



CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA ESERCITO

X Mandato

DELIBERA n. 23/2011

OGGETTO: Documento informativo/programmatico del COCER/EI sulle misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo (DD.LL. 78/2010, 98/2011, 138/2011)

IL CO.CE.R.

TENUTO CONTO: dell'incontro tra questo Organismo di Rappresentanza e i delegati del Co.I.R. di COMFOTER nonché dei Co.Ba.R. ad esso collegati, autorizzata dall'Autorità affiancata, tenutasi lo scorso 01 settembre presso la sede del R.U.A. in Capua;

PRESO ATTO: del supporto e condivisione unanimemente espressi da tutti i delegati presenti durante la plenaria in argomento a questo Organismo con particolare riferimento alle linee d'azione da esso intrapreso;

CONSIDERATO il documento approvato (395 favorevoli, 3 astenuti, 0 contrari), nella circostanza precedentemente espressa, con il quale i delegati dei Co.I.R. e Co.Ba.R. delle FOTER ampia espressione del personale della Forza Armata, chiedono al COCER ed alle preposte Autorità Istituzionali di porre in essere tutte le azioni ritenute opportune affinché termini la vessazione economica perpetrata ai danni del personale delle Forze Armate, che nelle precedenti manovre hanno pesantemente contribuito, nonostante la vantata specificità, soprattutto a danno delle classi militari con particolare riferimento a quella dei "graduati" e precari dei gradi bassi, rendendo sempre più povere le altre;

DELIBERA

1. di approvare il documento redatto da questo Organismo quale strumento informativo nonché di indirizzo con il quale si evidenziano i temperamenti adottati nonché le linee d'azione poste in essere al fine di salvaguardare il personale Rappresentato attraverso la norma della "specificità" dagli effetti dei DD.LL. 78/2010, 98/2011, 138/2011 recanti misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo;
2. di chiedere all'Autorità affiancata ove condivida di autorizzare la massima diffusione del documento in oggetto nonché di continuare ad attivare gli organismi Istituzionali preposti al fine di salvaguardare il personale della Forza Armata da norme penalizzanti che ledono il morale, la compattezza e la fiducia nelle Istituzioni del personale stesso;
3. Di inviare la presente delibera a stralcio verbale;

Presenti: 17
Votanti: 17
Favorevoli: 17
Contrari: ../
Astenuti: ../

La presente delibera viene approvata ad unanimità in data 07 settembre 2011.

IL SEGRETARIO
(Mar. Ca. Enrico CAMERIERE)

IL VICE PRESIDENTE VICARIO
(Col. Corrado CULTRERA)



CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA ESERCITO



X MANDATO

INCONTRO COCER - COIR e COBAR di COMFOTER

**DOCUMENTO INFORMATIVO/PROGRAMMATICO
DEL COCER/EI SULLE MISURE URGENTI PER LA
STABILIZZAZIONE FINANZIARIA E PER LO
SVILUPPO (DD.LL. 78/2010, 98/2011, 138/2011)**

Capua, lì 01 settembre 2011



CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA ESERCITO

X Mandato

DELIBERA n. 22/2011

OGGETTO: Attività informativa del Co.Ce.R. Sezione Esercito con i Co.I.R. discendenti e relative delegazioni dei Co.Ba.R. collegati.

IL CO.CE.R.

- VISTA :** la legge 382/78 e relativi regolamenti;
- VISTA :** la delibera n.7 del verb 02/2011 del COIR di COMFOTER e relativa risposta dell'Autorità affiancata, nonché della formale richiesta da parte del Co.I.R. in argomento, dell'intervento di una delegazione di questo Consiglio;
- CONSIDERATA:** la necessità di dare avvio a un'attività informativa, ai sensi dell'art. 21 del D.P.R. 31 luglio 1995, n. 394 a favore dei Co.I.R. e delle delegazioni dei Co.Ba.R. collegati, sugli effetti dei recenti provvedimenti finanziari di contenimento della spesa pubblica che hanno fortemente penalizzato il trattamento economico sia in servizio che in quiescenza del personale militare;
- CONSIDERATO:** che il primo intervento informativo potrebbe essere svolto nell'ambito dell'incontro dei delegati delle categorie "A" "B" e "C" del Co.I.R. del COMFOTER con i rispettivi rappresentanti dei Co.Ba.R. collegati in corso di svolgimento nella sede di Capua (29 agosto – 2 settembre);
- TENUTO CONTO:** che l'attività posta in essere in concomitanza della suddetta riunione plenaria consentirebbe un significativo contenimento delle spese di missione.

DELIBERA

1. di chiedere all'Autorità affiancata, ove condivida, di autorizzare lo svolgimento di una serie di incontri con una delegazione di questo Consiglio con i Co.I.R. discendenti e delegazioni dei relativi Co.Ba.R. collegati e contestualmente il primo incontro utile, con i delegati della Rappresentanza Militare delle FOTER, da svolgersi il 01 settembre p.v. nella sede di Capua proprio in concomitanza della riunione plenaria Co.I.R. –Co.Ba.R. del Comando delle Foter stesse;
2. di inviare la presente delibera ai Co.I.R., per la successiva diffusione ai Co.Ba.R. discendenti;
3. di inviare la presente delibera a stralcio del verbale.

Presenti: 10
Votanti: 10
Favorevoli: 10
Contrari: /
Astenuiti: /

La presente delibera viene approvata ad unanimità in data 30 agosto 2011.

IL SEGRETARIO
C.M. (1° GM. V. p. 4, Francesco GENTILE)

IL VICE PRESIDENTE VICARIO
(Ten. Col. Arcangelo MORO)



STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO

Prot. n. 2661 Cod. id. TERM3 Ind.cl. 01.10.05/03 Roma, 30-08-2011
Allegati n.

OGGETTO: Delibera n. 22/2011 della Sezione Esercito del COCER avente ad oggetto "Attività informativa del COCER/Esercito con i COIR discendenti e relative delegazioni dei COBAR collegati".

AL PRESIDENTE DELLA SEZIONE ESERCITO DEL COCER

SEDE

~~~~~  
Riferimento lettera n. 883/01.10.02/01 in data 30 agosto 2011 della Sezione Esercito del COCER.  
~~~~~

1. In relazione a quanto prospettato con la delibera in titolo, della quale condivido i principi ispiratori, autorizzo la partecipazione di una delegazione di codesto Organismo agli incontri settoriali tra delegati dei COIR e rispettivi COBAR confluenti che saranno organizzati dai corrispondenti Vertici d'Area, a partire da quello già autorizzato dal Comandante delle Forze Operative Terrestri e di previsto svolgimento in Capua il giorno 1 settembre 2011.
2. Per i rimanenti COIR autorizzo contatti diretti con il I Reparto dello Stato Maggiore dell'Esercito al fine di stilare un programma delle attività concordato con i rispettivi Comandi affiancati.

IL CAPO DI SM DELL'ESERCITO
Generale di Corpo d'Armata Giuseppe VALOTTO

SME - COCER/ESERCITO	
DATA <u>31 AGO. 2011</u>	PROV. <u>102/1</u>
PROD. NR. <u>886</u>	PROV. <u>102/1</u>
...	...
...	...

Introduzione

Desideriamo innanzi tutto ringraziare il Co.I.R. di COMFOTER per l'invito che è stato rivolto al Co.Ce.R. affinché potesse partecipare all'assemblea odierna.

Un invito che abbiamo raccolto con piacere perché ci dà la possibilità di dare informazioni ma anche, di fatto, di confrontarci davanti ad una espressione così ampia del personale della nostra Forza Armata.

Proprio a questi fini di informazione e confronto consentiteci di fare una carrellata su quanto ci ha visto coinvolti in questo ultimo periodo fino alla manovra finanziaria in atto.

Ricordiamo innanzitutto che in qualità di Co.Ce.R. abbiamo sempre evidenziato nei vari consessi politici e istituzionali nonché dinanzi ai vari Co.I.R. e alle assemblee con i Co.Ba.R. cui abbiamo partecipato, come fosse stato individuato quale obiettivo strategico del nostro mandato il riconoscimento per legge del principio della specificità. Un obiettivo che è stato raggiunto solo alla fine del 2010 con l'approvazione dell'articolo 19 della legge n. 183 che ha finalmente sancito la "specificità" del Comparto Sicurezza e Difesa ovvero il formale riconoscimento di oggettive peculiarità funzionali e ordinamentali (in termini di obblighi, vincoli, limitazioni, doveri e diritti) rispetto al resto del Pubblico Impiego e ha almeno formalmente creato le premesse per successivi interventi in materia di tutela economica, pensionistica e previdenziale.

*Tuttavia è innegabile che quasi in concomitanza con il "rush" finale che ha condotto al conseguimento di un così importante traguardo legislativo e in controtendenza rispetto al moltiplicarsi degli impegni sul territorio nazionale e all'estero da parte di tutto il Comparto, una serie di norme volte a contenere la spesa pubblica ha paradossalmente inciso sullo stesso - per le **ricadute sui bilanci e sulle retribuzioni** - in misura tale che la suddetta "specificità" almeno apparentemente è sembrata assumere una connotazione meramente astratta o beffarda, in quanto priva di concretezza. Al punto tale che anche all'interno del Co.Ce.R. nel naturale dibattito dialettico ci siamo chiesti se avessimo scelto o meno la linea d'azione giusta.*

Rispondere a questa domanda qualche tempo fa sarebbe stato più difficile. Questo perché anche nelle fasi concertuali e/o nelle riunioni presso la Presidenza del Consiglio, nonostante le ripetute richieste e i molti dinieghi,

sembrava in effetti che ci potessero essere spazi per nuove conquiste economiche e previdenziali.

Oggi invece la effettiva situazione di contingenza economica di questo Paese è venuta a galla nella sua reale drammaticità e si può meglio capire come solo la nuova base legislativa abbia consentito quanto meno di perdere meno di altri e/o abbia fatto da sbarramento allorché, nonostante la volontà politica favorevole di quasi tutto l'arco parlamentare, ci sono state forti manovre economiche tese a penalizzare tutto il Pubblico Impiego e quindi anche il nostro Comparto.

A fronte delle attuali e passate difficoltà il Co.Ce.R. ha deciso di intervenire in modo non eclatante, ma con una azione parimenti incisiva mai propagandata e difficilmente propagandabile. Un'azione fatta di colloqui continui e sotto traccia con i principali esponenti politici del Dicastero, del Governo e del Parlamento, inteso nella sua globalità, che continuano anche adesso e che parimenti non potranno essere propagandati perché troppe volte nonostante condivisioni di principio sulle richieste e ammissioni di sostegno alle stesse, date anche da parte del Presidente del Consiglio, non siamo riusciti a raggiungere gli obiettivi auspicati, ma solo a contenere i danni, avendo il diniego finale del MEF. Ciò stante la situazione di contingenza economica da molti giudicata ormai quasi di recessione se non di predefault.

E' stata una linea d'azione che continuiamo a ritenere valida. Questo considerando che anche a livello dei Sindacati nazionali sono ormai vari anni che si notano due differenti linee d'azione, di cui una sostanzialmente tendente al dialogo e al confronto ed un'altra di opposizione spinta.

Tale linea d'azione è stata infine assolutamente e sicuramente condivisa e seguita sinergicamente dal cosiddetto "cartello" dei Sindacati delle Forze di Polizia ad Ordinamento civile del Comparto Difesa e Sicurezza, ovvero anche qui dai Sindacati che hanno la rappresentatività del maggior numero di personale. Un'azione sotto traccia anche quella svolta con i Sindacati, fatta di condivisioni e di ripartizioni delle azioni e delle responsabilità, di cui è un chiaro esempio una delle ultime comunicazioni inviate al Governo proprio dai Sindacati delle Forze di Polizia (Allegato 1), che esaltano questa sinergia.

Mai si è dovuto operare in una situazione come questa in cui, e non è da ora, a ogni richiesta ci veniva anteposta la necessità primaria di contenere il debito pubblico per rimanere su livelli accettabili da parte dei principali riferimenti europei, fino ad arrivare alle drastiche misure in itinere.

Noi come Co.Ce.R. sentiamo di poter affermare, in piena coscienza, che siamo dinanzi ad una situazione kafkiana, per la quale ognuno può legittimamente interpretare quanto è stato fatto per il personale in termini sufficienti o insufficienti.

Per concretizzare, ma anche banalizzare il problema, fatemi parlare “di schiaffoni”.

Il Co.Ce.R. ha la consapevolezza di tutti “gli schiaffoni” che in piena sinergia con i Sindacati delle Forze di Polizia abbiamo evitato e stiamo ancora cercando di evitare.

Peraltro è innegabile che “gli schiaffoni” siano stati presi, ma alla luce della situazione nazionale possiamo in tutta onestà affermare che siano di valenza inferiore a quelli che abbiamo evitato, fermo restando che è sicuramente difficile il giudizio sul fatto che quanto il comparto sta pagando sia poi obiettivamente giusto o meno nel contesto nazionale.

In merito al perché di questa situazione e sulle misure scelte nel tempo dal Governo per affrontarla, ognuno di noi può dare un giudizio positivo o negativo o come spesso facciamo, parlando di calcio, tutti possiamo ritenere di essere dei tecnici talmente validi da avere la ricetta migliore per mandare avanti il nostro Paese.

*Fatta questa debita premessa e per potere inquadrare l'attuale contesto è necessario richiamare che l'anno 2010, con l'entrata in vigore della legge di riforma della contabilità e della finanza pubblica (legge n.196 del 31 dicembre 2009), **ha rappresentato l'inizio di un nuovo ciclo.** Infatti, è stato rivisto dalle fondamenta il sistema di costruzione del bilancio dello Stato abrogando la legge n. 468 del 1978, che istituì la nota “legge finanziaria”. Questa nuova legge, stabilisce sostanzialmente le regole comuni per la redazione dei bilanci pubblici (Stato, Enti territoriali, e altri Enti pubblici) e delle leggi di spesa e consente di conoscere con un anticipo di tre anni i dati del bilancio pubblico consolidato ovvero delle singole Amministrazioni. In sostanza, la legge è stata strutturata in modo che i saldi di finanza pubblica, nel loro complesso, siano compatibili con gli obiettivi del Patto di stabilità europeo.*

In pratica, la legge di stabilità ha sostituito la legge finanziaria attribuendo a ciascuno – Governo, Parlamento, Enti territoriali e altri Enti pubblici - una responsabilità precisa.

Di fatto, le scelte e la gestione del bilancio sono affidati al Governo, mentre il Parlamento può svolgere, anche se in modo rigoroso, esclusivamente il controllo della spesa. Il nuovo strumento normativo ha nei fatti una consistenza assai snella ma margini circoscritti di intervento, anche perché una specifica clausola di salvaguardia che regolarizza la copertura finanziaria delle norme che incrementano le spese o riducono le entrate, impedisce il mancato rispetto dei vincoli di bilancio.

Sono stati anche modificati i tempi del ciclo di approvazione della legge di bilancio in Parlamento. Infatti, il Documento di programmazione economica, è stato sostituito dalla Decisione di finanza pubblica, presentata il 15 settembre di ogni anno, in modo da concentrare i tempi nei quali il Parlamento si occupa della materia riducendo i tempi del dibattito parlamentare su bilancio e legge di stabilità. Tutto ciò ha ridotto sensibilmente sia per i Sindacati Nazionali sia per quelli del Comparto e parallelamente per le Rappresentanze Militari gli spazi di manovra per potere intervenire e quindi continuare con le azioni ritenute necessarie alla tutela del personale. Inoltre le nuove manovre sono sempre più orientate/dettate da scelte di macroeconomia e risultano sempre più prive di quegli interventi specifici che, ricordiamo, in passato hanno permesso mini riforme settoriali anche per il personale del Comparto Difesa e Sicurezza.

Situazione

Questo tipo di introduzione si è resa necessaria per poter arrivare all'effettivo e attuale quadro giuridico economico dovuto quindi non solo alle singole leggi finanziarie ma anche e soprattutto alle manovre triennali correttive che il Governo ha varato rispettivamente nel 2010 e nel 2011, tra l'altro ancora non definite, per quanto ci riguarda, nei loro effetti finali, fino ad arrivare agli attuali giorni in cui come noto è in discussione la conversione in legge di una ulteriore pesante manovra correttiva.

Sorvoliamo per motivi di tempo su tutto il lavoro fatto dal Co.Ce.R. in precedenza per ridurre gli effetti negativi dell'iniziale D.L. 112 del 2008 convertito nella Legge n. 133 e concentriamoci pertanto sulla manovra dell'anno 2010 (Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78). Ricordo innanzitutto che nella sua stesura originaria il provvedimento prevedeva una serie di misure straordinarie volte a stabilizzare la Finanza Pubblica anche mediante il contenimento della spesa e che per quanto attiene il settore del personale, le disposizioni di particolare e diretto impatto per la Difesa venivano individuate negli articoli 1, 9 e 12, che prevedevano una serie di disposizioni relative ai

dipendenti pubblici compresi gli appartenenti al comparto Difesa-Sicurezza. Su tali norme le considerazioni/valutazioni di competenza fatte dal Co.Ce.R. Esercito e portate subito avanti sui tavoli istituzionali per ottenere le revisioni ritenute opportune sono tutte quelle in Allegato 2.

In breve va ricordato che quelle più restrittive, inizialmente presentavano i seguenti contenuti:

Definanziamento per tutti i Dicasteri della Pubblica Amministrazione delle leggi di spesa totalmente non utilizzate negli ultimi tre anni- art. 1:

la previsione ha consentito al MEF, per quanto concerne la Difesa, di incamerare le somme stanziata dalla legge finanziaria 2004 (legge 24 dicembre 2003 n. 350 articolo 3, comma 155) annualmente accantonate fino al 2010 compreso, per il riordino dei ruoli e delle carriere del personale non direttivo e non dirigente delle Forze armate e delle Forze di polizia per un importo complessivo di circa € 771 milioni di euro.

Invarianza della massa stipendiale - art. 9, comma 1;

La norma iniziale prevedeva che per il triennio 2011-2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso quello accessorio, non avrebbe potuto superare in ogni caso il trattamento in godimento nell'anno 2010, con conseguente chiaro disallineamento dei trattamenti economici sulla base dell'impiego dei singoli individui nel 2010;

Taglio dei trattamenti economici per tutto il personale che a qualsiasi titolo percepisce una retribuzione globale superiore a 90.000 e a 150.000 euro - art. 9, comma 2;

Blocco delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012, art.9 comma 17;

la norma proposta, che interessa tutto il personale non dirigente della Pubblica Amministrazione e quindi anche del Comparto Difesa-Sicurezza, prevede che non vengano attivate, senza possibilità di recupero, le procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012, per il personale non dirigente delle Forze armate (da VSP a Ten.Col. e gradi corrispondenti), facendo salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2011.

Blocco dei meccanismi di adeguamento retributivo (adeguamento annuale indice ISTAT e progressione per classi e scatti) e degli effetti economici delle promozioni - art. 9, comma 21;

di fatto ricordo che la misura proposta prevedeva inizialmente il blocco di tutti gli automatismi stipendiali per classe e scatti per gli anni 2011, 2012 e 2013 ed escludeva la valutazione del triennio considerato ai fini della maturazione delle anzianità previste. Con riferimento, infine, al blocco delle promozioni ai fini economici, la norma comporta anche che per tutte le tipologie di personale un'eventuale promozione conseguita nel corso del triennio dal personale interessato all'avanzamento di carriera, esplica gli effetti giuridici conseguenti ma non quelli economici previsti nel nuovo grado.

Taglio indennità supercampagna - art. 9, comma 34;

secondo cui a decorrere dal 2011 le risorse destinate all'indennità di impiego operativo per i reparti di campagna non potranno essere superiori a quelle del 2008. Con la stessa norma si dispone una riduzione del relativo importo pari al 30%;

Modifica computo TFS - art. 12, comma 10;

che modifica anche per i militari la buonuscita attraverso un differente computo del trattamento di fine servizio rendendolo simile a quello del TFR.

A fronte di questa situazione l Co.Ce.R. Esercito congiuntamente alle altre Rappresentanze e Organizzazioni Sindacali del Comparto Difesa e Sicurezza intervenne in tutte le sedi istituzionali e non, sino alla contribuzione attiva per l'organizzazione della prima conferenza stampa tenuta, formalmente autorizzata dal Ministro della Difesa, nella sede istituzionale del Co.Ce.R. Interforze il 6 luglio 2010. Le valutazioni espresse in quella sede che estremizzavano il concetto di "specificità" fecero sì che gli interventi correttivi venissero recepiti, nel quadro dei lavori per la conversione in legge del decreto legge e nei lavori parlamentari al Senato della Repubblica. Risultavano salvaguardate tra le bozze più o meno informali ricevute ed il testo definitivo approvato dal Consiglio dei Ministri ancora una volta l'ausiliaria, i sei scatti, l'indennità di comando e venivano respinti i tentativi di ridurre le risorse a suo tempo aggiunte a quelle generali (pari a 100 mln. di euro), per il rinnovo del contratto 2008-2009, assegnate proprio in relazione alla specificità del comparto.

