORSHIP

Incremento degli organismi di protezione sociale esistenti e delle loro attività e attualizzazione delle procedure di utilizzazione; costituzione di punti vendita di merci varie con o senza finalità di lucro che possano anche essere privilegiati sotto il profilo fiscale (ad esempio come gli attuali PX di altri paesi alleati); convenzioni nazionali/regionali con le maggiori società erogatrici di beni o servizi dopo aver fatto la mappatura delle esigenze del personale (grande distribuzione, servizi bancari assicurativi, compagnie petrolifere, strutture sanitarie, aziende di trasporto etc.); avviare e finalizzare ricorrendo al benchmarking processi di found racing/joint venture/project financing/merchandising nei vari settori di interesse esplorando possibilità di finanziamento europei/regionali.

Si potrebbero anche sfruttare le nostre strutture in disuso da affittare attraverso una convenzione con la col diretti o altri organi imprenditoriali al fine di creare dei mini market per la vendita di beni alimentari "carne, latticini, salumi, latte fresco, frutta e verdura a prezzi notevolmente ridotti (stimato nel 30%) in quanto, passando direttamente dal produttore al consumatore si eliminerebbe parte della catena della distribuzione (un esempio a riguardo è costituito da un protocollo nella regione Sicilia con la nascita dei "farmer market").

PROBLEMATICA ALLOGGIATIVA

Un altro settore vitale su cui intervenire è quello alloggiativo, per l'incidenza assolutamente rilevante che ha sia sulla mobilità interna, in termini cioè istituzionali, sia per l'effetto sul bilancio familiare. A riguardo, occorre tendere a: prevedere nei piani di edilizia agevolata dei singoli comuni percentuali a favore del personale delle Forze Armate; incentivare il sostegno alla costituzione delle cooperative militari tramite il rifinanziamento della L. n. 492/75 (art. 7 comma 3), anche prevedendo presso ogni CME la ricostituzione di un apposito organismo dedicato; ricercare la possibilità di permutare immobili militari non più necessari ai compiti istituzionali con alloggi forniti dai comuni interessati. Nell'impossibilità di portare avanti tali linee non rimarrebbe che ricorrere ad una indennità di alloggio per la quale peraltro occorrerebbero evidentemente notevoli risorse aggiuntive. Quanto sopra ferma restando l'esigenza di procedere alla manutenzione ed all'adeguamento del parco infrastrutturale disponibile specie per il personale volontario scapolo. Si rimane in attesa di conoscere gli sviluppi del progetto a suo tempo illustrato al COCER di mini alloggi per i volontari trasformabili successivamente in alloggi per famiglie.

Occorre anche rappresentare al nuovo Governo la necessità di variare politica rispetto a quella seguita dal vecchio Governo di cessione "gratuita" di immobili all'Agenzia del Demanio, ritenendo assolutamente prioritario il ricorso a permuta con i comuni interessati, specie nelle aree critiche. La recente approvazione nella legge finanziaria di previsioni concernenti la vendita di immobili ritenuti non più funzionali alle esigenze della difesa al fine di reperire risorse finanziarie fresche per la costruzione/acquisto/manutenzione di immobili, apre un nuovo scenario di assoluto interesse, atteso anche che viene contestualmente abolita l'iniqua "cartolarizzazione". Parimenti a tali aspetti da considerarsi in prospettiva positivi, è innegabile il timore che nella scelta degli alloggi da vendere vengano alla fine privilegiati proprio "gli ex cartolarizzati" e pertanto si evidenzia l'importanza di una individuazione degli immobili in questione che sia obiettiva ed effettivamente funzionale alle esigenze non dei singoli ma della collettività. Il COCER chiede di contribuire alla definizione dei criteri di scelta per l'individuazione degli alloggi.

ASSISTENZA ALLE FAMIGLIE

Creare strutture ad hoc (morale, welfare centers), specializzando del personale nello specifico settore, utilizzando anche personale volontario proveniente dall'ausiliaria in network anche con le associazioni di volontariato, rappresentanza militare e ordinariato militare al fine di fornire specifici servizi anche di consulenza alle famiglie (baby-sitting, disbrigo pratiche amministrative, legali, information center) con un front-desk disponibile in ogni struttura militare.

CONCORSI INTERNI

L'obiettivo è quello di una profonda rivisitazione delle modalità concorsuali/corsuali ad oggi previste per il transito nei ruoli superiori da parte delle varie categorie e in specie da parte dei VSP. Per agevolare la crescita professionale appare infatti necessario dare un maggiore riconoscimento, oltre che al merito, alla anzianità di servizio ed alla professionalità acquisita. Occorre inoltre tendere ad omogeneizzare le situazioni a riguardo tra le FF.AA. e le Forze dell'Ordine per eliminare possibili discriminazioni (ad esempio per quanto concerne: limiti di età; numero di volte per cui è possibile reiterare il concorso; esclusioni di categorie) tenendo in considerazione, per quanto possibile, non solo il grado posseduto ma anche la meritocrazia del personale, la professionalità acquisita, i titoli posseduti.

NOMENCLATURA

Occorre ridenominare il ruolo dei volontari per evitare confusioni dialettiche, dare maggiore dignità e sancire inequivocabilmente l'appartenenza ad un ruolo del servizio permanente differenziato da altro personale in ferma, nell'ottica inoltre di una maggiore equiordinazione con il comparto sicurezza. Contestualmente vanno razionalizzati i gradi, ridenominandoli e seguendo una distribuzione razionale, meritocratica e propedeutica ad un eventuale riordino, che sottolinei allo stesso tempo l'anzianità di servizio e agevoli così un impiego differenziato.