Inoltre, parziali successi vennero ottenuti per quanto concerne:

- **Spese per consulenze:** si escludono dal limite quelle spese sostenute per attività sanitarie connesse al reclutamento, avanzamento e impiego del personale del Comparto Sicurezza e Difesa;
- **Spese per convegni e cerimonie:** si consente la fruizione di recuperi compensativi al personale comunque impiegato;
- **Trattamento economico di missione nazionale:** si escludono dalla riduzione anche tutte le missioni svolte dalle Forze Armate analogamente a quanto previsto per le Forze di Polizia;
- **Trattamento economico di missione estero:** si rileggittima la corresponsione delle diarie al personale delle Forze Armate e delle Forze di Polizia impiegato in tutte le tipologie di missione all'estero.
- **Indennità di "supercampagna":** si differisce l'applicazione della riduzione dal 2011 al 2014, lasciando pertanto i tempi per rivedere le situazioni e non penalizzare il personale;
- **Revisione dei requisiti di accesso al sistema pensionistico:** si prevede l'aumento annuale del requisito anagrafico per l'accesso alle pensioni di vecchiaia in misura corrispondente all'aumento della speranza di vita media calcolato dall'ISTAT nel triennio precedente (con decreti direttoriali del MEF). Il primo adeguamento è stabilito a decorrere dal 2015 e potrà comportare un aumento massimo di 3 mesi; il secondo adeguamento decorrerà dal 2016.

Ovviamente, le due istanze principali rimanevano: **lo sblocco della massa salariale 2011-2013 e di promozioni/classi e scatti e la variazione della previsione sul computo dell'indennità di buonuscita.**

Si assisteva peraltro, nei giorni successivi alla conferenza stampa citata a sostanziali varianti delle norme precedentemente indicate, peraltro anche per le spinte derivanti dalle dichiarazioni politiche parlamentari (Sen. Gasparri) nonché governative (On. La Russa, On. Crosetto, On. Maroni) e da tutta una serie di ordini del giorno ed emendamenti di tutto l'arco parlamentare a sostegno della richiesta.

In particolare:

- per quanto concerne la definizione della massa salariale 2010 da non superare nel 2011÷2013, venne precisato che la "massa salariale" è costituita dal trattamento ordinariamente spettante all'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da:

- *eventi straordinari della dinamica retributiva (incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno fermi restando gli effetti solo giuridici e non economici delle progressioni di carriera comunque denominate);*
- *maternità e malattie;*
- *missioni svolte all'estero;*
- *effettiva presenza in servizio (FESI per le Forze Armate);*
- *fu previsto che la parte accessoria non andasse più a costituire parte della massa salariale dei singoli. Il vincolo è stato trasformato in un vincolo per le singole Amministrazioni a non superare il budget per il trattamento accessorio annuo a disposizione (congelato al 2010);*
- *venne istituito per il Comparto Sicurezza, Difesa e Soccorso un fondo di 80 milioni di euro/anno (2011÷2012) per il finanziamento di misure perequative per il personale del Comparto stesso interessato alle disposizioni di congelamento economico delle promozioni, delle classi e degli scatti (art. 9 comma 21).*

La ulteriore lettura tecnica delle varie norme, pur con le varianti intervenute, evidenziò da subito talune perplessità sul fatto che le stesse potessero salvaguardare tutti gli aspetti che caratterizzano il trattamento economico del personale militare. Il Co.Ce.R. Esercito si è a questo punto adoperato, pur nella difficoltà creata dai tempi ristretti connessi con il voto di fiducia, affinché vi fossero ulteriori chiarimenti al fine di comprendere se la portata dell'intervento fosse da considerarsi "tecnicamente" tutelante la "specificità" della retribuzione militare rispetto a quella certamente meno fluttuante del Pubblico Impiego (non strettamente correlata all'operatività, alla funzione e all'impiego del personale).

Il successo principale da sottolineare è che si creava una evidente diversità dal Pubblico Impiego e che la problematica veniva derubricata ovvero da regolare attraverso DPCM (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri) che è lo strumento giuridico necessario per poter procedere alla erogazione degli assegni "una tantum" e quindi al ristoro degli effetti citati in precedenza. Pur tuttavia fu da subito evidente che il neo costituito fondo, con una iniziale dotazione di 80 milioni di euro/anno (2011÷2012) per il finanziamento di misure perequative per il personale del Comparto stesso interessato alle disposizioni di congelamento economico delle promozioni, delle classi e degli scatti (art. 9 comma 21), non era sufficiente a coprire le altre realtà intaccate

quali l'assegno di funzione, le progressioni operative, le maturazioni parametrali legate all'anzianità ecc. ecc..

E' iniziata così una nuova tornata di richiesta/confronto per poter rifinanziare il fondo stesso in modo da renderlo integralmente coprente l'esigenza e anche qui, tralasciando le azioni fatte e congiuntamente con i Sindacati, si arriva alla emanazione di uno "specifico" decreto legge in data 26 marzo 2011, n. 27, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 2011, n. 74, che, oltre ad incrementare il predetto fondo di 115 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2011 e 2012, ha previsto una dotazione di 115 milioni di euro anche per l'anno 2013 e, contestualmente, ha esteso la destinazione del medesimo fondo al finanziamento di assegni una tantum in favore dello stesso personale interessato alla corresponsione delle indennità ivi previste, nonché all'applicazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del richiamato decreto-legge n. 78 del 2010. Nei fatti la dotazione del fondo passa dagli iniziali 160 mln. di euro agli attuali complessivi 505 mln. di euro e i nuovi destinatari sono ampliati a tutto il personale del Comparto Difesa e Sicurezza comunque in servizio. Non si sottace che i 115 mln. fanno parte della posta complessiva di 119 mln. allocata per il riordino dei ruoli del personale, ma occorre evidenziare che nell'impossibilità di disporre nel breve della legge delega per poterli utilizzare si rischiava in modo altissimo che facessero la fine dei citati 770 mln..

Inoltre, si riusciva a far inserire norme potenziali di rifinanziamento del fondo (dal fondo di giustizia o dai risparmi eventuali delle missioni) da cui "teoricamente" potrebbero essere prese le risorse mancanti.

Nel mese di giugno u.s. il DPCM in forma embrionale e con una dotazione economica del tutto sufficiente per l'anno 2011 venne illustrato contemporaneamente dalla Difesa e dagli Interni rispettivamente alle Rappresentanza Militari e alle Organizzazioni Sindacali. Successivamente venne inoltrato alla Presidenza del Consiglio per acquisire i competenti pareri.

Il DPCM, in Allegato 3, in grande linee prevede:

la quantificazione degli assegni una tantum in modo commisurato agli importi dei seguenti emolumenti:

- a quello dell'assegno di funzione;
- a quello del trattamento economico superiore correlato all'anzianità di servizio senza demerito, compresa quella nella qualifica o nel grado;
- a quello degli incrementi stipendiali parametrali non connessi a promozioni;

- a quello delle indennità operative non connesse a progressione in carriera;
- a quello della progressione di carriera comunque denominata, con decorrenza giuridica dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011;
- a quello delle classi e degli scatti di stipendio previsti dagli ordinamenti delle Forze armate e delle Forze di polizia, maturati dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011;
- allo 0,75 per cento del trattamento economico in godimento al 1° gennaio 2011 per il personale dirigente e per quello direttivo destinatario del trattamento dirigenziale, interessato all'applicazione dei meccanismi di adeguamento retributivo, di cui all'articolo 24 della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

Inoltre viene previsto che gli assegni una tantum siano corrisposti al personale interessato in misura proporzionale. Si ricorda inoltre che gli assegni sono per loro naturale struttura già pensionabili nella cosiddetta quota "B" della retribuzione a base di calcolo quiescenziale.

Al momento, l'esame del DPCM è stato sospeso per effetto delle manovre finanziarie in corso. Il Co.Ce.R. e i Sindacati continuano a premere sulla Presidenza per l'approvazione nonostante il parere contrario del MEF, del DPCM nella sua attuale versione e soprattutto vigile per evitare diverse destinazioni delle risorse ora disponibili.

In particolare il DPCM riferito al solo anno 2011 è indispensabile per porre le basi per potere chiedere un pari trattamento economico al 2012 e 2013 avvalendosi delle norme potenziali precedentemente descritte.

Per quanto concerne la modifica del computo del TFS, va evidenziato che l'applicazione del nuovo Istituto postula l'attivazione della previdenza complementare che, come noto, non è mai stata avviata per il personale militare. In tal senso, l'attivazione del nuovo sistema si tradurrebbe in un sperequazione rispetto ad altre categorie del pubblico impiego (Comparto Scuola), giacché i militari non godrebbero dell'integrazione pensionistica riconosciuta a parità di regime agli altri dipendenti pubblici e colpirebbe principalmente i più giovani già "penalizzati" dal passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo che non hanno ancora alcuna copertura aggiuntiva fornita dalla previdenza complementare.

Peraltro, è già stata espressa una posizione restrittiva dell'INPDAP per effetto della quale il nuovo sistema di computo del TFS determinerebbe una

penalizzazione economica (maggiormente sensibile per il personale con una marcata progressione economica più spinta).

Peraltro, stante il quadro che non può essere dichiarato definitivo il Co.Ce.R./Sindacati stanno chiedendo a più riprese un tavolo negoziale in cui gli obiettivi concreti, a meno di una eliminazione poco probabile della norma, saranno quelli di tendere ad una applicazione che veda la totale trasformazione del TFS in TFR con conseguente possibilità di utilizzare tutte le voci retributive e soprattutto consenta la richiesta di un anticipo per i motivi già previsti.

Mentre si attendeva la firma del DPCM il Governo con il Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98 ha emanato nuove disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria che si aggiungono o ridisciplinano quelle precedentemente dette.

Anche in questo caso il Co.Ce.R. Esercito ha individuato vari aspetti di interesse generale (disamina in Allegato 4) ed in particolare :

Nell'ambito dell'art. 16 relativo al contenimento delle spese in materia di impiego pubblico.

È prevista la possibilità di emanare regolamenti volti eventualmente a disporre:

(comma 1, let. b) proroga fino al 31 dic. 2014 del "blocco" delle retribuzioni del personale della P.A. pre-visto dalle vigenti disposizioni.

(comma 1, let. g) applicazione al personale del Comparto Sicurezza e Difesa - a eccezione di quello impegnato in attività operative o missioni- delle disposizioni di cui all'art. 71 del D.L. n. 112/2008 - già previste per il restante personale della pubblica amministrazione - che sanciscono la corresponsione nei primi dieci giorni di assenza per malattia del solo trattamento economico fondamentale (con esclusione di ogni emolumento accessorio).

Art. 18 - Interventi in materia previdenziale.

Si dispone quanto segue:

(comma 3) mancata attribuzione, nel biennio 2012÷2013, della rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici di importo eccedente 5 volte il trattamento minimo INPS (per i quali, comunque, è prevista la rivalutazione della quota fino a 3 volte il predetto minimo, sia pure nella misura ridotta del 70% dell'indice ISTAT). In sintesi, per il biennio in questione, le pensioni di importo:

- inferiore a 2.380 euro mensili lordi continueranno a essere rivalutate secondo la precedente disciplina sulla base dell'indice ISTAT;
- superiore a 2.380 euro mensili lordi saranno rivalutate, come innanzi precisato, limitatamente alla quota fino a 1.428 euro mensili lordi, sulla base del 70% dell'indice ISTAT;

(comma 4, let. a) l'anticipo al 2013, rispetto all'originario 2015, dell'adeguamento dei limiti di età per la cessazione dal servizio per anzianità all'incremento della "speranza di vita" riferito al triennio precedente. Per l'applicazione alle Forze Armate vi è ovviamente bisogno di una normativa di omogeneizzazione;

(comma 22-bis) assoggettamento a un "contributo di perequazione" crescente delle pensioni di importo complessivo superiore a 90.000 e 150.000 euro annui lordi. Tale contributo è determinato nelle seguenti misure:

- 5% della parte eccedente i 90.000 e fino a 150.000 euro annui lordi;
- 10% della parte eccedente i 150.000 euro annui lordi;

(comma 22-ter) decorrenza dei trattamenti pensionistici di anzianità posticipata di:

- 1 mese per coloro che maturano i requisiti a decorrere dal 1° gen. 2012;
- 2 mesi per coloro che maturano i requisiti a decorrere dal 1° gen. 2013;
- 3 mesi per coloro che maturano i requisiti a decorrere dal 1° gen. 2014;

art. 39 - Disposizioni in materia di riordino della giustizia tributaria.

Prevede la possibilità (comma 7), per il personale dei ruoli delle F.A. che risulti "in esubero", di essere di-staccato, con il suo consenso, presso le segreterie delle Commissioni Tributarie che abbiano "carenze" di determinate qualifiche professionali.

In particolare:

- il personale distaccato conserva il trattamento economico in godimento, limitatamente alle voci fondamentali e accessorie (aventi carattere fisso e continuativo), che continuano a gravare sull'amministrazione di appartenenza;
- vengono individuate, con accordo interministeriale, le voci del trattamento economico accessorio da corrispondere agli interessati e da mettere invece a carico dell'amministrazione di destinazione.

Pur se la manovra ha avuto forse l'iter di approvazione più breve nella storia repubblicana anche in questo caso il Co.Ce.R. ha rivendicato ancora una volta e con più forza la specificità della condizione militare ottenendo due parziali successi:

- *è stato ottenuto l'inserimento di una norma (comma 1, let. e) per la quale potrebbe essere ancora possibile un'applicazione differenziata della proroga del "blocco" fino al 2011 (sulla base degli esiti di apposite sessioni negoziali) in ragione dell'esigenza di valorizzare/incentivare determinati settori della P.A.. In sostanza, il Comparto Sicurezza, Difesa e Soccorso potrebbe, in teoria, essere escluso dalla proroga del "blocco" retributivo in ragione della sua specificità;*
- *è stato precisato in sede di conversione del D.L. che il personale del Comparto continuerà a essere escluso dalle riduzioni per le assenze dal servizio per malattia;*

Dopo tale manovra, si attendeva infine nell'ultimo Consiglio dei Ministri pre-estivo la firma del DPCM e ancora una volta come è noto gli eventi finanziari hanno stravolto il quadro con l'emanazione dell'attuale nuova manovra ancora in corso di definizione. Sui contenuti iniziali si rimanda all'analisi in Allegato 5.

Rispetto a tale testo, quello licenziato dalla V Commissione Bilancio del Senato in data 5 settembre 2011 non contiene sostanziali modifiche. Peraltro, queste ultime sono state modificate (evidenziate in All. 6)

Il quadro è comunque incerto, attesa la possibilità di varianti durante la discussione in Assemblea.

Il Co.Ce.R. porterà avanti in questo contesto, con forza insieme ai Sindacati delle Forze di Polizia, una linea di azione volta a difendere tutto quello che caratterizza la "specificità" del proprio personale.

Per ultimo desideriamo rivendicare quale specifico successo del Co.Ce.R. Esercito la tutela del posto di lavoro di tutti i Volontari in ferma breve arruolati. Ciò a differenza di altre Forze Armate e nonostante le riduzioni previste dai bilanci e dalle normative di settore. Ciò come confermato dall'uscita del bando di concorso con posti proporzionali al personale in questione ancora in servizio.

Conclusioni e obiettivi Co.Ce.R.

I numerosi interventi legislativi e relativi interventi delle parti sociali oggetto dell'odierna riunione non hanno però modificato quelli che erano gli obiettivi primari del Co.Ce.R. Esercito.

In particolare si conferma la necessità di avviare iter legislativi o di concludere provvedimenti volti a dare risposta alle esigenze indicate dalla Rappresentanza in tutte le sedi istituzionali, già esposti in una specifica audizione sulla condizione militare in Commissione Difesa del Senato (All.7) e qui di seguito elencate :

- *eventuale perfezionamento della norma sulla specificità, e soprattutto delle connesse procedure applicative, che garantisca maggiormente, rispetto a quanto accaduto sino ad oggi, una maggiore tutela del personale a fronte della peculiare specificità di impiego ;*
- *completamento della riforma pensionistica con particolare riferimento all'esigenza di sanare il pregresso portando l'avvio del sistema contributivo a coincidere con l'avvio dei fondi per la previdenza complementare. Si evidenzia come tale aspetto ,che in termini economici non ha oneri immediati per lo Stato, darebbe la tangibile dimostrazione della dovuta e dichiarata attenzione nei confronti del personale del Comparto Difesa e compenserebbe sicuramente le scarse risorse disponibili per i vari contratti passati e nel breve- medio termine;*
- *definizione di una legge quadro sulla condizione militare che affronti tutte una serie di problematiche dal welfare, ai benefits, agli organismi di protezione sociale. Una legge quadro assolutamente indispensabile specie nella considerazione che la professione militare è totalizzante e comporta di fatto la "militarizzazione familiare".*
- *revisione del trattamento economico;*
- *riordino delle carriere;*
- *rivisitazione dei concorsi interni per il tramite dell'AS 152;*
- *riforma della rappresentanza militare, come atto dovuto per variare una normativa non più rispondente a soddisfare le esigenze di rappresentatività e tutela del personale;*
- *definizione di un quadro giuridico specifico relativo alle patologie gravi;*

- *legge quadro sulle missioni all'estero con assetti concernenti anche la parte giuridico/economica e previdenziale, senza tralasciare l'esigenza di armonizzare alla attuali esigenze i codici esistenti;*
- *lotta al sottoimpiego del personale derivante dal fatto che per carenze di fondi le Forze Armate hanno fatto marcia indietro su determinate attività di out-sourcing;*
- *necessità di portare, per quanto possibile al sud, l'attuale dislocazione delle strutture delle Forze Armate (minore costo della vita, possibilità di alloggi etc...).*

Il Co.Ce.R. sta operando inoltre affinché si modifichi il trend in atto che vede da un lato la progressiva e costante erosione dei bilanci e dall'altro la netta compressione delle risorse relative al settore Esercizio. Questo perché la situazione si riverbera maggiormente proprio sull'Esercito che ha la componente umana maggiore rispetto alle altre Forze Armate e che sia per una questione meramente di impiego sia per la sua dislocazione su tutto il territorio ha la maggiore esigenza di garantire un'adeguata qualità della vita all'interno degli enti/reparti. E' innegabile infatti che la carenza di fondi sull'esercizio stia incidendo in modo assolutamente negativo su settori rilevanti quali l'addestramento e quindi la sicurezza, le infrastrutture ed il benessere.

Per ultimo, laddove si dovesse andare verso circa un eventuale ulteriore Modello di Difesa, conseguente alla contrazione del Bilancio, il Co.Ce.R. Esercito tenderà ad una linea d'azione che nella eventuale elaborazione tenga anche conto di:

- *riflessi sulle famiglie;*
- *degli esuberanti di personale nelle varie categorie, per i quali è essenziale disporre di più risorse nella normativa già all'uopo vigente ;*
- *delle eventuali riduzioni dei profili di carriera e dei connessi trattamenti economici;*
- *dell'inserimento in servizio permanente dei volontari in ferma o loro ricollocazione nel mondo del lavoro.*

Concludiamo evidenziando che il Co.Ce.R. Esercito è ben conscio delle situazioni contingenti ed economiche di carattere generale, ma sa anche che è assolutamente importante avere la certezza della condivisione di un piano programmatico per il raggiungimento degli obiettivi, scaglionato nel tempo in

relazione alle possibilità del Paese. Un quadro eventualmente approvato in sede parlamentare e possibilmente da tutto l'arco dei vari partiti in modo tale che non si debba ripartire ad ogni legislatura dal nulla e che possa far ricredere i Co.Ce.R. dalla generale e più volte ripetuta allocuzione relativa al sentirsi "orfani dei vari Governi".

Perseguiamo con il nostro lavoro il raggiungimento degli obiettivi di sempre nella consapevolezza che questo è il nostro dovere. Con obiettività, riteniamo di avere dato, per quanto di nostra competenza e per quanto possibile quello che si poteva dare ma ciò non ci esime dal tentare di fare meglio. In tal senso, appena il clima politico lo permetterà cercheremo di organizzare un convegno con i referenti Istituzionali e Politici con cui ci confrontiamo quotidianamente sulla "Condizione Militare o meglio del comparto Difesa e Sicurezza", le cui conclusioni possano costituire il punto di partenza per chi ci sostituirà nel prossimo mandato.

ALLEGATI

ALLEGATO I



Sindacato italiano Unitario Lavoratori Polizia Segreteria Nazionale

Roma, 12 luglio 2011

On. Gianni Letta
Sottosegretario Presidenza del Consiglio
R o m a

Prot.: 1.11/FR/305/2011

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il Decreto Legge n. 98 del 6 luglio u.s., ha varato la manovra di finanza pubblica.

La maggioranza delle Organizzazioni Sindacali e delle Rappresentanze Militari del Comparti Difesa e Sicurezza e Soccorso pubblico – in qualità di “parti sociali” referenti di un settore connotato da riconosciuta “specificità” – ne stanno approfondendo i contenuti/dettagli, sia generali che specifici, al fine di una corretta informazione al personale e per la partecipazione attiva durante il conseguente iter parlamentare di approvazione. Peraltro sussiste la consapevolezza che sia le Forze di Polizia che le Forze Armate, nonché i Vigili del Fuoco hanno già “contribuito” per il triennio 2011 - 2013 in modo superiore a qualsiasi altra categoria o settore lavorativo pubblico o privato, quindi difficilmente potranno essere motivati ulteriori richieste di specifici e non comuni sacrifici.

In proposito è oramai improcrastinabile che la bozza di Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri concernente l'individuazione, per l'anno 2011, degli “assegni una tantum” da corrispondere al personale del Comparti interessati al “blocco retributivo” di cui all'articolo 9, commi 1 e 21, del decreto-legge n. 78 del 2010, convertito dalla legge n. 122 del 2010, oggi al vaglio della Presidenza del Consiglio dei Ministri sia sottoscritto ed emanato a prescindere dalle valutazioni sul D.L. n.98 atteso che il citato DPCM ha già la necessaria copertura finanziaria.

L'atteso DPCM, che consentirà di evitare almeno per l'anno 2011 il blocco della funzione legata alla responsabilità di comando del personale delle strutture della Sicurezza, della Difesa e del Soccorso del Paese, rappresenta anche l'atto conclusivo di un percorso sinergico di collaborazione paritetico tra le organizzazioni sindacali e le rappresentanze militari, mai raggiunto nel passato in modo così completo, totale e unitario, che hanno consentito un confronto politico che ha portato, con la metodologica mediazione, a risultati di sicura tutela delle donne e degli uomini in uniforme di questo Paese a tutto vantaggio della tutela delle istituzioni democratiche e della sicurezza dei cittadini italiani.

I portatori d'interesse degli operatori della Sicurezza, della Difesa e del Soccorso auspicano che questa collaborazione continui, anche al di là dello specifico momento, per la costruzione di un fronte compatto da presentare di volta in volta alle compagini governative che potranno, e anzi dovranno, chiedere i dovuti sacrifici senza peraltro mortificare la specificità di questo particolare settore che rappresenta, certamente, una delle ultime istituzioni sane e funzionali di questo Paese.

Via Vicenza, 26 - 00185 Roma - telefono 06 4455213 - telefax 06 4469841 c.f. 97014000588
www.siulp.it - nazionale@siulp.it



Sindacato italiano Unitario Lavoratori Polizia
Segreteria Nazionale

In tale ottica, con l'alto senso di responsabilità, le Organizzazioni Sindacali e le Rappresentanze Militari auspicano, pur consapevoli del particolare contesto economico che sta mettendo a dura prova il Paese e che impone interventi di razionalizzazione e valorizzazione anche del modello sicurezza, difesa e soccorso pubblico, adeguandolo alla mutate ed accresciute esigenze, un confronto nel quale analizzare l'attuale modello per identificare sprechi e duplicazioni, riconvertendo le risorse su nuovi e più efficaci organizzazioni e moduli operativi.

Il tutto valorizzando le risorse umane, anche attraverso la definizione di nuove modalità di accesso e di trattamento previdenziale, a partire da quello integrativo che vanta un ritardo di oltre 15 anni.

Certo che condividerà il senso di responsabilità e l'impostazione costruttiva delle Organizzazioni Sindacali e delle Rappresentanze Militari, si resta in attesa di una convocazione al fine di aprire un tavolo di confronto per dare piena e concreta attuazione agli obiettivi anzidetti nella convinzione che essi rappresentano un elemento strategico e prioritario, per gli operatori ma anche per il Governo in questo momento di difficoltà, di rilancio di un'azione costruttiva e positiva per l'interesse della sicurezza, della difesa e del soccorso pubblico del nostro Paese che costituiscono gli elementi essenziali per la legalità che è base imprescindibile anche per il rilancio economico e lo sviluppo della nostra Nazione.

Con rinnovato senso di altissima stima.

Il Segretario Generale
Felice Romano

Via Vicenza, 26 - 00185 Roma - telefono 06 4455213 - telefax 06 4469841 c.f. 97014000588
www.siulp.it - nazionale@siulp.it

ALLEGATO 2

Valutazioni del COCER sul testo iniziale del D.L. 31 maggio 2010, n.78

Definanziamento delle leggi di spesa totalmente non utilizzate negli ultimi tre anni- art. 1:

detta previsione cancella le somme stanziare dalla legge finanziaria 2004 (legge 24 dicembre 2003 n. 350 articolo 3, comma 155) annualmente accantonate fino al 2010 compreso, per il riordino dei ruoli e delle carriere del personale non direttivo e non dirigente delle Forze armate e delle Forze di polizia per un importo complessivo di circa € 771 milioni di euro. In relazione al numero dei potenziali destinatari interessati al riordino in esame tale taglio determina una perdita economica media di circa € 1.500 pro-capite;

Invarianza della massa stipendiale - art. 9, comma 1;

la norma prevede che per il triennio 2011-2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso quello accessorio, non può superare in ogni caso il trattamento in godimento nell'anno 2010. La norma ha un effetto perverso sia per l'A.D. che per i singoli, creando il disallineamento dei trattamenti economici sulla base dell'impiego dei singoli individui nel 2010. Infatti, il personale militare ha una componente del trattamento economico uguale e livellata (trattamento fisso) e una parte, considerevole, suddivisa tra trattamento accessorio (indennità operative) ed eventuale (es. CFI, FESI, straordinario, trasferimento ecc. ecc.). Per effetto di ciò chi ha avuto un impiego con associate masse stipendiali accessorie ed eventuali alte potrà percepire nel triennio 2011-2013 un salario complessivo superiore a chi, pur ricoprendo posizioni identiche, avrà avuto nel 2010 un impiego in Enti centrali o territoriali meno favorevoli dal punto di vista del trattamento economico.

Si pensi ad un capo di 1^a Classe impiegato sino al settembre 2010 presso lo Stato maggiore Difesa in Roma per poi essere destinato su nave Cavour. Lo stesso sin quando presta servizio in area centrale percepirà il trattamento economico base (stipendio, indennità operativa di campagna pari al 125% di quella di base). Dal mese di ottobre (trasferimento imbarcato) egli percepisce lo stipendio e l'indennità di imbarco (pari al 183% di quella di base) in

sostituzione di quella di campagna oltre l'indennità di trasferimento per due anni. Da questa data per effetto del DL 78/2010 egli subirà una regressione del trattamento percepito sino a livellarlo a quanto fruito presso SMD sino al mese di settembre (non percepirà di fatto l'indennità di imbarco e l'indennità di trasferimento). L'importo dovrà essere incrementato soltanto di una piccola percentuale (3/12 ovvero tanti dodicesimi quanti sono i mesi del 2010 in cui ha percepito gli emolumenti superiori sul Nave Cavour) della differenza tra il nuovo e vecchio trattamento. In sintesi, l'interessato subirebbe nel mese di gennaio 2011 una diminuzione pari a 121,313 euro oltre a circa 400 euro di indennità di trasferimento. Tale situazione potrebbe ulteriormente peggiorare se l'interessato a fine anno matura il requisito dei 17 anni di servizio giacché si vedrebbe privato anche dell'assegno funzionale connesso a tale anzianità (1829, 40 euro annui). Si pensi, inoltre, all'ulteriore paradosso/sperequazione tra due colleghi impiegati sulla stessa nave di cui uno trasferito ad inizio del 2010 e l'altro a fine anno. Orbene, quest'ultimo avrebbe un trattamento economico di gran lunga inferiore all'altro pur essendo soggetti agli stessi disagi. costretta a prendere a riferimento per l'impiego, anche operativo, non già la qualità del singoli, ma il trattamento economico dei singoli percepito nel 2010 allo scopo di minimizzare i disallineamenti e, quindi, il contenzioso e un dannoso senso di rivalsa verso il vertice politico e istituzionale del Dicastero. La norma pertanto dovrà essere emendata allo scopo di salvaguardare la specificità del Comparto Difesa-Sicurezza eliminando almeno ogni riferimento a quella parte del trattamento economico correlato con l'impiego operativo delle F.A.;

Taglio dei trattamenti economici superiori a 90.000 e a 150.000 - art. 9, comma 2;

Personale destinatario della norma: tutto il personale dirigente e personale non dirigente (da VSP a Ten. Col.). La misura proposta, che riguarda tutto il personale, di fatto, colpirebbe i gradi dirigenziali (es. dal grado di Colonnello e corrispondenti in particolari condizioni d'impiego –imbarcato, pilota, alpino-) e tutti i gradi apicali dell'Amministrazione Difesa, con una perdita economica annua lorda, contenuta tra un minimo di € 1.150 per il grado di Colonnello ad un massimo di € 37.000 per i percettori della SIP. Essa, inoltre, potrebbe interessare anche il personale non dirigenziale, qualora destinato all'estero o impiegato in operazioni internazionali di pace, in quanto percettore di particolari emolumenti.

Blocco delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 – art.9 comma 17;

La norma proposta, che interessa tutto il personale non dirigente del Comparto Difesa-Sicurezza, prevede che non vengano attivate, senza possibilità di recupero, le procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012, per il personale non dirigente delle Forze armate (da VSP a Ten.Col. e gradi corrispondenti), facendo salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010.

Per il biennio economico 2008-2009, la legge 24 dicembre 2007, n. 244 (finanziaria 2008), all'art. 3 comma 144, ha stanziato 78 milioni di euro per il 2008 e 116 milioni di euro a decorrere dall'anno 2009 per il personale delle Forze armate e dei Corpi di polizia per la c.d. vacanza contrattuale.

In aggiunta alle citate risorse, la legge 22 dicembre 2008, n. 203 (finanziaria 2009), all'articolo 2, comma 28, ha stanziato, per il biennio economico 2008-2009, ulteriori 586 milioni di euro, ed infine, con l'approvazione della legge finanziaria 2010 sono stati resi disponibili ulteriori 100 milioni di euro.

Sulla base delle risorse sopra elencate, ammontanti complessivamente a 802 milioni di euro e delle unità di personale destinatario, è stato quantificato che il beneficio medio mensile lordo pro-capite che sarebbe derivato dall'erogazione degli aumenti contrattuali al personale del comparto Sicurezza-Difesa, fosse pari a circa € 98,86.

Ciò posto, ipotizzando che per il triennio economico 2010-2012 venissero rese disponibili in proporzione percentuale le stesse risorse del biennio 2008-2009 incrementate del 50%, essendo il "blocco" riferito ad un triennio, e, quindi quantificabili complessivamente in circa € 1.200 milioni di euro, si potrebbe ipotizzare che, alla fine del triennio, al personale potrebbe derivare un valore medio mensile di incremento di circa € 148. Attualmente, invece, in mancanza del rinnovo contrattuale, al personale del comparto viene erogata l'indennità di vacanza contrattuale che prevede un importo mensile medio lordo pro-capite di circa € 12.

In relazione a quanto precede, la norma contenuta nella manovra finanziaria, nel prevedere il blocco dell'attività concertativa relativa al triennio 2010-2012 e, quindi, la possibilità di prevedere il riconoscimento di un beneficio economico medio mensile di 148 € e, contestualmente, consentendo la sola erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale, comporta una penalizzazione

economica per il personale interessato al contratto di circa € 136 mensili pro-capite per l'intero triennio 2010-2012.

Blocco dei meccanismi di adeguamento retributivo (adeguamento annuale indice ISTAT e progressione per classi e scatti) e degli effetti economici delle promozioni - art. 9, comma 21;

Con riferimento al blocco dell'adeguamento annuale dell'indice Istat, attualmente, per il personale dirigente non contrattualizzato (Colonnelli e Generali ed omogeneizzati), è previsto un meccanismo di rivalutazione dello stipendio e di altre voci fisse e continuative che compongono la sua retribuzione, sulla base di un indice annuale ISTAT che fissa la misura percentuale media degli incrementi retributivi conseguiti dai pubblici dipendenti nell'anno precedente. Negli ultimi tre anni l'indice annuale di adeguamento Istat è stato pari in media a 2,87%.

Con riferimento al blocco della progressione per classi e scatti, personale destinatario della norma sono tutti Dirigenti e gli Ufficiali non dirigenti con trattamento dirigenziale (c.d. omogeneizzati).

La misura proposta prevede il blocco di tutti gli automatismi stipendiali per classe e scatti per gli anni 2011, 2012 e 2013 ed esclude la valutazione del triennio considerato ai fini della maturazione delle anzianità previste. Il personale interessato alla progressione per classe nel triennio considerato, subirebbe una perdita media di 1,5 classe/scatto. Considerato il valore percentuale di incremento di una classe (6%), la perdita economica mensile lorda nel triennio considerato sarebbe compresa tra € 180 per il grado di Colonnello e di € 400 per un Generale di Corpo d'Armata percettore della Speciale Indennità Pensionabile.

Con riferimento, infine, al blocco delle promozioni ai fini economici, la norma comporta anche che un'eventuale promozione conseguita nel corso del triennio dal personale interessato all'avanzamento di carriera, esplica gli effetti giuridici conseguenti ma non quelli economici previsti nel nuovo grado.

ESEMPI DI PENALIZZAZIONE DOVUTA AL TAGLIO DELLE PROMOZIONI PER I DIRIGENTI
Per i dirigenti e "dirigenziali" la retribuzione è aggiornata al 2009. (Importi in 13 mensilità)

Grado ante congelamento (31-12-2010)	Stipendio	IIS	Ass. Pens Imp .Agg. Pens.	Ind.Pos. Ind.Pereq. Ass.Val.Dir.	Ind. Oper. (sup.camp.)	Totale	Effetto del congelamento sulle promozioni a partire dal 01.01.2011	
Gen. D.	49.089	11.982	3.706	42.012	12.969	119.760	29.852	Gen. B. promosso
Gen. B.	41.958	11.557	3.269	21.009	12.114	89.908	9.045	Col. +23 promosso
Col. (+23)	41.958	11.557	3.269	12.818	11.259	80.863	24.573	Ten.Col. +15 promosso Col. +23
Ten.Col. (+15)	30.498	10.970	2.665	1.752	10.403	56.290	17.709	Magg. non omo promosso Ten.Col. +15
Maggiore	26.763		3.368	1.752	6.697	38.580	2.962	Cap. promosso
Capitano	25.782		3.340		6.495	35.618	1.664	Ten. promosso
Tenente	24.801		3.310		5.841	33.953	3.757	S.Ten. promosso
S.Ten.	23.775		3.198		3.222	30.196		

ESEMPI DI PENALIZZAZIONE DOVUTA AL TAGLIO DELLE PROMOZIONI PER I CONTRATTUALIZZATI
(Importi in 13 mensilità)

Grado ante congelamento (31-12-2010)	Stipendio	Ass.pens. Imp.Ag. Pens.	Ass. Funz.	Ind. Oper. (s.camp.)	Totale	Effetto del congelamento sulle promozioni a partire dal 01.01.2011	
1° Mar. Lgt.	24.801	3.268	3.825	6.697	38.591	1.324	1° Mar. +8 promosso 1° Mar. Lgt.
1° Mar. +8	24.176	3.268	3.326	6.495	37.267	2.445	1° Mar. al compimento +8 nel grado
1° Mar.	23.730	3.268	1.981	5.841	34.822	402	Mar. Ca. +10 promosso 1° Mar.
Mar. Ca. +10	23.730	3.268	1.981	5.438	34.419	970	Mar. Ca. al compimento +10 nel grado
Mar. Ca.	22.838	3.189	1.981	5.438	33.448	3.155	Mar. Ord. promosso Mar. Ca.
Mar. Ord.	22.124	3.132	0,00	5.035	30.293	2.647	Mar. promosso Mar. Ord.
Mar.	21.544	3.079	0,00	3.021	27.645		
Serg. M.C. +8	21.857	3.121	3.760	5.841	34.579	2.211	Serg. M.C. al compimento +8 nel grado
Serg. M.C.	21.455	3.121	1.950	5.841	32.368	3.939	Serg. M. promosso Serg. M.C.
Serg. M.	20.741	3.054	0,00	4.632	28.428	1.867	Serg. promosso Serg. M.
Serg.	20.028	3.007	0,00	3.524	26.560		
C.M.C.S. +8	20.251	3.023	3.674	5.438	32.388	3.268	C.M.C.S. al compimento +8 nel grado
C.M.C.S.	19.894	3.023	1.569	4.632	29.120	3.317	C.M.C promosso C.M.C.S.
C.M.C.	19.269	3.007	0,00	3.524	25.802	1.137	C.M.S. promosso C.M.C.
C.M.S.	18.645	2.998	0,00	3.021	24.664	1.349	1° C.M. promosso C.M.S.
1° C.M.	18.065	2.909	0,00	2.340	23.315		

PROMOZIONI ANNUALI
(da Conto annuale 2008)

Forza Armata	Dirigenti	Non dirigenti	Totale
<i>Esercito</i>	89	8.663	8.752
<i>Marina</i>	83	4.598	4.681
<i>Aeronautica</i>	15	5.070	5.085
<i>Carabinieri</i>	14	8.616	8.630
<i>Totale</i>	201	26.947	27.148

Differimento scatti e progressioni - art. 9, comma 22; che prevede il differimento per 36 mesi degli scatti e delle progressioni economiche solo per i magistrati. In tale ambito nel ritenere comunque possibili/accettabili dei sacrifici da parte del personale, si chiede un approccio di giustizia almeno per i comparti omogenei previsti dalla legge. Infatti, l'art. 3 comma 1 del D.L.vo 165/2001 stabilisce una disciplina particolare per i dipendenti in regime di diritto pubblico. Pertanto, se una norma di salvaguardia è inserita per una delle componenti di tale settore anche gli altri ne devono essere beneficiari. Si aggiunga che il contingente del personale della magistratura escluso dalla disposizione è piuttosto consistente specie in rapporto al valore delle rispettive retribuzioni. Quindi, per ragioni di equità, la disposizione dovrebbe essere estesa anche al personale militare.

L'organico dei magistrati ordinari previsto per legge è pari a 10.151. A questi si aggiungono le consistenze della magistratura amministrativa e contabile. I dati disponibili relativi al 2007 pongono i magistrati in cima alla classifica delle retribuzioni medie pro capite tra i lavoratori del pubblico impiego. I dati rilevati dal conto annuale del personale diffuso dalla Ragioneria generale dello Stato, pongono alla base, con 26.525 euro annui, il personale scolastico e all'estremo opposto della classifica la magistratura, la cui media svetta con 119.879 euro.

Taglio indennità supercampagna - art. 9, comma 34;

secondo cui a decorrere dal 2011 le risorse destinate all'indennità di impiego operativo per i reparti di campagna non potranno essere superiori a quelle del

2008. Con la stessa norma si dispone una riduzione del relativo importo pari al 30%. La disposizione è volta ad ottenere un risparmio quantizzato in circa 40 mln €. Alla stregua di quanto indicato per il precedente punto occorre individuare un approccio di equità in quanto il taglio è concentrato solo nel settore del personale militare del Dicastero della Difesa (e segnatamente a carico dell'Esercito) e non già nel più ampio quadro del Comparto Difesa-Sicurezza. Quindi, occorre ripartire il taglio sull'intero comparto colpendo, pariteticamente, sia il settore Difesa che quello Sicurezza. In concreto il taglio contenuto nella previsione comporterà per il personale interessato (e quindi per i contingenti di personale che non rientreranno più tra i destinatari dell'indennità di supercampagna) una perdita economica mensile di circa 50/80 euro lordi mensili

Modifica computo TFS - art. 12, comma 10;

L'articolo 12, comma 10, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, ha modificato, a decorrere dalle anzianità contributive maturate a far data dal 1° gennaio 2011, le modalità di calcolo dei trattamenti di fine servizio (TFS) comunque denominati (e pertanto anche dell'indennità di buonuscita INPDAP) omologandole a quelle previste dall'articolo 2120 del codice civile per il trattamento di fine rapporto (TFR). Ciò, in particolare, per quanto attiene alla composizione del TFS in accantonamenti annuali e alla procedura individuata per la rivalutazione dei singoli accantonamenti ogni anno successivo a quello di maturazione, mentre per quanto attiene alla determinazione di ciascun accantonamento è stata innovativamente prevista applicazione dell'aliquota del 6,91% sull'80% delle voci retributive utili nella misura in godimento nell'anno di riferimento.

In base alla nuova disciplina, l'indennità di buonuscita si comporrà di 2 distinte quote:

- prima quota: determinata come in precedenza secondo un sistema di calcolo retributivo sulla base della misura delle voci retributive utili in godimento alla data di cessazione del servizio e alle anzianità contributive maturate fino al 31 dicembre 2010;
- seconda quota: determinata secondo un sistema di calcolo contributivo quale risultante dell'applicazione dell'aliquota del 6,91% sull'80% delle voci retributive utili effettivamente percepite ogni singolo anno di servizio successivo al 2010 (da rivalutare, come previsto per il TFR, con cadenza annuale a decorrere dall'anno successivo a quello di maturazione).

La disciplina applicativa a tale norma è stata fissata dall'INPDAP con la nota operativa n. 17 del 8 ottobre 2010 che, in particolare, ha precisato che il mutamento delle modalità di calcolo del TFS non ne ha modificato la natura giuridica per cui rimangono invariati:

- *le voci retributive utili da prendere in considerazione per la determinazione di contribuzioni e prestazioni (si tratta di una previsione penalizzante in quanto limita la computabilità a poche voci retributive, mentre l'articolo 2120 del codice civile la estende a tutto il complesso della retribuzione percepita, eventualmente anche sotto forma di dazioni in natura);*
- *il regime fiscale che è più favorevole rispetto a quello previsto per il TFR che prevede anche l'imponibilità (11%) dei rendimenti;*
- *le modalità di finanziamento, ovvero le aliquote a carico di datore di lavoro e lavoratore applicate alle voci retributive utili lorde (previsione penalizzante in quanto l'aliquota complessiva applicata -9,60% sull'80%- eccede quella -6,91% sull'80%- in base alla quale vengono determinati gli accantonamenti annuali).*

Orientativamente il nuovo sistema di computo del TFS determinerebbe una penalizzazione economica (maggiormente sensibile per il personale con una marcata progressione economica più spinta) stimabile a titolo esemplificativo:

Personale posto in congedo nel 2016: Colonnello: - 6.000 euro; Luogotenente: - 3.000 euro.

Personale posto in congedo nel 2021: Colonnello: - 10.000 euro; Luogotenente: - 2.000 euro.

ALLEGATO 3

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

- Visto l'articolo 8, comma 11-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, il quale, introdotto in sede di conversione, ha istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo con una dotazione di 80 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2011 e 2012, destinato a finanziare le misure perequative in favore del personale di Forze armate, Forze di polizia e Corpo nazionale dei vigili del fuoco, interessato all'applicazione dell'articolo 9, comma 21, del medesimo decreto-legge;*
- Visto l'articolo 1 del decreto-legge 26 marzo 2011, n. 27, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 2011, n. 74, che, oltre ad incrementare il predetto fondo di 115 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2011 e 2012, ha previsto una dotazione di 115 milioni di euro anche per l'anno 2013 e, contestualmente, ha esteso la destinazione del medesimo fondo al finanziamento di assegni una tantum in favore dello stesso personale interessato alla corresponsione delle indennità ivi previste, nonché all'applicazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del richiamato decreto-legge n. 78 del 2010;*
- Visto l'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha previsto il riconoscimento della specificità del ruolo delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco [.....];*
- Considerato che, ai sensi del medesimo articolo 8, comma 11-bis, del decreto-legge n. 78 del 2010, in combinato disposto con l'articolo 1 del citato decreto-legge n. 27 del 2011, l'individuazione delle misure perequative, quali assegni una tantum, e la ripartizione delle risorse tra i Ministeri dell'interno, della difesa, delle infrastrutture e dei trasporti, della giustizia, dell'economia e delle finanze e delle politiche agricole, alimentari e forestali, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dei Ministri competenti,*

in relazione alla disponibilità delle risorse per ciascuno degli anni 2011, 2012 e 2013;

Considerato *che ai fini della determinazione dei richiamati assegni una tantum è necessario individuare, attraverso un criterio oggettivo ed un parametro certo, i destinatari degli assegni, in relazione alla disponibilità del fondo per il corrispondente anno e, quindi, all'entità della misura perequativa riferita allo stesso anno per ciascuno degli emolumenti oggetto degli effetti di cui all'articolo 9, commi 1 e 21, del citato decreto-legge n. 78 del 2010;*

Considerato *pertanto necessario individuare i destinatari dell'assegno una tantum, anche attraverso il riferimento alla decorrenza giuridica dell'istituto oggetto dell'applicazione dei medesimi commi 1 e 21 dell'articolo 9 del decreto-legge n. 78 del 2010, con specifico riferimento alla progressione in carriera, escludendo tutte le promozioni con decorrenza giuridica anteriore al 1° gennaio 2011, per le quali, quindi, non trovano applicazione le predette disposizioni, relative alla sospensione degli effetti economici;*

Considerato *il personale destinatario di emolumenti non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del decreto-legge n. 78 del 2010, e, pertanto, escluso dalla corresponsione dei richiamati assegni una tantum, destinati a compensare il personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, interessato alle misure di contenimento della spesa riferita a medesimi commi 1 e 21;*

Considerato *che tra il personale escluso rientra quello interessato ai passaggi da un ruolo all'altro a seguito di concorso, nonché al conferimento di qualifiche o gradi conseguenti alla frequenza dei corsi di formazione iniziale a seguito di concorso, nonché quello destinatario delle promozioni conferite il giorno precedente alla cessazione del servizio;*

Considerato *conseguentemente, che per l'anno 2011 è stato individuato il numero del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco destinatario degli assegni una tantum, che consente di determinarne la misura nell'ambito delle risorse del predetto fondo, disponibili per il medesimo anno;*

Considerato *che per l'anno 2011 l'articolo 8, comma 11-bis, del decreto-legge n. 78 del 2010 e l'articolo 1 del decreto-legge n. 27 del*

2011, sopra richiamati, hanno stanziato 195 milioni di euro per l'anno 2011, ai fini della corresponsione dell'assegno una tantum per lo stesso anno;

Considerato pertanto, di poter assicurare al predetto personale, per l'anno 2011, secondo quanto previsto dal richiamato articolo 1 del decreto-legge n. 27 del 2011, la corresponsione di assegni una tantum nella entità commisurata all'importo non corrisposto per il medesimo anno per effetto del divieto di superare il tetto retributivo di cui al comma 1 dell'articolo 9 del decreto-legge n. 78 del 2010, in relazione agli emolumenti indicati all'articolo 1, comma 3, del decreto-legge n. 27 del 2011, nonché della sospensione degli effetti economici in relazione agli incrementi previsti dal comma 21 dello stesso articolo 9;

Considerata peraltro, la necessità di individuare l'entità dell'assegno una tantum da corrispondere al personale interessato all'applicazione dei meccanismi di adeguamento retributivo, di cui all'articolo 24 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, applicando un criterio omogeneo che non determini disparità di trattamento tra il personale delle Forze armate e delle Forze di polizia interessato alle misure di contenimento della spesa pubblica di cui al richiamato decreto-legge n. 78 del 2010, ancorando, conseguentemente, l'entità dello stesso assegno alla cosiddetta "vacanza contrattuale" prevista, per l'anno 2011, per il personale del Comparto sicurezza e difesa, di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195;

Visto l'articolo 9, commi 1 e 21, del decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010;

Ritenuto di individuare, per l'anno 2011, la misura degli assegni una tantum di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 27 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 74 del 2011, nonché la ripartizione, per il medesimo anno, delle risorse da destinare alle Amministrazioni interessate in relazione al personale destinatario dei predetti assegni per lo stesso anno;

Su proposta dei Ministri dell'interno, della giustizia, dell'economia e delle finanze, della difesa, delle infrastrutture e dei trasporti, delle politiche agricole alimentari e forestali;

DECRETA:

Art. 1

(Oggetto e ambito applicativo)

1. Il presente decreto individua, per l'anno 2011, ai sensi dell'articolo 8, comma 11-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, in combinato disposto con l'articolo 1 del decreto-legge 26 marzo 2011, n. 27, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 2011, n. 74, l'assegno una tantum, quale misura perequativa, da corrispondere al personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, interessato al divieto, per il medesimo anno, di superare il trattamento economico ordinariamente spettante per l'anno 2010, con riferimento all'assegno funzionale, al trattamento economico superiore correlato all'anzianità di servizio senza demerito, compresa quella nella qualifica o nel grado, agli incrementi stipendiali parametrali non connessi a promozioni ed agli emolumenti corrispondenti previsti per il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, di cui all'articolo 9, comma 1, del predetto decreto-legge n. 78 del 2010, nonché alla sospensione, per il medesimo anno, degli effetti economici connessi ai meccanismi di adeguamento retributivo, alle progressioni di carriera comunque denominate e alla maturazione delle classi e degli scatti di stipendio, di cui allo stesso articolo 9, comma 21, e **all'applicazione dei medesimi commi 1 e 21 dello stesso articolo 9.**

2. Il presente decreto individua, altresì, la relativa ripartizione, per lo stesso anno 2011, tra i Ministeri dell'interno, della difesa, delle infrastrutture e dei trasporti, della giustizia, dell'economia e delle finanze e delle politiche agricole alimentari e forestali, delle risorse del fondo di cui all'articolo 8, comma 11-bis, del medesimo decreto-legge n. 78 del 2010, come incrementate dall'articolo 1 del decreto-legge n. 27 del 2011, in relazione al personale interessato, per l'anno 2011, alla corresponsione degli assegni una tantum di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 2

(Determinazione dell'assegno una tantum)

1. Per il solo anno 2011, al personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, indicato all'articolo 1, comma 1, sono attribuiti gli assegni una tantum, di cui al comma 2, a titolo di misura perequativa degli emolumenti previsti, per lo stesso personale, dalla vigente normativa, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 8, comma 11-bis, del decreto-legge n. 78 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e dall'articolo 1 del decreto-legge n. 27 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 74 del 2011.

2. L'entità degli assegni una tantum, indicati al comma 1 è commisurata agli importi dei seguenti emolumenti, in relazione agli effetti di cui all'articolo 1, comma 1:

- a) a quello dell'assegno di funzione;
- b) a quello del trattamento economico superiore correlato all'anzianità di servizio senza demerito, compresa quella nella qualifica o nel grado;
- c) a quello degli incrementi stipendiali parametrali non connessi a promozioni;
- d) a quello delle indennità operative non connesse a progressione in carriera;**
- e) a quello degli scatti convenzionali e della maggiorazione, previsti per il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, rispettivamente, dal decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, e dal combinato disposto dell'articolo 45 del C.C.N.L. 1998/2001 per il biennio economico 1998/1999 con **gli articoli 10 e 7 dei decreti del Presidente della Repubblica 29 novembre 2007, di recepimento degli accordi sindacali, rispettivamente, per il personale direttivo e dirigente e per il personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;**
- f) a quello della progressione di carriera comunque denominata, con decorrenza giuridica dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 [...];
- g) a quello delle classi e degli scatti di stipendio previsti dagli ordinamenti delle Forze armate e delle Forze di polizia, maturati dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011;
- h) allo 0,75 per cento del trattamento economico in godimento al 1° gennaio 2011 per il personale dirigente e per quello direttivo destinatario del trattamento dirigenziale, interessato all'applicazione dei meccanismi di adeguamento retributivo, di cui all'articolo 24 della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

3. Gli assegni di cui al comma 2 sono rapportati agli emolumenti indicati nello stesso comma, ai soli fini della determinazione dell'entità dei medesimi assegni una tantum e sono corrisposti al personale interessato in misura proporzionale al periodo dell'anno oggetto degli effetti di cui all'articolo 9, commi 1 e 21, del decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010.

Art. 3

(Ripartizione delle risorse del fondo)

1. Le risorse del fondo, di cui all'articolo 8, comma 11-bis, del decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, come

integrate dall'articolo 1 del decreto-legge n. 27 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 74 del 2011, sono ripartite, per l'anno 2011, tra i Ministeri interessati secondo i seguenti importi:

<i>Ministero</i>	<i>Anno 2011 (Al lordo RAP)</i>
<i>Ministero dell'interno:</i> ▪ <i>Polizia di Stato</i> ▪ <i>Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco</i>	25.555.210 2.996.899
<i>Ministero della difesa:</i> ▪ <i>Forze Armate</i> ▪ <i>Arma dei Carabinieri</i>	89.454.466 23.123.574
<i>Ministero delle infrastrutture e dei trasporti:</i> ▪ <i>Capitanerie di Porto</i>	5.896.405
<i>Ministero della giustizia:</i> ▪ <i>Dipartimento Amministrazione Penitenziaria</i> Polizia Penitenziaria	7.979.763
<i>Ministero dell'economia e delle finanze:</i> ▪ <i>Guardia di Finanza</i>	13.661.269
<i>Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali:</i> ▪ <i>Corpo Forestale dello Stato</i>	5.125.060

2. Le risorse sono assegnate alle Amministrazioni interessate previa richiesta delle stesse, anche per quota parte, in relazione alla prevista corresponsione al personale interessato nel corso dell'esercizio finanziario 2011.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato a disporre con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio.

Il presente decreto sarà trasmesso alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

ALLEGATO 4

Valutazioni del COCER Esercito sul Testo Iniziale del D.L. 6 luglio 2011, n.98

art. 16 - Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico.

È prevista la possibilità di emanare regolamenti volti eventualmente a disporre:

(comma 1, let. a) proroga di un anno, al massimo fino al 2016, della limitazione delle assunzioni per la P.A., con esclusione -tra gli altri- dei Corpi di Polizia e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco. Co-me noto, tale limitazione assunzionale non è attualmente prevista per le F.A., che quindi dovrebbero poter continuare a reclutare nel limite dei fondi per la professionalizzazione (già ampiamente decurtati negli ultimi anni);

(comma 1, let. b) proroga fino al 31 dic. 2014 del “blocco” delle retribuzioni del personale della P.A. pre-visto dalle vigenti disposizioni;

(comma 1, let. c) fissazione, per gli anni 2015÷2017, delle modalità di calcolo relative all'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale;

(comma 1, let. d) semplificazione delle procedure di mobilità del personale nell'ambito della P.A.;

(comma 1, let. e) possibile applicazione differenziata della proroga del “blocco” di cui alla let. b (sulla base degli esiti di apposite sessioni negoziali) in ragione dell'esigenza di valorizzare/incentivare determinati settori della P.A.. In sostanza, il Comparto Sicurezza, Difesa e Soccorso potrebbe, in teoria, essere escluso dalla proroga del “blocco” retributivo in ragione della sua specificità;

(comma 1, let. g) applicazione al personale del Comparto Sicurezza e Difesa -a eccezione di quello impegnato in attività operative o missioni- delle disposizioni di cui all'art. 71 del D.L. n. 112/2008 -già previste per il restante personale della pubblica amministrazione- che sanciscono la corresponsione nei primi dieci giorni di assenza per malattia del solo trattamento economico fondamentale (con esclusione di ogni emolumento accessorio). Tuttavia -poiché in sede di conversione in legge del D.L. è stato precisato che devono essere fatti salvi i contenuti del co. 1-bis del medesimo art. 71, come modificato dall'art. 17, co. 23, let. a), del D.L. n. 78/2009, convertito, con modificazioni, dalla L. n.

102/2009, che ha sancito per il solo personale del Comparto Sicurezza, Difesa e Soccorso l'equiparazione al trattamento economico fondamentale, nei primi dieci giorni di malattia, degli emo-lumentati di carattere continuativo "correlati allo specifico status e alle peculiari condizioni di impiego di tale personale"- detto personale, di fatto, continuerà a essere escluso dalle riduzioni per le assenze dal servizio per malattia;

(comma 7) sterilizzazione -in termini di effetti economici- di eventuali provvedimenti giurisdizionali che, in esito a ricorsi amministrativi, dovessero "vanificare" il contenimento delle retribuzioni più elevate. In sostanza, le spese per i ricorsi vinti del personale dovranno comunque essere "recuperate" nell'anno immediatamente successivo nei riguardi delle stesse categorie di personale;

art. 17 - Razionalizzazione della spesa sanitaria.

Prevede l'introduzione (co. 6), a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge, del ticket sanitario di:

- 10 euro per visite specialistiche e analisi mediche;
- 25 euro per interventi di pronto soccorso classificati col codice bianco.

Art. 18 - Interventi in materia previdenziale.

Si dispone quanto segue:

(comma 3) mancata attribuzione, nel biennio 2012÷2013, della rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici di importo eccedente 5 volte il trattamento minimo INPS (per i quali, comunque, è pre-vista la rivalutazione della quota fino a 3 volte il predetto minimo, sia pure nella misura ridotta del 70% dell'indice ISTAT). In sintesi, per il biennio in questione, le pensioni di importo:

- inferiore a 2.380 euro mensili lordi continueranno a essere rivalutate secondo la precedente disciplina sulla base dell'indice ISTAT;
- superiore a 2.380 euro mensili lordi saranno rivalutate, come innanzi precisato, limitatamente alla quota fino a 1.428 euro mensili lordi, sulla base del 70% dell'indice ISTAT;

(comma 4, let. a) l'anticipo al 2013, rispetto all'originario 2015, dell'adeguamento dei limiti di età per la cessazione dal servizio per anzianità all'incremento della "speranza di vita" riferito al triennio precedente. Per quanto precede, dal 1° gen. 2013 tutti gli attuali limiti di età saranno innalzati -

con periodicità triennale e modalità delegificata - di un periodo corrispondente all'incremento della speranza di vita registrato nel periodo di riferimento;

(comma 22-bis) assoggettamento a un “contributo di perequazione” crescente delle pensioni di importo complessivo superiore a 90.000 e 150.000 euro annui lordi. Tale contributo è determinato nelle seguenti misure:

- *5% della parte eccedente i 90.000 e fino i 150.000 euro annui lordi;*
- *10% della parte eccedente i 150.000 euro annui lordi;*

(comma 22-ter) decorrenza dei trattamenti pensionistici di anzianità posticipata di:

- *1 mese per coloro che maturano i requisiti a decorrere dal 1° gen. 2012;*
- *2 mesi per coloro che maturano i requisiti a decorrere dal 1° gen. 2013;*
- *3 mesi per coloro che maturano i requisiti a decorrere dal 1° gen. 2014;*

art. 39 - Disposizioni in materia di riordino della giustizia tributaria.

Prevede la possibilità (co. 7), per il personale dei ruoli delle F.A. che risulti “in esubero”, di essere di-staccato, con il suo consenso, presso le segreterie delle Commissioni Tributarie che abbiano “carenze” di determinate qualifiche professionali.

In particolare:

- *il personale distaccato conserva il trattamento economico in godimento, limitatamente alle voci fondamentali e accessorie (aventi carattere fisso e continuativo), che continuano a gravare sull'amministrazione di appartenenza;*
- *vengono individuate, con accordo interministeriale, le voci del trattamento economico accessorio da corrispondere agli interessati e da mettere invece a carico dell'amministrazione di destinazione;*

art. 40 - Disposizioni finanziarie.

Si dispone la riduzione di tutti i regimi di “esenzione”, “esclusione” e “favore fiscale” (compresi: abitazione principale, interessi passivi su mutui, detrazioni per carico familiare, detrazioni per lavoro dipendente, spese di istruzione, spese sanitarie, rette asili nido ecc.) nelle seguenti misure:

- *5% a decorrere dal 1° gen. 2013;*
- *20% a decorrere dal 1° gen. 2014.*

ALLEGATO 5

ANALISI SPEDITIVA DEL Testo iniziale del D.L. 13 AGOSTO 2011, N. 138

Articolo 1 comma 1 taglio incrementale ai Ministeri di 6.000 milioni per il 2012 e 2.500 milioni per il 2013 da ripartire con DPCM entro il 25 settembre.

Articolo 1 comma 3 ulteriore riduzione delle dotazioni organiche dei ministeri del 10 per cento per gli uffici dirigenziali e non inferiore al 10 per cento della spesa complessiva per gli uffici non dirigenziali. **La predetta disposizione non si applica alle Forze Armate.**

Articolo 1 comma 7 nel caso in cui non siano assicurati gli obiettivi di risparmio può essere disposto, nel rispetto degli equilibri di bilancio pluriennale, il differimento, senza interessi, **in tre rate annuali posticipate** del pagamento della tredicesima mensilità spettante ai dipendenti pubblici. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro dell'economia e delle finanze sono stabilite le disposizioni tecniche per l'attuazione della presente disposizione.

Articolo 1 comma 16 le disposizioni di cui all'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133, si applicano anche negli anni 2012, 2013 e 2014. La citata norma prevede che nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto lavoro con un preavviso di sei mesi. Tenendo conto delle rispettive peculiarità ordina mentali, per il personale del comparto sicurezza e difesa la norma prevede che le modalità applicative sarebbero dovute essere state emanate con appositi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legge in argomento (finora mai nessun DPCM è stato emanato).

Articolo 1 comma 22 con effetto **dall'entrata in vigore del presente decreto** differimento delle modalità di pagamento della buonuscita dagli attuali 6 mesi a 24 mesi dopo la cessazione **(solo per pensionamenti a "domanda")** del rapporto di lavoro. Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione solo nei casi di cessazione dal servizio per inabilità derivante o meno da causa di servizio e per decesso del dipendente.

Articolo 1 comma 24 a decorrere dall'anno 2012 con DPCM da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festività non religiose, nonché le celebrazioni nazionali e le festività dei

Santi Patroni in modo tale che le stesse cadano il venerdì precedente ovvero il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica.

Articolo 1 comma 29 *contiene norme che flessibilizzano i trasferimenti di personale in ambito regionale effettuati sulla base di motivate esigenze tecniche, organizzative e produttive con riferimento ai piani della performance o ai piani di razionalizzazione e secondo criteri ed ambiti regolati dalla contrattazione collettiva di comparto. Il comparto appare regolato già da specifiche normative;*

Articolo 1 comma 32 *conferma che la durata dell'incarico dirigenziale se inferiore a tre anni dal collocamento in quiescenza non produce effetti ai fini della liquidazione del trattamento pensionistico e di fine servizio e l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita prima del conferimento dell'incarico avente durata inferiore a tre anni. Tale norme si applica agli incarichi conferiti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto e agli incarichi aventi comunque decorrenza successiva al 1° ottobre 2011. L'Istituto sembra non applicarsi al personale militare.*

Articolo 1 comma 33 *la norma che prevede che il trattamento economico annualmente corrisposto -comprensivo delle indennità a carico delle pubbliche finanze ivi compresi quelle erogate dalle amministrazioni di appartenenza- ai titolari di cariche elettive ed incarichi di vertice non può superare la media degli analoghi trattamenti economici percepiti annualmente dai titolari di omologhe cariche e incarichi negli altri Stati dell'Area Euro è stata estesa anche ai Capi Dipartimenti, ai dirigenti di prima fascia, ai direttori generali degli enti e ai titolari degli uffici a questi equiparati delle amministrazioni centrali dello Stato.*

Articolo 2 comma 1 *prevede a decorrere dal 2011 e fino al 2013 un contributo di solidarietà del 5% sui redditi eccedenti i 90.000 euro e fino a 150.000 e del 10% per la parte eccedente i 150.000 euro per tutti i lavoratori dipendenti/autonomi e per tutti i pensionati (con abrogazione rispettivamente dell'art. 9, co. 2, del D.L. n. 78/2010 dell'art. 18, comma 22-bis, del D.L. n. 98/2011 e che prevedevano per i soli dipendenti pubblici/pensionati una riduzione del 5-10% dei redditi/trattamenti pensionistici superiori ai 90.000-150.000 euro). Il contributo di solidarietà è deducibile dal reddito complessivo e il contribuente può optare per il pagamento, in luogo del citato contributo di solidarietà, di un'aliquota del 48% dell'imposta sul reddito. La precedente misura (che colpiva solo i lavoratori pubblici) consisteva in un "taglio" da applicare alle quote di retribuzione eccedenti i citati importi. La nuova misura (che abroga la vecchia e colpisce tutti) non si applica alla sola retribuzione ma a tutto il reddito. Il "contributo", quindi, è stato esteso a tutti e a tutte le fonti di reddito (compresi gli immobili). Si tratta di una vera e propria "tassa", da calcolare in via definitiva in sede di conguaglio fiscale annuale (dichiarazione dei redditi).*

Articolo 3, comma 12 *dismissioni immobili della Difesa. Si interviene in materia di alienazioni, permuta, valorizzazioni e gestioni dei beni militari e si stabilisce che i*

relativi proventi monetari siano destinati, previa verifica del Tesoro con particolare riferimento al rispetto del conseguimento, da parte dell'Italia, dell'indebitamento netto strutturale concordato in sede di programma di stabilità e crescita, al ministero della difesa, mediante riassegnazione in deroga ai limiti previsti per le riassegnazioni agli stati di previsione dei ministeri, previo versamento all'entrata del bilancio dello Stato, per confluire nei fondi per le spese di riallocazione di funzioni, ivi incluse quelle relative agli eventuali trasferimenti di personale, e per la razionalizzazione del settore infrastrutturale della difesa, e, fino alla misura del 10 per cento, nel fondo casa, previa deduzione di una quota parte corrispondente al valore di libro degli immobili alienati e una quota compresa tra il 5 e il 10 per cento che può essere destinata agli enti territoriali interessati, in relazione alla complessità e ai tempi dell'eventuale valorizzazione. Alla ripartizione delle quote si provvede con decreti del Ministro della difesa, da comunicare, anche con mezzi di evidenza informatica, al Tesoro.

Articolo 18 *i Parlamentari, gli amministratori pubblici, i dipendenti delle amministrazioni dello Stato, centrali e periferiche, anche a ordinamento autonomo che, per gli spostamenti e le missioni legate a ragioni di servizio all'interno dell'Unione europea utilizzano il mezzo di trasporto aereo, volano in classe economica.*

ALLEGATO 6

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 23 dicembre 2005 n. 266

"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006)"

Legge 27 dicembre 2006 n. 296

"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)"

Legge 24 dicembre 2007 n. 244

"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)"

Legge 22 dicembre 2008 n. 203

"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2009)"

Legge 23 dicembre 2009 n. 191

"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010)"

Legge 30 luglio 2010, n. 122

"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" (D.L. 31 maggio 2010, n. 78)

Legge 13 dicembre 2010 n. 220

"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2011)"

Legge 15 luglio 2011 n. 111

"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, recante disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" (Testo del D.L. 06 luglio 2011, n. 98)

Decreto Legge 13 agosto 2011,n. 138

ALLEGATO 7

AUDIZIONE PRESSO LA 4[^] COMMISSIONE DIFESA DEL
SENATO IN MERITO ALL'INDAGINE CONOSCITIVA
RELATIVA ALLA CONDIZIONE DEL PERSONALE MILITARE

INCONTRO COCER - COIR e COBAR COMFOTER | 01/09/2011

Roma, 10 febbraio 2010

PREMESSA

L'Esercito è nei vari Teatri Operativi la Forza Armata più utilizzata dai Paesi impegnati nonché la componente più flessibile del sistema Difesa in grado per risorse umane e mezzi di intervenire sia per esigenze di sicurezza esterna che per quella interna nonché per situazioni particolari come lo smaltimento dei rifiuti e il concorso in pubbliche calamità. In tale quadro, la componente umana rappresenta in generale per l'organizzazione militare ed in particolare per l'Esercito la parte essenziale e insostituibile, al punto da dover essere considerata non una parte del sistema Esercito ma " il sistema Esercito".

Ecco perché se non riserviamo alla componente umana la dovuta attenzione diminuiamo l'efficienza generale, indipendentemente dalla disponibilità di adeguati mezzi ed equipaggiamenti.

Una componente umana ormai totalmente professionale che vede l'Amministrazione allontanare con estrema fatica i residui strutturali e culturali connessi con l'Esercito di Leva e che in considerazione della propria professionalità ha ben evidenti il complesso di obblighi e limitazioni del tutto peculiari che regolano la sua condizione. Una condizione militare che discende da uno status specifico, che rappresenta una sorta di anomalia nel panorama giuridico e sul piano sociale e che connota un mondo i cui uomini e donne ancora si ispirano a termini come vocazione e missione, nonché ad una serie di valori etici e morali indispensabili in ogni momento del quotidiano.

Chi non porta cuciti nell'animo questi valori è di dubbia utilità, perché la professione militare non sarà mai comoda, non sarà mai facile e non dovrà mai essere considerata un mezzo ma un fine, mai una tappa ma un punto di arrivo.

Un mondo militare il cui elemento fondamentale è la motivazione, come fattore essenziale di ogni attività umana e come molla che fornisce l'energia necessaria per il pensiero, l'azione, l'impegno. Questo vale per qualsiasi contesto ma per le Forze Armate è qualcosa di più: la motivazione è anche fattore operativo ed elemento di coesione e di sicurezza. E' condizione necessaria per accettare sacrifici e disagi particolari, per conseguire e mantenere la saldezza morale e quindi l'efficienza operativa, per garantire l'efficacia delle proprie azioni. Motivazione infine anche come elemento di raffronto e quindi di considerazione, prestigio, credibilità e affidabilità nei riguardi di altre nazioni.

In sintesi, motivazione come connessione fondamentale tra l'individuo e l'organizzazione.

Guardando ciò che le Forze Armate hanno fatto in questi ultimi anni e l'evidenza dei risultati conseguiti, verrebbe spontaneo dare un positivo giudizio sintetico sulla motivazione del personale militare. Ciò però può essere molto

semplice e molto rassicurante, ma rischia di essere superficiale e, per molti aspetti, fuorviante.

Occorre invece approfondire l'esame in una prospettiva dinamica, cogliendo quegli elementi particolari che costituiscono sintomi allarmanti e potenziali fattori di rischio. La saldezza morale di una compagine come quella militare poggia infatti di norma su pilastri robusti, costruiti e progressivamente rinforzati attraverso la formazione, l'addestramento, l'esaltazione di riferimenti e di valori etici fondamentali, il richiamo costante al senso del dovere. Pur tuttavia tali pilastri se sovraccaricati possono comportare cedimenti rapidi e irreversibili anticipati sempre da scricchiolii di avvertimento. Tali scricchiolii sono secondo il nostro parere oggi chiaramente percepibili, ma vi sono ancora i tempi per evitare cedimenti strutturali ed apportare i dovuti correttivi.

Una valutazione generale che parte dall'assunto che la motivazione si fonda naturalmente sia su fattori di carattere morale sia su elementi di natura materiale e ambientale e che per essere efficaci i provvedimenti correttivi debbono agire in entrambi i settori.

I fattori morali riguardano la sfera interiore di ciascuno ma, se alimentati - come sono - da valori condivisi, diventano patrimonio comune e configurano, nel nostro caso, il quadro di riferimento, disciplinato da regole precise, della condizione militare. Si tratta di valori e di regole che conferiscono alla condizione militare una specificità che è funzionale all'espletamento dei compiti che l'istituzione militare può essere chiamata ad assolvere e che solo in parte sono rappresentati da spirito di sacrificio, senso del dovere, dedizione al servizio; prevalenza dell'interesse collettivo su quello individuale; coesione attraverso il rispetto di regole di comportamento comuni; estraneità all'agone politico in quanto espressione di tutta la Nazione. Tutti riferimenti senza i quali l'istituzione militare non può operare in modo efficace, anzi, direi che non può operare affatto.

La risposta del personale militare, che abbraccia volontariamente la carriera militare, a questa impostazione educativa è una risposta largamente positiva. I giovani che scelgono la vita militare dimostrano grande disponibilità e sincera adesione ideale e possiamo affermare che affrontano le difficoltà di una carriera non agevole con sincero entusiasmo.

I dubbi affiorano quando si cercano i riscontri e si valutano i riconoscimenti che il proprio impegno riscuote all'interno e all'esterno delle Forze Armate.

La motivazione dei militari è infatti fortemente influenzata dalla percezione del sostegno, soprattutto morale, che essi ricevono dalle istituzioni e dalla pubblica opinione nell'esercizio delle loro responsabilità e nell'assolvimento dei compiti a loro affidati.

La percezione, sul fronte istituzionale, nasce generalmente da atti e provvedimenti di natura politica o amministrativa e non possiamo affermare in questa sede che vi sia stata nel tempo una generale concreta attenzione nei confronti della condizione militare. Ne sono testimonianza ad esempio il

mancato avvio del riordino dei ruoli o della previdenza complementare, per non parlare della paventata ristrutturazione del modello e dei possibili effetti della stessa nonché della progressiva erosione dei bilanci.

Inoltre occorre riflettere sul fatto che sussiste un'interrelazione assai stretta tra i fattori morali e quelli materiali: se la sfera ideale si indebolisce si determina automaticamente un aumento di attenzione per gli aspetti materiali; i quali peraltro hanno di per sé un'importanza rilevante perché non agiscono solo sugli individui bensì sull'intero nucleo familiare.

Nel merito del trattamento economico non possiamo non rilevare come lo stesso debba considerarsi inadeguato per larga parte del personale e che anche la stessa concertazione economica 2008-2009 e l'allocazione delle risorse per il triennio 2010-2012 non lasci intravedere significativi miglioramenti.

Per attenuare l'inadeguatezza di taluni riconoscimenti, le Forze Armate, fin dal passato più remoto, avevano sviluppato un sistema di protezioni e di sostegni interni di ordine sociale attraverso supporti organizzativi e logistici (alloggi, circoli, mense, soggiorni, trasporti etc.) tesi ad alleviare soprattutto i disagi delle famiglie. Ma anche questi "fringe benefits" peraltro comuni alle Forze Armate di tutti i paesi occidentali, sono stati fortemente ridotti con provvedimenti legislativi e interpretazioni amministrative che sono apparsi spesso ideologicamente punitivi o assolutamente irrazionali. In base a ciò ad esempio i prezzi dei servizi offerti dai circoli e dai soggiorni estivi ed invernali sono fortemente lievitati a seguito della chiusura delle gestioni fuori bilancio. Tutto ciò tra l'altro senza tenere conto che una gran parte delle famiglie dei militari è monoreddito, a causa di una mobilità che non trova riscontro negli altri settori della Pubblica Amministrazione e che rende difficile la ricerca ed il mantenimento di un impiego da parte del coniuge, che il personale è largamente proveniente dal sud e che si è incrementato il fenomeno del pendolarismo.

In sostanza, la condizione militare deve essere connotata anche da una qualità della vita sul posto di lavoro e familiare che risulti adeguata in termini economici, normativi, previdenziali, di diritti.

Ove tali aspetti non vengano quanto meno affrontati e risolti per quanto possibile, si creano i presupposti per situazioni di malessere, di disagio, di rivendicazione, di contrasto che non solo possono ridurre l'efficienza generale del sistema ma che di fatto rischiano di trasformare una professione motivazionale in un arido mestiere.

In tale contesto, riceviamo dal personale due spinte. La prima può essere sintetizzata nella tendenza strisciante alla civilizzazione, ivi compresa la formazione di sindacati militari, ovvero nella ricerca dell'estensione ai militari di una serie di procedure, norme, comportamenti e principi che sono propri concettualmente e più in generale del pubblico impiego. Una seconda spinta che ritiene invece si debba esaltare la specificità della professione contestualmente all'adeguato riconoscimento della stessa attraverso specifiche normative

relative al mondo delle stellette o più in generale al Comparto Difesa e Sicurezza.

In tale contesto, il COCER Esercito ha da sempre portato avanti quali obiettivo primario l'esigenza di un riconoscimento giuridico della specificità del Comparto, ritenendo che sia indispensabile mantenere la propria connotazione e ferma restando l'opposizione a qualsiasi tentativo di strumentalizzare tale concetto per giustificare eventuali ulteriori limitazioni dei diritti acquisiti.

La norma sulla specificità in fase finale di approvazione parlamentare rappresenta pertanto il traguardo fondamentale del mandato e l'eredità da lasciare a chi ci succederà, fermo restando che alla stessa deve essere data concretezza.

Presupposto di tale concretezza è la immediata e contestuale definizione di procedure chiare che sanciscano l'obbligo periodico o connesso con i vari contratti economici da parte del Governo, di confronto con i rappresentanti del personale per negoziare come "compensare" la specificità. Una elevazione del livello degli interlocutori e del ruolo da assumere in modo che in termini di trattamento economico o normativo o di bilancio si possa avere la sicurezza di avviare il confronto su problematiche ritenute essenziali. Un confronto che fino ad oggi e con tutti i Governi che si sono succeduti è apparso unicamente randomico o legato alla buona volontà delle persone incontrate ma mai sistematico, strutturale e definito nei tempi. La riprova di quanto indicato è la ripetitività senza mai alcuna risposta delle problematiche che vengono portate sull'unico tavolo certo, ma limitato nelle competenze, che è quello della concertazione finanziaria.

In mancanza dei suddetti presupposti è evidente che, nella singola trattazione degli aspetti indicati quali oggetto di trattazione da codesta Commissione nel resoconto del 28 gennaio 2009, non possono che emergere gli aspetti deficitari o non risolti. L'esposizione però, tenuto conto della stretta interdipendenza esistente tra condizione del personale ed efficienza dell'amministrazione, non rappresenta e non vuole rappresentare un pianto greco di aspetti negativi. I contenuti dei singoli argomenti che verranno di seguito esposti vanno invece considerati, da parte di tutti, stimoli ritenuti essenziali affinché i problemi vengano affrontati in modo tale da ridare vigore al personale, rivitalizzare lo spirito di appartenenza e l'orgoglio di portare le stellette, incrementare l'efficienza della struttura.

In sostanza non una enunciazione fine a se stessa ma una analisi dei punti che a nostro parere vanno risolti per generare delle condizioni di vita, di lavoro, di benessere e di sicurezza del personale quali condizioni essenziali per un salto di qualità globale dell'Amministrazione Difesa.

CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO DEL PERSONALE DELLE FORZE ARMATE E DELLE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE OPERANTE NEI VARI ENTI E REPARTI, ANCHE E SOPRATTUTTO IN RELAZIONE ALLA SITUAZIONE FAMILIARE

1. Le condizioni di vita del personale militare e la correlazione al proprio nucleo familiare, vanno considerate nel contesto di un quadro giuridico e costituzionale che rendono “specifica” la professione militare. Proprio per questo tali condizioni producono effetti determinanti su taluni aspetti della vita del militare o vengono altamente influenzate da vari fattori. In tale contesto è bene premettere che il rapporto militare-famiglia presenta molteplici aspetti, a seconda dell’impiego cui è soggetto il personale militare, alcuni a fattor comune, altri diversificati. Entrambi hanno comunque un unico denominatore rappresentato dai riflessi che si hanno sull’aspetto socio-familiare e dalle problematiche che ne scaturiscono.

Innanzitutto è da mettere in rilievo la persistente assenza dal nucleo familiare del militare impiegato in operazioni all’estero, in addestramenti prolungati, in effettuazioni di servizi, trasferimenti, in situazioni lavorative dove l’aspetto istituzionale deve prevalere su quello familiare e/o personale, oltre che a cause comuni a tutti i cittadini che non hanno una “specificità” come la Forza Armata, ma che sono amplificati in Forza Armata, quali il pendolarismo. Ne deriva fuori da ogni dubbio, come dato oggettivo, ad esempio un alto tasso di separazioni e divorzi non riscontrabile in altre organizzazioni pubbliche e private.

Va da se che la specifica professionalità militare non viene in questa sede lamentata, consci del proprio status, ma appare evidente che le cause e le conseguenze legate a quest’ultimo non evitano il crearsi, in virtù della normativa vigente, di onerosissimi problemi sociali. I riflessi, quali conseguenze della propria condizione militare, sono da attribuire quindi ad una scarsa presenza qualitativa e quantitativa in seno alla famiglia, aspetto che concorre o conduce a tensioni che possono sfociare in carenze psicologiche -affettive nei figli ed in potenziali separazioni dal coniuge. Per assurdo il mancato disfacimento familiare deriva spesso solo ed esclusivamente dalle motivazioni e dai valori istituzionali che il coniuge non militare sposa e fa sue unitamente al coniuge militare.

Un ulteriore aspetto che va preso in considerazione è la provenienza meridionale della maggior parte del personale. Molti infatti, dislocati su tutto il territorio nazionale, si vedono costretti, per effetto delle bassissime retribuzioni e gli alti costi di vita in particolar modo nelle regioni centro settentrionali, a lasciare la propria famiglia nei luoghi di origine, impossibilitati ad affrontare gli elevati costi della locazione di abitazione

residenziale o a sostenere l'onere di un mutuo finanziario che il più delle volte sarebbe pari allo stipendio percepito. In sostanza, l'effetto derivante come sopra indicato dalla professione si acuisce per effetto della meridionalizzazione e, stante la sospensione della leva e la conseguente professionalizzazione delle Forze Armate, rivela in tutta la sua crudeltà quanto sia stata di nocimento al personale ed alle istituzioni stesse la colpevole quarantennale mancanza di una politica per la "casa".

Così come è assolutamente rilevante l'incidenza che può avere in senso generale sulla famiglia l'istituto del trasferimento, che inevitabilmente pone in essere uno sradicamento dal territorio di natura sociale e scolastico per i figli ed un adattamento continuo del coniuge alle nuove realtà ambientali, che ovviamente portano al distacco da amici, abitudini dal territorio, sensazione di precarietà anche di natura alloggiativa, da un proprio, necessario, "modus vivendi", oltre che l'impossibilità di usufruire di strutture oggi indispensabili, come ad esempio gli asili nido.

In sintesi quello che si vuole mettere in evidenza è che di per se la professione militare è totalizzante e comporta di fatto la "militarizzazione familiare".

Ne deriva l'assoluta necessità di impostare una serie di attività a favore del personale affinché questo risulti per quanto possibile sgravato da alcuni dei pensieri che lo pervadono e che sono legati non solo alla propria condizione ma anche al proprio nucleo familiare. Ciò come condizione per essere in grado di avere una serena vita sociale e familiare e di esercitare appieno la propria professionalità, soprattutto se impiegato in paesi esteri ad alto rischio ambientale.

In sostanza, le condizioni di vita e di lavoro nelle Forze Armate non sono strettamente legate al posto di lavoro, ma hanno riflessi e sono a loro volta condizionate dalla vita del nucleo familiare del militare.

In tale contesto, vanno ora esaminati i vari aspetti incidenti :

Tre sono gli aspetti che vanno esaminati:

- **la condizione sul posto di lavoro, inteso come caserma;**
- **la sicurezza ambientale;**
- **la sicurezza fisica in operazioni.**

a. **Sicurezza del personale**

Nel merito delle condizioni sul posto di lavoro, si continua a registrare che la diminuzione delle risorse sull'esercizio impedisce un totale adeguamento a quanto previsto dalla ex legge 626/94 e successive varianti. Così come occorre una **verifica dell'applicazione del DPR 31. 07. 1995, n. 394, Articolo 22** dove vengono costituiti gli Organi di

*Verifica delle condizioni igienico sanitarie dei luoghi preposti alla sussistenza (mense, magazzini, stoviglie, etc) ed al benessere del personale (sale convegno etc:) adeguandone i contenuti alla trasformazione delle FF. AA. in un quadro professionale e alla sospensione del servizio di leva. **In questo la Rappresentanza Militare ha necessità di partecipazione** attraverso un provvedimento dove siano concreti e riconducibili i diritti, i doveri e le responsabilità in maniera precisa e meno astratta possibile. Anche in questo caso parliamo di sicurezza ed assistenza del personale.*

b. Sicurezza ambientale

*Per quanto concerne la sicurezza ambientale occorre **un quadro legislativo** coerente con la definizione di procedure e risorse necessarie ad affrontare le problematiche connesse alla sorveglianza del radon, lo smaltimento dell'amianto nonché le eventuali esposizioni a fonti di Uranio impoverito o comunque ad agenti di possibile genotossicità. Una revisione delle norme attuative del DPR relativo alla disciplina dei termini e delle modalità di attuazione dell'articolo 2 della legge n. 244 del 2007, relativamente ai commi 78 e 79, al fine di pervenire al riconoscimento della causa di servizio nei confronti dei soggetti ivi previsti, anche attraverso gli occorrenti approfondimenti di carattere sanitario e ambientale, nonché di corrispondere ai soggetti medesimi, ed entro il limite di spesa stabilito, le misure di sostegno e tutela contemplate, determinando altresì i criteri per la percentualizzazione del danno biologico e morale, in relazione al disposto articolo 6, comma 1, della legge n. 206 del 2004.*

Inoltre è oramai notorio come patologie gravi colpiscano il personale militare con una connessione relativa all'impiego nelle Missioni Internazionali. Per questa ragione si ritiene urgente ed indifferibile unificare i vari provvedimenti normativi in un unico titolo legislativo utile a definire per il precitato personale: reinserimento professionale, agevolazioni nella pratica clinica e farmacologica, protezione del trattamento economico e previdenziale, certezza nelle modalità temporali del riconoscimento della causa di servizio.

c. Sicurezza in operazioni

Nel merito della sicurezza in operazioni, risulta prioritario garantire al massimo possibile l'integrità fisica dei militari, soprattutto quelli operanti nei teatri a maggiore conflittualità. Si evidenzia pertanto a codesta commissione che i pregressi e gli annunciati tagli al bilancio della Difesa si potrebbero riverberare negativamente su tale settore. Ciò in quanto la nota e ormai endemica riduzione delle risorse sull'esercizio non può che incidere sull'addestramento, sulla formazione, sull'equipaggiamento

nonché sulla protezione dei mezzi da combattimento per il nostro personale (vds. torretta dei veicoli “Lince”).

2. **Welfare - Il pieno riconoscimento della peculiarità dello status di cittadino militare può avvenire attraverso un Welfare dedicato ed integrato, che abbia dei presupposti normativi procedurali certi, magari attraverso una legge quadro sulla condizione militare che preveda:**

- a. **regole certe per fare in modo che la Rappresentanza Militare possa rapportarsi con le Istituzioni locali** (Comunali, Provinciali e Regionali) al fine di promuovere azioni e/o progetti (es. alloggi, cooperative etc.) che siano di supporto al personale militare ed ai propri nuclei familiari;
- b. **l'utilizzo gratuito di trasporto pubblico e/o attraverso un progetto dedicato di “mobility manager”** oppure delle agevolazioni per abbattere i relativi costi di trasporto oppure la possibilità di introdurre una riduzione dei costi a carico dei familiari “studenti”. Si evidenzia a riguardo che se la politica nazionale ha sempre profuso lodi per i numerosi interventi specifici sul territorio nazionale delle nostre Forze Armate, è da rilevare che ciò non si verifica né con le parole né con i fatti a livello locale, provinciale e regionale ad eccezione di Roma. Testimonianza di questa condotta è ad esempio la decisione di talune Regioni di concedere alle sole forze dell'ordine l'utilizzo dei mezzi di trasporto urbano ed extraurbano a titolo gratuito per motivi di deterrenza alla criminalità, escludendo sia di fatto che di diritto le Forze Armate, nonostante il contributo attualmente fornito alla sicurezza generale. Situazione che appare ancora più ingiustificabile se si tratta di Regioni a statuto speciale come per esempio la Sicilia.
- c. **convenzioni e/o protocolli di intesa con le maggiori Organizzazioni di categoria** al fine di indurre il personale a possibilità di credito/mutuo agevolato nonché risoluzioni per la regolamentazione di affitti rapportati al reddito del militare e del proprio nucleo familiare anche con particolare riferimento agli Istituti di Studio e Formazione Militare;
- d. **il riconoscimento e l'inclusione nella policy regionale dei Poli Ospedalieri e/o Policlinici Militari** quali strutture di assistenza e cura di alto interesse/valenza scientifico e sociale attraverso una denominazione di Poli Ospedalieri di Eccellenza;
- e. **previsione di defiscalizzare parte del trattamento economico**
Il Co. Ce. R. Esercito attribuisce particolare importanza allo strumento della “defiscalizzazione” del reddito percepito dal personale in forma occasionale e quindi in modo non continuativo ovvero quello specifico per la peculiarità militare e quindi non assimilabile al mondo del lavoro sia privato che pubblico.

Si condivide pertanto l'indirizzo dato dal governo, attualmente ancora sotto formula di esperimento, in termini di defiscalizzazione dello straordinario, ergo dell'accessorio, che ha portato per l'anno 2009 ad un risparmio di imposta pari a 134 euro (è presumibile quantizzarne la stessa portata anche per l'anno 2010) e si ritiene quindi, necessario e urgente, continuare a percorrere questa strada anche per le altre componenti di retribuzioni specifiche già parzialmente disciplinate in modo anacronistico dall'attuale quadro giuridico di riferimento.

Nel 1997, l'allora Ministero delle Finanze, a seguito del disposto, di cui al Decreto Legislativo n. 314, al fine di armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali in materia di redditi di lavoro dipendente e assimilati per tutti i lavoratori del mondo privato e pubblico emanò la circolare 326/E. La competenza di tali determinazioni, in quanto tali, si applicarono e si applicano tutt'oggi anche al personale militare.

Le disposizioni, conseguentemente, abbracciarono tutto: dalle mance dei croupier alla aeronavigazione dei piloti militari, dalla particolare indennità chilometrica dei rappresentanti privati alla trasferta dei messi notificatori ecc. ecc. assimilando tal volta pericolosamente quello che, veniva sì chiamato con lo stesso nome, ma nella realtà completamente diverso. Inoltre gli importi di eventuale esenzione stabiliti per ogni singola voce non vennero agganciati a nessun sistema di rivalutazione.

Nel ricercare oggi la "specificità" del Comparto Difesa e Sicurezza, peraltro come già detto e riconosciuto da tutti, bisogna interrogarsi sulla priorità di revisione di detta circolare nel suo complesso ovvero in tempi brevi almeno per il personale militare.

Un paio di esempi ne evidenzieranno tale urgenza.

Indennità di missione: tale indennità trova genesi nella L. 836/73, attualmente è stata eliminata per tutti i lavoratori del pubblico impiego tranne che per i militari. Il regime di esenzione fiscale attualmente in vigore è pari a 90.000 delle vecchie lire al giorno per quelle effettuate in ambito nazionale e 150.000 lire per quelle all'estero. Tali importi sono ridotti ad 1/3 per un complesso metodo di quantificazione legato sia al vitto che all'alloggio. Nei fatti quindi mentre per l'indennità di missione nazionale che è rimasta ferma agli anni novanta (lire 11.880 giornaliera, lire 495 oraria) a nulla apporterebbe un incremento della defiscalizzazione per quella estera il discorso diventerebbe concreto. In Afghanistan si percepiscono mediamente 130 euro giornalieri e quindi il 58% della missione incrementa in modo esponenziale il reddito causando la perdita ad esempio delle aggiunte di famiglia. 150.000 lire nel 1997

potevano certamente considerarsi tutelanti oggi anche alla luce degli effetti avuti dall'introduzione dell'euro sono da ritenersi irrisorie.

Indennità kilomtrica: per i privati che basavano la retribuzione dei rappresentanti sul numero dei chilometri percorsi era certamente determinante. I militari percepivano e percepiscono 2 lire a kilometro. Orbene senza sarcasmo alcuno tutti dovremmo convenire sull'impossibilità di convertire l'importo in euro.

*Aeronavigazione e imbarco: su questi due punti bisogna riflettere attentamente. Infatti si consideri che ad esempio i piloti hanno una parte della loro retribuzione operativa defiscalizzata al 50%. Defiscalizzazione non operante per un caporal maggiore capo operante alla Brigata Garibaldi oppure alla Brigata Sassari sicuramente maggiormente esposti a rischi e disagi nei vari Teatri Operativi. Questo perché negli anni a cui ci riferiamo la griglia delle retribuzione di tipo livellare era di tipo molto rigida e il paragone tra piloti militari e civili come quello tra marittimi civili e militari consentì il consolidarsi di una necessità di retribuzione maggiore per questo personale atipico nei loro contesti ma equipollenti fra loro. Ad avviso del Co. Ce. R. ciò era sicuramente legittimo e motivato. Oggi, è certo, il consolidamento di tale motivazione anche per il rimanente personale militare e quindi per tutto il Comparto Difesa e Sicurezza. **Tale previsione consentirebbe un consistente aumento del reddito netto del personale che difficilmente si potrà raggiungere nel breve/medio termine con i rinnovi contrattuali.***

Ecco perché si chiede a codesta Commissione di esaminare e approvare con la massima urgenza il progetto di legge del Senatore Ramponi nonché quello successivamente emanato equipollente del Senatore Del Vecchio che nei fatti propongono una maggiore defiscalizzazione.

Dagli esempi fatti in definitiva, il Co. Ce. R., vuol evidenziare in sostanza che esiste un quadro fermo agli anni novanta che non si è evoluto e che attualmente necessita di una contestualizzazione generale o almeno in modo particolare per il personale militare. Tale contestualizzazione potrebbe avvenire in tempi brevi preso atto che risulterebbe sufficiente, in caso di forte volontà politica governativa, un decreto che obblighi il Tesoro all'aggiornamento della circolare attuale ovvero ad emetterne una specifica per il personale militare.

f. **fringe benefits**

E' essenziale garantire al militare e alla sua famiglia una adeguata qualità della vita. *Qualità della vita che va intesa quale insieme di vari parametri, quali il tenore materiale della vita, della salute, della sicurezza sul lavoro, dell'accesso all'istruzione, dell'assistenza sanitaria,*

dell'offerta e della tipologia del lavoro, della possibilità di sviluppo, della vita sociale e comunitaria, della fruizione della cultura, delle caratteristiche dei beni ambientali, delle qualità estetiche, ecc.. Ad essa nei tempi recenti, si legano il concetti di sviluppo sostenibile e sostenibilità.

E' evidente come l'adeguamento della qualità della vita può costituire il target attuale specie considerando il generale momento difficile che molto personale vive rispetto all'adeguamento dei contratti economici al costo della vita e all'inadeguato bilancio della Difesa, con riflessi proprio sul benessere del personale e sulle infrastrutture (mancanza di mezzi e alloggi su tutti).

A riguardo, si sottolinea a codesta Commissione come un quadro di situazione può in parte venire dall'audizione in questione, ma potrebbe essere molto più incisivo e globale ove si pervenisse a uno screening ente per ente, per il quale comunque la rappresentanza è disponibile, secondo parametri individuati dall'autorità politica. Una procedura che si considera ulteriormente idonea ad riavvicinare il personale all'autorità politica e affiancata, in modo tale che si evitino estemporanei sfoghi che potrebbero ricadere sull'immagine non solo della Forza Armata, ma di tutti gli operatori del settore, politici e rappresentativi non esclusi.

Ritornando sui "fringe benefits" nell'attuale congiuntura economica del Paese appare poco verosimile riuscire ad ottenere, in tempi brevi un rilevante incremento del trattamento economico, capace di elevare in modo significativo la qualità della vita. In tale quadro diventa essenziale ottenere il riconoscimento ordinamentale della specificità del Comparto Difesa e Sicurezza, quest'ultima correttamente motivata in relazione alla peculiarità dei compiti attribuiti, dei doveri e dei limiti costituzionali connessi con lo status.

L'obiettivo deve essere considerato primario, ove si consideri che solo il raggiungimento dello stesso può creare di fatto la condizione di partenza per ottenere, in prospettiva, previsioni economiche, previdenziali e normative peculiari rispetto al Pubblico Impiego. A tal fine, dunque, è indispensabile esplorare tutte le possibilità che possono indirettamente sostenere le famiglie, specie tenendo conto delle precarie condizioni economiche dei militari, con riguardo alla situazione familiare e professionale.

Per quanto precedentemente evidenziato forniamo talune indicazioni:

- *la concessione al personale della Difesa di sconti su tutto quanto è monopolio dello Stato o soggetto dallo Stato a particolari tassazioni, secondo il modello dell'Esercito americano;*

- *la costituzione di Punti vendita di merci gestiti dall'Amministrazione Militare senza finalità di lucro;*
- *la costituzione da parte del Ministero della Difesa di specifiche convenzioni per tutto il personale militare con le principali aziende nazionali e internazionali di beni e servizi;*
- *l'istituzione all'interno delle caserme di gruppi di acquisto, al fine di ridurre i costi di acquisto di beni e servizi. Questi agiscono esclusivamente per una parte del personale (I militari acquirenti) e non costituiscono quindi un nuovo intermediario, ma operano direttamente acquistando i prodotti per conto di un gruppo collettivo direttamente dal produttore.*
- *la costituzione di rapporti diretti con le istituzioni del territorio al fine di sottoscrivere iniziative che favoriscano il personale nell'utilizzo dei trasporti pubblici – acquisto delle case con mutui agevolati – reimpiego con accessibilità privilegiata del personale non vincitore di concorso in enti privati o pubblici – e convenzioni con istituti privati o istituzionali per la realizzazione di corsi di formazione ecc.*

Poiché alcuni degli obiettivi sopra indicati sembrerebbero non essere perseguibili alla luce dell'attuale normativa si richiede un intervento dell'attuale Commissione affinché attraverso direttive e norme o la suddetta legge quadro si possa facilitare l'esecuzione di questo progetto, a basso costo e migliorativo della qualità della vita dei militari e dei propri familiari.

- g. **gli Organismi di Protezione Sociale (OPS)**, che comprendono come noto le Sale Convegno, i Circoli, le Basi Logistiche e le Foresterie. Tali organismi sono infatti essenziali non solo perché svolgono attività prevalentemente socio ricreative, culturali, sportive e assistenziali, promuovendo pertanto vincoli sociali tra il personale delle Forze Armate che comunque hanno evidenti riflessi in termini di efficienza istituzionali, ma soprattutto perché, specie in un momento in cui i trattamenti economici sono scarsamente adeguati per vasta parte del personale, possono offrire servizi vari che attenuano i disagi connessi con la mobilità e favoriscono la qualità della vita del personale militare e relative famiglie. Tali servizi sarebbero difficilmente acquisibili dal personale ai normali prezzi di mercato.

Ecco perché il COCER ritiene che non solo sia necessario il mantenimento degli OPS ma che gli stessi costituiscano una priorità e che in tal senso occorra esplicitamente prevedere risorse adeguate non solo

per il loro mantenimento ma addirittura per l'implementazione, tenuto anche conto dell'incremento costante dei possibili utenti per effetto dello sviluppo del modello professionale in corso.

In tale ottica, si ritiene assolutamente prioritario che i vari assuntori/ditte appaltatrici dei vari servizi siano esonerate dal pagamento del canone d'affitto dei vari locali necessari per l'espletamento del servizio (così come fino ad oggi garantito). Occorre cioè un intervento immediato di Codesta Commissione per bloccare gli attuali orientamenti del Ministero dell'Economia di far pagare un canone ai vari gestori, quale condizione essenziale per mantenere i prezzi dei servizi offerti dagli OPS adeguati al minimale potere d'acquisto specie delle categorie inferiori. Ciò fermo restando l'opportunità/necessità di privilegiare Associazioni/Cooperative formate da personale militare in servizio e/o quiescenza

3. Ulteriori incidenze - Nell'ambito del posto di lavoro ulteriori aspetti sono condizionanti e necessitano di attenta valutazione da parte della Commissione: il rapporto tra superiore inferiore; l'impiego dei singoli o delle singole categorie.

- a. **Per quanto concerne il rapporto superiore-inferiore occorre tendere a prevenire possibili forme di Mobbing.** *Questa fenomenologia ha subito nel tempo una modificazione attraverso una trasformazione di devianza sociale ad una correlazione di probabile patologia clinica. Elemento questo che si pone come dequalificante per la persona e danno grave all'equilibrio del nucleo familiare. Dobbiamo tenere conto anche dei dati che la casistica italiana dimostra: 1, 5 milioni di italiani è colpito da questo fenomeno che colpisce maggiormente i soggetti da una età approssimativa di 45 anni: quindi gli anziani nel mondo del lavoro. E' bene tenere conto dell'aspetto medico legale, che in sede di valutazione psichica, offre una valutazione del danno psichico non come una realtà peritale consolidata nell'ambito dei procedimenti penali, del lavoro ed in ambito civilistico in relazione alla quantificazione del danno biologico che eventualmente ne sia derivato. Questo è un dato oggettivo che conferma la coesistenza di interpretazioni e atteggiamenti assai diffusi in diversi tribunali. Questa sintesi cosa dimostra: che in un ambiente come le FF.AA. deve esistere un quadro legislativo dedicato alla patologia e che non debba intrecciarsi con provvedimenti relativi ad esempio a presunte incompatibilità ambientali. Questo per salvaguardare il personale e le loro famiglie che spesso, sebbene sono stati adottati in sede di Amministrazioni pubbliche taluni atti, vengono lasciati al destino dei tribunali, dei ricorsi e quant'altro creando un danno all'equilibrio ed alle economie familiari. Nel merito la Sezione Esercito del COCER è intervenuta con propria deliberazione n. 92/2008*

datata 15 ottobre 2008 a favore del solo personale civile. Tale delibera ha ricevuto una risposta di condivisione da parte del Capo di Stato Maggiore dell'Esercito (in allegato) ed è già in agenda del COCER Comparto Difesa una relativa trattazione dell'argomento.

In tale quadro, si propone a codesta Commissione di verificare anche una recente direttiva sui provvedimenti da adottare in caso di incompatibilità ambientale, ossia quando un soggetto mini "l'esercizio dell'azione di comando del suo Superiore o intralci la funzionalità del Reparto"; in essa sono enumerate le condotte, preventive o esecutive, che il Comandante pone in essere in caso si verifichino dette circostanze. La disciplina risulta, a parere, poco concreta ed esemplificativa, facendo sorgere il dubbio che un'interpretazione arbitraria di quanto stabilito arrechi danno al personale, sottoponendolo ad ingiuste vessazioni. Ciò al fine di eventuali varianti da apportare.

- b. **Per quanto riguarda l'impiego dei singoli o delle singole categorie non ci si può esimere dall'evidenziare con fermezza a codesta Commissione, come la riduzione delle risorse finanziarie si stia riflettendo in termini inequivocabilmente inaccettabili di "sottoimpiego", con particolare riferimento al ruolo dei volontari in servizio permanente.** Non è infatti possibile sopportare che un ruolo così importante per il valore della nostra Forza Armata, ad esempio il Caporal Maggiore Capo affiancato gerarchicamente all'appuntato dei Carabinieri, esposto a rischi gravi in teatro operativo, in patria sia impiegato nel servizio di pulizia per le aree comuni

delle caserme. Accadimento sicuramente inverificabile all'interno dell'Arma, giacché lesivo della dignità professionale dei soggetti, e per questo troppo simile al vecchio ruolo di leva, lontano dall'apparato professionistico ora in essere. Soprattutto, non è possibile sopportare che ciò venga anche ribadito in atti amministrativi, come è accaduto in diversi reparti.

La vicenda è, a parere, risolvibile con una direttiva specificante a seconda del ruolo ricoperto, il grado, l'anzianità di servizio, l'incarico in luogo alla meritocrazia, con piena consapevolezza informativa da parte dei militari stessi attraverso un prontuario per l'impiego dei volontari, così come avviene per i singoli gradi di altri ruoli. Tale soluzione attualmente è all'esame dello SME ma deve a nostro avviso ricevere un giusto e urgente stimolo da codesta Commissione.

Ciò anche per non dimenticare che i volontari di truppa rappresentano una consistente parte del personale in servizio nell'Esercito, come dimostrato anche dall'elevata rappresentatività presente nel massimo Organismo di

rappresentanza. Essi sono dunque il nucleo di quell' "esercito dei professionisti" che ha sostituito la leva, eccellente in tutte le operazioni militari in territorio nazionale ed estero e in relazione al massivo impiego purtroppo maggiormente soggetto ad alti rischi sia per la salute (basta citare i Balcani, con l'eterno dilemma dell'uranio impoverito), che della vita stessa. Una categoria, in cui, si ricorda che i volontari di truppa sono suddivisi in un inquadramento permanente comprendente quattro gradi: primo caporal maggiore, caporal maggiore scelto (età compresa dai 23 anni ai 26), Caporal Maggiore Capo e Capo Scelti (età compresa dai 30 ai 40 anni). Gerarchicamente subordinati a questo gruppo si stagliano i Volontari in ferma breve, con circa dieci anni di servizio ed una età compresa tra i 27 e i 32 anni, così come i VFP/4; ulteriormente, i Volontari in ferma prefissata, primo grado della truppa. I problemi pertanto, anche quelli di sottoimpiego, di questa categoria variano, in relazione alla sua eterogeneità, a seconda del grado e dell'anzianità di servizio.

LA SITUAZIONE DELLE STRUTTURE E CONDIZIONI DI VITA E DI STUDIO DEGLI ALLIEVI DEGLI ISTITUTI DI FORMAZIONE DELLE FORZE ARMATE: SCUOLE MILITARI, ACCADEMIE, SCUOLE UFFICIALI E SOTTUFFICIALI

La formazione del personale nelle FF. AA. riveste un ruolo strategico per l'Organizzazione Militare. La preparazione professionale e l'elevazione culturale degli uomini e delle donne che frequentano gli Istituti di formazione diviene il cardine fondamentale sul quale costruire sia un offerta formativa sempre migliore, adeguata alla società attuale ed alle nuove sfide che le FF.AA. sono chiamate ad affrontare, e sia condizioni di vita e di studio che mettano gli allievi nelle migliori condizioni per poter assolvere al meglio il loro compito. In merito a quest'ultimo aspetto, si precisa che le infrastrutture principali degli Istituti in parola (così come sottolineato dal Capo di SME nella medesima audizione dello scorso 13 gennaio c. a.), forniscono solo parzialmente, ambienti adeguati e confortevoli che non possono essere del tutto aderenti alle nuove e moderne esigenze delle FF.AA., spesso a causa sia di severi vincoli infrastrutturali, sia di carenze finanziarie sull'esercizio che non consentono di soddisfare talvolta neanche la manutenzione ordinaria. Su tale quadro, si ritiene fondamentale che i prossimi provvedimenti legislativi e finanziari non possano essere disgiunti da una programmazione e rinnovazione infrastrutturale anche in questo settore. Pertanto questo Consiglio si auspica un impegno da parte delle Autorità politiche/militari preposte a stanziare risorse ad "hoc" finalizzate:

- *alla manutenzione/ristrutturazione e/o realizzazione di strutture polifunzionali adeguate alle esigenze professionali e di studio degli allievi delle varie categorie;*
- *all'addestramento/aggiornamento professionale in quanto, anche se ciò è responsabilità delle Autorità preposte ed affiancate, non si può non affermare che nel primo caso, tanto più è carente l'addestramento tanto più si abbassano gli standard di sicurezza degli operatori chiamati a rispondere a specifiche esigenze operative, nel secondo caso invece si migliorerebbe nella fattispecie degli insegnanti militari, l'offerta didattica, mentre per il resto del personale il loro "know – out" con un ricaduta positiva sull'efficienza/efficacia dello strumento militare;*
- *alle attività di studio e/specializzazione, prevedendo pertanto per le singole specialità, delle fasi di aggiornamento mentre per i brevetti e specializzazioni, il riconoscimento quale titolo legale all'esterno della comunità militare.*

IL TRATTAMENTO GIURIDICO,ECONOMICO, PREVIDENZIALE ED ASSICURATIVO DEL PERSONALE MILITARE IN SERVIZIO (UFFICIALI, SOTTUFFICIALI, VOLONTARI), ANCHE ALLA LUCE DELLA COSIDDETTA RIFORMA DINI, RELATIVA AL SISTEMA PREVIDENZIALE

*Gli aspetti in oggetto hanno bisogno di una necessaria premessa. Il comparto soffre da troppo tempo la stretta connessione esistente con il più vasto alveo del Pubblico Impiego, in cui non si riconosce per le differenze sostanziali ed evidenti a tutti dei diversi impieghi e dei limiti dettati dalla costituzione. Ecco perché il punto fondamentale sotto il **profilo giuridico** è quello ,come già detto nel tempo a più riprese, di ottenere il riconoscimento ordinamentale della specificità del Comparto Difesa e Sicurezza. Una specificità che appare correttamente e ampiamente 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.

Si sollecita pertanto l'approvazione della norma in itinere nella considerazione 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 a compensare le differenti condizioni di rischio e di disagio non riscontrabili nel Pubblico Impiego. Un valore aggiunto che deve potere essere oggetto delle

*singole concertazioni da parte degli 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.***

1. Trattamento giuridico

Nel merito del trattamento giuridico, potrebbero essere altresì ricondotte molte delle problematiche afferenti lo status, le funzioni e l'avanzamento dei singoli o dei singoli ruoli/categorie. Molte di tali problematiche non possono che essere ricondotte alle esigenze correlate con il riordino dei ruoli su cui più specificatamente viene di seguito indicato in altra parte del documento.

Si evidenzia peraltro un aspetto particolare perché affrontato da un disegno di legge specifico l'A.S n. 152 del Sen. Ramponi all'attenzione di questa Commissione.

Con tale provvedimento si affronta la partecipazione del personale militare ai concorsi interni con specifico riferimento all'accesso dei volontari in servizio permanente e dei Sergenti ai ruoli superiori. In particolare si evidenzia ,al di là del fatto generale che il Ruolo dei Volontari in servizio permanente appare avere minore possibilità di sviluppo di carriera rispetto agli altri ruoli pur avendo al suo interno delle figure altamente qualificate (ad esempio è stato in passato consentito al Ruolo Sergenti di poter partecipare ai Concorsi interni per il Ruolo degli Ufficiali RS e Nomina Diretta senza tenere allora in considerazione il Ruolo dei Volontari in SPE),l'importanza del provvedimento per potere arrivare ad una maggiore disponibilità di posti riservati nei concorsi,alla possibilità di frequentare i corsi con il grado posseduto in partenza,alla formulazione delle graduatorie per l'immissione in ruolo che riconoscano l'attività pregressa.

In questa sede ribadiamo l'assoluta importanza che il provvedimento in questione venga licenziato prima possibile per dare giuste risposte alle aspettative del ruolo dei volontari in servizio permanente e dei sergenti.

2. Trattamento Economico

Per quanto concerne l'attuale trattamento economico del personale,lo stesso non può che essere giudicato in termini generali non adeguato, in relazione a rischi, disagi, responsabilità, doveri e limiti connessi con lo status militare. Ciò premesso il problema deve essere affrontato alla luce di due aspetti: la struttura del trattamento economico e il livello delle retribuzioni.

In merito alla struttura del trattamento economico è bene evidenziare in premessa alcuni aspetti dell'attuale situazione:

- *il precedente quadro di riferimento è stato decisamente alterato nel momento in cui con la abolizione dei livelli e l'introduzione dei parametri si è evidentemente gerarchizzato il trattamento economico fondamentale ,a scapito dell'anzianità di servizio. Ciò tenuto soprattutto conto che non si è parimenti dato corso ad una revisione del trattamento economico accessorio che nel corso degli anni era stato gerarchizzato proprio per compensare l'appiattimento dei livelli. In sostanza ne è derivata una struttura che è decisamente gerarchizzata e con gap economici tra ruoli gradi e categorie che, per effetto dei moltiplicatori prefissati (parametri), possono solo incrementarsi;*
- *sussiste al momento una differenziazione in termini di meccanismi procedurali diversi per le varie categorie circa le modalità per gli incrementi economici. Ciò con riferimento alla esclusiva possibilità per il ruolo ufficiali per quanto concerne il personale cosiddetto omogeneizzato (con più di tredici anni da ufficiale) di agganciarsi automaticamente alla retribuzione della dirigenza militare. Quest'ultima peraltro non è contrattualizzata ma riceve per legge in modo automatico incrementi annuali derivanti più o meno dalla media degli incrementi della dirigenza civile. Ciò mentre tutto il resto del personale in servizio riceve gli incrementi derivanti dagli appostamenti in finanziaria decisi unilateralmente dal governo e distribuiti per effetto della successiva contrattualizzazione.*

In sostanza ne deriva l'assoluta esigenza di una sostanziale revisione del trattamento economico del personale affinché remunerati in modo chiaro e adeguato grado, cioè funzione, anzianità di servizio e tipologia di impiego, procedendo per quanto possibile ,ad operare per classi e scatti, garantiti di una dinamicità retributiva con l'anzianità di servizio. Una revisione che porti anche ad omogeneizzare i meccanismi procedurali per quanto possibile tra tutto il personale e che esamini anche la possibilità di contrattualizzare la dirigenza in modo da evitare difficoltà anche applicative di distribuzione delle risorse disponibili tra personale che per taluni aspetti riceve risorse sia per effetto contrattuale che per aggancio alla dirigenza.

Un approfondimento a parte merita l'aspetto degli straordinari sia nel merito sia nel metodo nonché nell'applicazione della normativa.

*Innanzitutto si evidenzia, come indicato da parte del Ministero dell'Economia durante varie discussioni concertative , che la media ore di straordinario per il personale delle Forze Armate è di circa 75 ore annue pro-capite a fronte del doppio per gli operatori delle Forze dell'Ordine sia ad ordinamento militare che civile. **Ne deriva ,per gli evidenti riflessi che ne***

conseguono, l'assoluta esigenza che vengano parificate in termini percentuali le assegnazioni dei singoli Dicasteri quale condizione anche per potere poi affrontare in termini paritetici gli aumenti contrattuali.

Circa il metodo di distribuzione delle risorse da dedicare al personale è evidente che l'Amministrazione andando ovviamente a pagare prioritariamente le persone che ritiene indispensabili per la sua efficienza funzionale determina una concentrazione di pagamenti su figure/gradì quasi noti a priori delegando al resto del personale, con particolare riferimento al personale con i gradì inferiori, di assentarsi per recuperare le ore di lavoro prestate oltre l'orario di servizio. Ciò, al di là della bontà concettuale del principio e delle precipue decisioni della linea di comando, genera diversità applicative, possibilità di errori nella valutazione dell'effettivo merito delle funzioni svolte dai singoli, possibili esclusioni di fatto a priori di fasce di personale a seconda della realtà dei reparti. In sostanza, si genera malumore diffuso e accuse nell'ombra che rischiano di alterare la compattezza interna e creare lotte di categoria.

A riguardo, appare possibile far fronte alla situazione o con una decisa rivalutazione delle risorse come sopra auspicato per le correlate possibilità di una maggiore compensazione in senso generale delle attività svolte oppure con una diversa normativa. Per quest'ultima, **fermo restando il mantenimento di un preciso orario di servizio**, si propone meramente quale ipotesi da esaminare la possibilità di massima di :

- istituire una indennità militare per compensare una disponibilità di trattenimento oltre l'orario di servizio media (ad esempio una ora - due ore al giorno per un totale di 250/500 ore anno) per tutti i gradì, diversificata in funzione degli stessi;
- retribuire in modo obbligatorio, sul tipo dell'attuale pagamento degli straordinari, a fine anno le prestazioni svolte in eccesso rispetto alla suddetta disponibilità media (citata 250/500 ore), a meno di richiesta degli interessati di tramutare tutto o in parte in recupero compensativo.

Ciò tra l'altro produrrebbe un evidente ritorno di efficienza sull'Amministrazione, tenuto conto che al di là della compattezza interna diminuirebbero in modo sostanziale i recuperi compensativi ovvero le assenze dai reparti. **Da rimanere comunque fermo un preciso orario di servizio come elemento assolutamente tutelante del personale e irrinunciabile. In sostanza l'orario di servizio introdotto dalla legge 231/90 non è modificabile e non rientra nella logica della proposta.**

Per quanto concerne il livello delle retribuzioni esse appaiono di massima tutte inadeguate in relazione alle responsabilità, ai rischi e ai disagi ma

soprattutto ai limiti ed alle restrizioni esistenti rispetto al pubblico impiego. Si fa evidentemente riferimento ad esempio:

- *ai limiti costituzionali (es. divieto di costituirsi in sindacati);*
- *al divieto di potere effettuare un doppio lavoro;*
- *alla necessaria disponibilità al trasferimento sul territorio nazionale, con tutte le conseguenze sulla difficoltà lavorativa del coniuge e i disagi familiari che intercorrono, ivi compresa l'esigenza abitativa.*

E' evidente che la necessità di elevare il trattamento economico è maggiormente sentita dalle categorie/gradini inferiori che spesso sono addirittura vicini alla soglia della povertà ed in alcune realtà regionali iscritti alle relative liste. Una elevazione sostanziale si potrà avere solo previo chiaro sganciamento dal pubblico impiego, come risultato della specificità.

3. Previdenza

Relativamente alla previdenza, è noto a tutti che la Riforma Dini non è mai decollata completamente in quanto non è stato dato corso alla previdenza complementare. Ciò rischia di creare danni irreparabili principalmente al personale reclutato dopo il 31 dicembre del 1995 e per quello che a tale data non aveva ancora una anzianità contributiva pari a 18 anni.

In tale quadro, occorre aprire immediatamente il tavolo di concertazione governativa per pervenire quanto prima possibile all'avvio della previdenza complementare e per approfondire le possibilità esistenti per sanare il pregresso. A tal fine l'obiettivo primario del COCER rimane quello di fissare un avvio del sistema interamente contributivo coincidente con la partenza della previdenza complementare.

Una cosa è certa l'assoluta volontà di non affrontare il problema da parte di tutti i governi che nel tempo si sono succeduti rischia di provocare a media scadenza situazioni di assoluta povertà nel personale che si congederà e che qui ribadisce con forza un suo chiaro diritto : che venga attuata una revisione immediata dell'attuale quadro previdenziale nel senso sopra indicato. Rimane da approfondire la valenza reale delle casse Ufficiali e Sottufficiali ovvero la effettiva possibilità di mantenerla in vita se convenienti o chiuderle con la restituzione di quanto versato dagli aderenti, così come previsto per legge. In caso di mantenimento in vita occorre comunque prevedere la costituzione di una cassa specifica o abbinata ad altra per i volontari in servizio permanente. In merito alla parte assicurativa si segnala che il COCER Esercito ha sempre rivendicato la necessità per il proprio personale di una copertura della responsabilità civile ed amministrativa per i danni, non dolosi, causati a terzi nello svolgimento dell'attività istituzionale, ciò anche per sanare la evidente sperequazione con i colleghi

dell'arma dei carabinieri già assicurati in tal senso. La richiesta trovava e trova ancora più fondamento con l'impiego congiunto nelle operazioni di contrasto alla criminalità organizzata sul territorio nazionale.

A tal fine si segnala che con la legge finanziaria del 2002 furono effettivamente stanziati risorse pari ad 1 (uno) milione di euro. Con il conseguente provvedimento di concertazione fu novellata una norma ponte che permettesse la concretizzazione di quanto detto. La Corte dei Conti, in sede di registrazione del primo contratto stipulato – dal Ministero degli Interni – ha rilevato l'incostituzionalità della responsabilità amministrativa approvando di fatto quella civile. Conseguentemente in occasione dell'ultima concertazione si è verificato la fattibilità del quadro giuridico per la sola copertura civile mediante la norma già a disposizione. Ad oggi l'Amministrazione della Difesa sta determinando i numeri da porre a base di una proposta di convenzione per la conseguente ricerca di mercato. Tenuto conto che si prevede, in maniera ottimistica, che tale copertura assicurativa sarà operante non prima dell'anno 2011. Pertanto si richiede un intervento a codesta Commissione affinché i tempi vengano sensibilmente ristretti.

TRATTAMENTO GIURIDICO, ECONOMICO, PREVIDENZIALE ED ASSICURATIVO DEL PERSONALE MILITARE IMPIEGATO NELLE MISSIONI INTERNAZIONALI DI PACE, DI STABILIZZAZIONE, E DI GESTIONE DELLE CRISI

All'esame della IV commissione difesa della camera vi sono tre proposte di legge, sostanzialmente uguali, tendenti a formulare una legge quadro per le missioni internazionali in teatri operativi, con particolare riferimento a quelle con alto disagio ambientale e/o di guerra. Questo COCER è già stato audito dalla suddetta Commissione ed ha espresso già un primo parere in materia, proponendo varianti ai tre provvedimenti in esame, nella considerazione che non si conosce se vi saranno fondamentali coperture finanziarie o si tratterà di una mera raccolta di provvedimenti passati e riguardanti la materia.

L'intento di promuovere una legge quadro è stato accolto favorevolmente da tutti i Co.Ce.R., ma alcuni aspetti vanno precisati ed argomentati relativamente alla norma vigente.

a. Adeguamenti normativi

Il richiamo al regio decreto 3 giugno 1926 e successive modificazioni che comportano una corresponsione dell'indennità di missione in misura pari al 98% della diaria giornaliera, risulta essere un retaggio dell'inizio del secolo scorso che forse trova logica applicazione nel contesto sociale, politico e militare di allora, ma che non può a distanza di un secolo avere una "ratio" stante lo sviluppo sociale, militare nonché l'evoluzione culturale avvenuta

nel frattempo. Nel contesto di una legge quadro si ritiene che non abbia alcun motivo di esistere che la corresponsione che si chiede sia al 100%. Se eventualmente si dovesse ritenere che la riduzione al 98% sia dovuta alla fruizione di vitto e alloggio, che nei contingenti impiegati nei teatri operativi e/o di guerra non è, giustamente, facoltativa, ed è organizzata dall'amministrazione, non si può concordare poiché è nell'interesse dell'istituzione che il personale sia in grado di operare in quei teatri. A tale stregua e per razionale similitudine bisognerebbe mettere a carico del personale anche l'equipaggiamento ed il munizionamento. Si tenga inoltre conto che l'equiparazione alle missioni in patria non appare supportata da alcuna logica poiché la natura delle missioni svolte dai contingenti all'estero non può essere paragonata a quelle di "routine" sul territorio nazionale. Deve essere quindi caratterizzata come una vera e propria indennità di intervento in teatro operativo a se stante, prevedendone anche il cambio di denominazione.

L'adeguamento si rende necessario soprattutto perché le attuali misure sono stagnanti dal 1990.

Si assiste ormai da tempo a riduzioni di finanziamento sui relativi bilanci dei Ministeri interessati con una sostanziale ripercussione e destabilizzazione in termini di sicurezza ed efficienza operativa aventi seri risvolti negativi per il personale. Bisognerebbe, inserire norme apposite nelle finanziarie volte ad evitare che trattamenti economici, che vanno a retribuire rischi disagi del personale comandato nelle suddette missioni, possano successivamente configurare un reddito che, ancorché episodico e saltuario, penalizza il personale stesso (es. limiti di reddito per continuare a rimanere in alloggio demaniale o per accedere allo stesso, graduatorie comunali per agevolazioni varie etc.). Ciò fermo restando che le ritenute previdenziali ed assistenziali rimangono a carico dell'interessato per non incidere negativamente sul trattamento pensionistico.

b. Indennità d'impiego operativo

Prevedere per tutto il personale sia in servizio permanente che a tempo determinato la corresponsione percentuale del 185% dell'indennità d'impiego operativo di base sancito dalla legge 78/1983. Attualmente è ingiustificatamente diversificato.

Prevedere il cumulo per il personale aeronavigante impiegato in teatro della indennità di aeronavigazione e volo con quella di base così come già previsto per il personale dell'Arma dei Carabinieri e delle Forze di Polizia ad ordinamento civile che la cumulano al 50% con l'indennità pensionabile percepita.

La previsione citata riguarda il personale in ferma breve e prefissata, nella duplice ottica riferita ai primi caporal maggiori VFB ed al rimanente personale precario.

I primi quali destinatari della legge 226/2004, che sancisce il diritto di equiparazione del trattamento economico con il personale volontario in servizio permanente e quindi il legittimo riconoscimento al 185% dell'indennità di impiego operativo di base. Per i secondi, i VFP 4, trattasi di personale con alcuni anni di servizio e di impiego in teatri operativi ad alto disagio ambientale e/o di guerra, con le stesse funzioni ed impiego del personale in servizio permanente, ai quali andrebbe attribuita l'indennità operativa prevista per il grado più basso del servizio permanente.

c. Personale prigioniero o disperso

Prevedere l'istituzione di un assegno pensionabile ad hoc per il personale che dovesse trovarsi in stato di prigionia o disperso e che trovasi in questo contesto a superare i limiti di anzianità di servizio previsti.

Appare evidente che il personale impiegato in teatro operativo nel caso dovesse trovarsi nella posizione di prigioniero o disperso e che durante tale posizione si trovasse a raggiungere e superare i limiti di età previsti dalla norma vigente, ne avrebbe un danno non recuperabile in termini di godimento del meritato riposo pensionistico. Lo status di prigioniero o disperso allungherebbe oltremodo, indipendentemente dalla volontà del soggetto e della norma vigente, i limiti di età in servizio. Appare doveroso un riconoscimento aggiuntivo in trattamento pensionistico al termine dello status "de quo".

d. Tutela assistenziale

La legge 308 del 3 giugno 1981 riguardante aspetti di tutela previdenziale ed assistenziale è interpretata ai fini della concessione della "Speciale Elargizione" per le vittime del dovere solo a seguito di lesioni e ferite.

Si rende necessaria una corretta interpretazione della definizione di "lesioni e ferite.... ." citata nella legge 308 del 3 giugno 1981, intese ad identificare le lesioni e ferite non solo come conseguenza di attentati e combattimenti, sia a fuoco che con arma bianca, ma anche e soprattutto come malattie insorte in servizio ed in costanza di servizio in teatro e riscontrate i tempi post-missione, ma a questa riconducibili.

e. Aspetti fiscali - previdenziali

Si dettano di seguito alcuni aspetti relativi alla defiscalizzazione già indicati a pag. 9 par.f, che vengono riportati stante la specificità dell'item.

Il richiamo al testo Unico delle imposte di reddito all'art. 6 deve porre all'attenzione la datazione del provvedimento, anno 1973, e su i suoi contenuti. Da tale testo derivano le circolari applicative delle procedure di corresponsione della indennità di missione. Il procedimento in questione applica le disposizioni inerenti alla defiscalizzazione, della quota imponibile ai fini della tassazione IRPEF. Come noto l'imposta sul reddito delle Persone fisiche si applica sulla parte eccedente l'importo di 77, 47 euro dell'indennità di missione. Lo stesso Testo Unico prevede una tassazione IRPEF della quota eccedente 258, 22 euro relativa alla mancia giornaliera dei Croupier dei casinò.

Appare quindi fondata la richiesta di una immediata revisione dell'aspetto fiscale attagliato alle missioni nei teatri operativi che hanno a fattor comune il "disagio ambientale" in quanto soggetti a guerre o situazioni similari.

Aspetto importantissimo riveste il riconoscimento per intero dei periodi di servizio prestato nei teatri operativi ai fini pensionistici, dato l'enorme stress psico-fisico oltre che il danno sociale ampiamente citato in precedenza, poiché risulterebbe questo un mero ristoro al danno di vita dovuto all'impiego in paesi ad alto disagio ambientale e contro il terrorismo che rimane un nemico non convenzionale e conseguentemente usurante sotto tutti gli aspetti.

Per altri aspetti giuridici si renderebbero necessarie norme che tutelino il personale che ovviamente impiegato in teatri operativi, vede le proprie responsabilità, funzioni e rischi d'impiego moltiplicarsi in virtù del disagio ambientale e giammai norme che tendono a modificare in termini di procedure ed inasprimento delle pene il "codice militare di pace" applicato in quelle missioni. Non ve ne sarebbe motivo.

In sintesi, si chiede che per dare un assetto completo alla materia, il provvedimento predisposto, che si pone solo come raccolta razionalizzante della normativa vigente, si trasformi in una legge quadro più completa che affronti anche gli aspetti giuridici economici e previdenziali sopra indicati.

GLI ALLOGGI DI SERVIZIO DISPONIBILI PER IL PERSONALE MILITARE, SOPRATTUTTO IN RELAZIONE AL COSIDETTO <<NUOVO MODELLO DI DIFESA>>, ED ALLA CONSEGUENTE PROFESSIONALIZZAZIONE DELLO STRUMENTO MILITARE

Il problema "alloggi" si pone oggi più che in passato in tutta la sua drammaticità. Ciò sia in relazione al passaggio da un modello di difesa basato sulla coscrizione ad uno interamente professionale, che ha determinato il progressivo,notevole incremento dei possibili utenti, sia per il fatto che per

quasi mezzo secolo si è ben notata l'assoluta mancanza di una politica abitativa, che ha creato non poco nocimento al personale militare ed alle stesse istituzioni.

In particolare, si evidenzia come gli alloggi per quanto di prioritario interesse perché connesso con reddito e impiego possono sostanzialmente essere ricondotti a due principali tipologie: Gli alloggi di servizio temporanei (AST) per il personale con famiglia e quelli collettivi (ASC), identificabili per la leva nelle camerate.

Per quanto concerne gli alloggi di servizio per le famiglie è innegabile che ve ne sia una assoluta insufficienza su tutto il territorio nazionale, con una carenza stimata in circa 60.000 unità e che circa la destinazione degli stessi vi siano due posizioni. La prima è quella dell'amministrazione che ritiene che prioritariamente la disponibilità di alloggi sia un elemento necessario a garantire la funzionalità dell'amministrazione. Ciò deriva dal convincimento che la disponibilità di alloggi consentirebbe la mobilità del personale in quanto caratteristica tipica delle Forze Armate, come se in mezzo secolo le amministrazioni fossero state costrette a non eseguire trasferimenti di sedi di Ufficiali, Sottufficiali e Truppa, cosa che invece è avvenuta regolarmente.

La seconda è quella della rappresentanza che intravede una prioritaria destinazione di "bene sociale", così come è vista ed interpretata in tutto il mondo privato e pubblico. Ciò nella considerazione che non sia accettabile aggiungere alle note restrizioni costituzionali derivanti dallo status di militare anche la discriminante casa. Semmai è proprio il personale militare che avrebbe più di altri la necessità di : provvedimenti legati all'edilizia residenziale agevolata; vedersi assegnati alloggi per il proprio nucleo familiare con il sistema del riscatto, così come è avvenuto per il personale di tutti gli altri organismi pubblici; avere in concessione a titolo gratuito dei terreni in servitù militare dismessi per le cooperative militari; avere delle riserve percentuali variabili a seconda del comune interessato di abitazioni popolari, specifiche per il personale delle Forze Armate, così come accade per il personale delle Forze di Polizia. Un'assegnazione da conferire in sostanza quale riconoscimento della specificità della condizione militare e non sulla base del reddito dei singoli militari comparato con altro personale civile. Per quanto concerne le cooperative si chiede di esaminare la possibilità di rifinanziare la legge 482/75 nonché di prevedere che i Comuni possano destinare terreni alle stesse

In sintesi, pur se da diverse angolazioni, l'esigenza di alloggi è avvertita contestualmente e sinergicamente da personale e amministrazione.

In tale negativo scenario l'attesa assolutamente forte del personale è connessa con il regolamento discendente dalla legge finanziaria 2008 che dovrebbe fornire regole chiare per quanto concerne locazione e usufrutto nonché consentire la vendita di parte dell'attuale parco abitativo ,in concessione al

Dicastero della Difesa ma non più funzionale alle esigenze ,e i cui ricavi nella loro totalità dovrebbero incrementare il fondo per la costruzione di nuove unità abitative o per la manutenzione del parco esistente. Tra l'altro la vendita del patrimonio non più funzionale consentirà un ulteriore risparmio economico per effetto della manutenzione non più necessaria sugli alloggi in vendita.

Sul regolamento in questione il COCER si era già espresso in termini fortemente negativi ,trovando appoggio anche dal Consiglio di Stato che evidenziava pienamente la richiesta di disporre ,per una corretta globale valutazione, del piano pluriennale di costruzione degli alloggi, quale parte integrante e determinante del progetto globale.

E' di pochi giorni fa l'apprezzabile assenso del Governo a richieste di variante al regolamento da parte della Commissione Difesa della Camera ,formulate sostanzialmente sulla base di richieste della rappresentanza.

In tale contesto,il COCER Esercito attende ora di partecipare nuovamente e attivamente al processo di stesura finale del regolamento,da variare secondo le indicazioni della Commissione Difesa della Camera e del Consiglio di Stato, e ribadisce comunque in questo senso quanto già espresso come pareri e suggerimenti sul tema anche a questa Commissione. A tal fine ,si evidenzia altresì come ,essendo emersa ad una prima valutazione la carenza di fondi per il programma generale di costruzione di alloggi,si ritiene a priori che occorre tendere ad alienare un'alta percentuale di strutture residenziali ,superiore a quella di 3331 unità ora individuata, per avere maggiori disponibilità da dedicare alla acquisizione/ manutenzione di alloggi per il personale.

Ciò anche perché con riferimento a tutte le diverse tipologie di alloggi a disposizione, non si può non mettere in evidenza, come peraltro già fatto dal Capo di Stato Maggiore dell'Esercito nel corso dell'audizione del 13 gennaio ultimo scorso, che la situazione è del tutto insostenibile, sia per quanto riguarda la quantità di alloggi a disposizione sia per lo stato di conservazione degli stessi.

Per quanto riguarda gli alloggi di servizio collettivo, si rappresenta preliminarmente che subito dopo l'approvazione del modello professionale lo Stato Maggiore dell'Esercito aveva pianificato ed ampiamente illustrato in vari momenti alla Rappresentanza un programma di manutenzione degli alloggi per scapoli esistenti nonché la trasformazione delle vecchie camerate della leva in alloggi di servizio collettivo essenzialmente dedicati ai volontari servizio permanente. Un programma che si basava su camerette per due volontari con bagni in camera e adeguato mobilio,in parte capaci in prospettiva di trasformarsi anche in alloggi per piccoli nuclei familiari. In sostanza una scelta di fondo per significare l'abbandono del passato e per dare al personale un netto segno di riconoscimento della loro professionalità.

La carenza di fondi sull'esercizio ha rallentato e sta quasi frenando in modo definitivo il programma su indicato, al punto di arrivare alla paradossale situazione del momento che vede quindi, senza particolari prospettive di variazione nel breve, alloggi ristrutturati e quelli che per carenze di fondi sono più o meno rimasti al livello delle camerate di leva. Alloggi in cui non vi è nemmeno una presa per la corrente, in cui i servizi igienici sono ancora comuni per finire con l'elevato numero degli occupanti a fronte degli alloggi per due persone della ristrutturazione avvenuta. In tale contesto, non esistendo uno standard minimo di riferimento per gli alloggi "ASC", il personale occupante gli alloggi, a parità di classificazione di tipologia, nell'impossibilità di adire al mercato esterno troppo oneroso in relazione al reddito, è "costretto" a pagare un canone mensile uguale anche se con uno standard abitativo completamente difforme.

A riguardo, si chiede pertanto a codesta Commissione che una parte dei fondi derivante dal bilancio e/o dalla vendita degli alloggi sia dedicata alla ristrutturazione/adequamento degli alloggi di servizio collettivi secondo la iniziale programmazione dello Stato maggiore dell'Esercito.

Merita inoltre un approfondimento da parte sia degli Stati Maggiori sia di questa Commissione, una rilevantisima apertura fatta dal SSS alla Difesa CROSETTO, condivisa da questo COCER, nell'audizione in Commissione Difesa della Camera del 27 gennaio 2010 in cui dichiara che "l'Amministrazione della Difesa, peraltro, sarebbe favorevole ad una normativa che, ove possibile, prevedesse l'utilizzo delle risorse derivanti dai canoni così maggiorati per l'erogazione di una forma di "indennizzo" del personale militare sprovvisto di alloggio".

Per concludere poniamo a questa Commissione in tutta la sua gravità la questione del Fondo Casa. Quest'ultimo istituito con l'articolo 43, comma 4 della legge 23 dicembre 1994 ovvero di sedici anni fa doveva avere il quindici per cento di degli introiti derivanti dai canoni da rassegnare al bilancio della Difesa. Ciò al fine essenziale di consentire la concessione di mutui agevolati per l'acquisto e la costruzione della prima casa o l'estinzione di mutui ipotecari già accesi. Per concretizzare ciò occorreva però un regolamento di gestione ed utilizzo del fondo che veniva finalmente emanato dopo ben undici anni con il Decreto 28 luglio 2005, n. 180. Da allora il nulla, non si conoscono né le cause né che fine hanno fatto le risorse in questione.

Abbiamo richiamato per ultimo tale problematica per due motivi:

- *Il primo è sicuramente che questa Commissione possa verificare quanto accaduto e accelerare al massimo l'effettivo avvio del fondo casa eliminando eventualmente gli impedimenti ancora esistenti, specie nella previsione di una vendita imminente di alloggi che sarà comunque condizionata dalla possibilità di disporre di risorse da parte dei singoli.*

- *Il secondo motivo è quello invece che allorché una norma non si concretizza in sedici anni non si può pensare che ciò sia casuale. Ne discende un giudizio assolutamente negativo verso l'interesse e la mancanza di incisività o volontà dell'Amministrazione a fronte invece delle priorità del personale.*

IL RUOLO DELLA RAPPRESENTANZA MILITARE

La Legge 11 luglio 1978 n. 382 nota come “legge dei principi”, ha introdotto nell'ordinamento militare, la nozione di rappresentanza soggettiva del militare in relazione alla tutela dei diritti individuali e collettivi. Con l'affermazione di questo principio nasceva all'interno delle Forze Armate Italiane la Rappresentanza Militare, un complesso sistema di organismi elettivi articolato su tre livelli, con un sistema elettorale che come è stato possibile constatare solo parzialmente garantisce una reale rappresentatività delle istanze del personale.

Detta normativa però non è più rispondente a soddisfare le esigenze di rappresentatività e tutela del personale militare, peraltro le riforme dello strumento militare introdotte negli ultimi anni (tra cui, di particolare rilievo, quelle che hanno interessato i vertici militari, i ruoli del personale, l'ordinamento e la professionalizzazione delle Forze armate) e quelle che si stanno prefigurando come il “nuovo piano di Difesa”, hanno modificato e modificheranno in maniera significativa il quadro di riferimento normativo, ordinativo e funzionale della rappresentanza stessa. Ne consegue, anche a seguito della trentennale esperienza maturata nel settore, l'urgenza di procedere ad una revisione complessiva dell'Istituto in parola al fine di avere un organismo interno all'Amministrazione Difesa, democratico che, nel rispetto della specificità che contraddistingue le FF.AA., possa essere uno strumento di reale rappresentatività del personale, di effettiva efficacia nelle sue azioni, dando pertanto al personale in servizio e quiescenza, forme di tutela degli interessi collettivi, propri dello status militare nonché della correlata condizione morale e materiale di vita degli stessi, nel rispetto della pari dignità tra chi comanda e chi obbedisce. Questo Organismo inoltre così come esplicitato durante l'audizione informale presso la Commissione Difesa del Senato, in merito ai disegni di legge n. 161 (Ramponi), 1167 (Pinotti) e 1510 (Torri), condivide la facoltà per il personale militare di costituire associazioni purché le norme statuarie delle stesse non comprendano competenze/materie di specifica pertinenza della Rappresentanza Militare. In particolare si ritiene che detta riforma sia fondata sul:

a. Ruolo Negoziale

Rappresenta il principale obiettivo della riforma. Il pieno riconoscimento consentirà al COCER di passare dal ruolo para-negoziale/ concertativi, a quello contrattuale, conferendo all'organismo la pari dignità con le stesse modalità e nelle stesse materie delle organizzazioni sindacali e riconoscendogli il potere di potersi confrontare, nelle sedi preposte, in modo più incisivo. L'approvazione della norma sulla Specificità è già un primo passo verso detto riconoscimento.

b. Autonomia Finanziaria

La disponibilità di risorse finanziarie è una componente essenziale per poter portare a termine progetti ed attività e tutti quegli obiettivi che una qualsiasi struttura si prefigge. Attualmente la rappresentanza Militare non ha una propria autonomia amministrativa ma dipende dai vari Comandi ed enti cui i delegati sono organicamente inseriti;

c. Ufficio di Consulenza giuridico-economica

Il continuo mutare dell'assetto normativo di riferimento e l'ampliamento delle competenze del COCER che lo vedono protagonista ad alto livello ed interlocutore unico su materie estremamente complesse e tecniche, postula l'esigenza di assicurare all'organismo una struttura di supporto che garantisca alla rappresentanza un adeguato livello di competenza nelle varie materie economico giuridiche.

d. Ampliamento delle competenze

L'ampliamento delle competenze rappresenta il corollario della riforma. Conferire un ruolo, più attivo ed ampio, è l'obiettivo che si intende far conseguire alla rappresentanza militare, per renderla idonea a tutelare maggiormente gli interessi del personale nei vari contesti e in grado di poter partecipare sempre più significativamente alla risoluzione di tematiche di ampio respiro con una rinnovata capacità propositiva-consultiva all'interno dell'ordinamento militare. In tale contesto si dovrebbe, inoltre, rivisitare la struttura degli organi dei consigli di rappresentanza uniformandoli su criteri di maggiore democraticità ed efficacia assegnando loro l'autonomia di poter interloquire con gli Enti Locali corrispondenti sul territorio.

e. Tutela del delegato

L'attuale normativa prevede in senso ampio una tutela generica che tuttavia l'esperienza di circa 30 anni di Rappresentanza ha dimostrato di essere assolutamente insignificante e priva di effettivi contenuti. Di fatto i delegati, oggi, possono essere fortemente condizionati nell'esercizio del proprio mandato dalle gerarchie che possono sembrare perseguire in tali occasioni fini non favorevoli alle esigenze del personale. Ponendosi nei confronti di questi con un atteggiamento talvolta di forza qualora non vi sia stato un immediato atteggiamento remissivo e di solidarietà e condivisione con le scelte compiute dal Vertice. Un esempio è il caso in cui il l'A.D. decida di trasferire d'autorità un delegato ed essendo il parere del Consiglio non

vincolante, la R.M. non è in grado di tutelarla. Al fine di garantire, inoltre, una effettiva autonomia politica ai delegati deve essere riconosciuta la possibilità di interloquire senza vincoli con i rappresentanti politici e sindacali e pertanto la possibilità di intervenire nelle manifestazioni /eventi che seppur con connotazione politica rientrino nelle competenze della R. M.. Infine una società come quella attuale basata sull'informazione diventa fondamentale che ai delegati sia riconosciuta la piena libertà di espressione.

f. **Tutela legale**

In materia di tutela legale, prevedere la possibilità per il personale interessato in materia di diritto del lavoro di adire alla magistratura ordinaria in funzione del giudice del lavoro competente anziché alla magistratura amministrativa.

**LA CONDIZIONE DEL PERSONALE MILITARE FEMMINILE CON
RIFERIMENTO ALLE PARI OPPORTUNITÀ**

Come ogni novità, anche l'ingresso delle donne, ha destato particolare curiosità, interesse ma anche timori e perplessità all'interno delle Istituzioni con le stellette e tra l'opinione pubblica. Il tempo ha poi dimostrato che il personale femminile, posto nelle migliori condizioni per poter operare in tutti gli incarichi sia di natura operativa che logistica, si è ben integrato in tutti gli aspetti della vita professionale tanto da rendere sin da subito assicurata la piena equiparazione tra i due sessi. Va sottolineato però che per questioni sanitarie riferite alle peculiarità fisiologiche femminili, le poche risorse disponibili sono state utilizzate prioritariamente per mettere a norma gli alloggi del personale in argomento. Pertanto le note carenze finanziarie hanno di fatto impedito di procedere contestualmente alla dovuta ristrutturazione delle camerate "ex-leva", destinate al personale volontario maschile, con standard consoni allo status. Pertanto si è creata una sperequazione di trattamento tra il personale maschile rispetto a quello femminile che si ritiene urgente eliminare, stante anche i segnali di insofferenza emergenti al di là della correttezza delle rivendicazioni.

Già per legge, la maternità è ben definita e non mancano però delle difficoltà. A volte per via dei trasferimenti il personale femminile si è trovato da solo ed in difficoltà a gestire contemporaneamente un neonato ed il proprio lavoro con le peculiarità che la condizione militare comporta. Si ritiene pertanto necessario trovare una serie di misure di tutela e sostegno in tema di genitorialità e di salvaguardia del nucleo familiare nel suo complesso, più attaggiate e armonizzate all'ordinamento militare quali per esempio incremento degli asili nido, applicazione della temporanea assegnazione, permessi prenatali etc. In conclusione la condizione femminile nelle forze armate si traduce in una

maggior sensibilità per aspetti sociali, ed in un reciproco rispetto, correttezza e sano spirito di competizione con il corrispettivo personale maschile.

LA RICOLLOCAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO DEL PERSONALE MILITARE CONGEDATO SENZA DEMERITO

La tematica trova puntuali riferimenti normativi nella legge n. 331 del 2000 e nel conseguente decreto legislativo n. 215 del 2001, laddove è stata prevista rispettivamente la creazione di una apposita struttura all'interno dell'Amministrazione della Difesa, deputata al sostegno per il ricollocamento professionale dei volontari e una serie di misure volte a favorirlo. Tale struttura opera sul territorio avvalendosi degli uffici periferici della Difesa, non effettuando un'attività di placement vero e proprio bensì svolgendo un'azione agevolativa al ricollocamento del volontario, somministrando orientamento e formazione professionalizzante. In tale quadro, previa Conferenza Stato/Regioni svoltasi nel corso del 2002, sono stati quindi stipulati dei protocolli d'intesa tra i Comandi militari regionali dell'Esercito in veste interforze e tutte le rispettive Regioni amministrative, nell'intento da un lato di far conoscere la disponibilità di forza lavoro proveniente dalle Forze Armate e dall'altro di facilitare la fruibilità dei servizi per l'impiego erogati ai volontari dai Centri provinciali per l'impiego. Sul versante privato sono state invece sottoscritte molteplici convenzioni con le principali associazioni datoriali di categoria (Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Federvigilanza, etc.) allo scopo di ampliare la platea di datori di lavoro presso i quali far conoscere i profili professionali rilasciati agli interessati dalle Forze Armate. È stato, inoltre, realizzato uno specifico data-base, denominato «Sistema Informativo Lavoro della Difesa» (SILD) che, grazie alla tecnologia internet consente di facilitare lo scambio dei dati, promuovendo in tal modo la diffusione delle informazioni necessarie alle imprese per una ricerca in tempo reale dei profili professionali in grado di colmare le eventuali vacancy aziendali. Vi sono, inoltre, ulteriori corsi di formazione professionale realizzati a favore dei volontari, tali da potenziare competenze già possedute o fornirne di nuove. Il sistema, come si evince dalla premessa, che potrebbe ritenersi funzionale allo scopo, non ha sortito l'effetto voluto a causa del ristretto numero di adesione da parte dei militari congedati in quanto per vocazione fortemente motivati a transitare in servizio permanente nelle FF.AA./FF.PP. piuttosto che nel mondo civile.

LA CONDIZIONE GIURIDICA DEL PERSONALE MILITARE, ANCHE IN ORDINE ALLA SOGGEZIONE DI LEGGE PENALE MILITARE

Il tema in oggetto è talmente ampio che occorre giocoforza restringerlo pragmaticamente ad alcuni settori di particolare interesse: Regolamento di disciplina;

soggezione alla legge penale militare intesa come applicazione dei codici penali militari ; organizzazione penitenziaria.

Per quanto concerne il Regolamento di disciplina occorre che si pervenga ad una immediata verifica della sua attualità e legittimità nel contesto del modello professionale assunto. E' di tutta evidenza infatti che lo stesso sia stato emanato in un momento storico in cui le Forze Armate erano ad esempio incentrate sul personale di leva e su un mondo esclusivamente maschile. Nel ritenere pertanto che lo stesso debba essere adeguato alle nuove situazioni il COCER Esercito si rende immediatamente disponibile a contribuire in termini fattivi di collaborazione all'individuazione delle varianti da apportare sia nei confronti dello Stato Maggiore che di questa Commissione.

Nel merito dei codici penali militari è innegabile che vi sia anche in questo caso un problema di verifica derivante da un diverso quadro di situazione rispetto a quello categoricamente previsto (pace/guerra) dai codici in questione ed essenzialmente riferibile alle operazioni nei vari Teatri Operativi dove si è fluttuato dall'applicazione di un codice all'altro.

Ciò premesso è altresì evidente che le lesson learned derivanti dai Teatri portano in effetti alla conclusione che nessuno dei due codici sia integralmente adeguato alle nuove esigenze e che pertanto vi sia necessità di una revisione, indipendentemente dalle modalità di costruzione del nuovo quadro di riferimento (adeguamento Vecchi codici, terzo codice etc).

Pertanto nell'evidenziare l'esigenza, il COCER Esercito pone solo il vincolo che vi possa essere uno sviluppo che contempra anche un parte attiva del COCER come rappresentante legittimo degli interessi del personale e come organismo che raccoglie anche in questo campo le indicazioni sul terreno ovvero dai diretti protagonisti. Fermo restando che appare indubbio che qualsiasi riforma debba essere condotta in armonia e in aderenza ai principi sanciti dalla Costituzione, deve cioè sempre più ispirarsi per questioni generali al diritto ordinario, con le dovute eccezioni di natura speciale per le connotazioni tipicamente militari . In tal guisa si osserva con fiducia ai lavori della commissione che il Ministro della Difesa ha istituito per procedere alla riforma dei codici penali militari e a cui si chiede di portare in fase condotta il contributo, ferma restando l'esigenza di immediata informazione sugli scopi stessi della riforma.

In relazione alla organizzazione penitenziaria, si sposa infine appieno quanto già indicato dal Capo di SME circa l'assurdità di una situazione che vede solo il personale delle Forze di Polizia ad Ordinamento militare e civile e non quello delle Forze Armate legittimato ad optare per scontare la pena detentiva presso un carcere militare anziché quello ordinario.

E' evidente pertanto che si chiede a questa Commissione di farsi promotrice di un provvedimento volto ad estendere tale possibilità di opzione anche al personale delle tre Forze Armate.

LA NECESSITA' DI PROCEDERE AL RIORDINO DELLE CARRIERE DEGLI UFFICIALI, DEI MARESCIALLI, DEI SERGENTI E DEI VOLONTARI DI TRUPPA.

Come noto, sono ormai più anni che nonostante una specifica attribuzione di risorse destinate al riordino in argomento, non si hanno sviluppi di alcun tipo, nonostante le numerose sollecitazioni fornite in tutte le sedi istituzionali e non da parte degli Organismi di Rappresentanza.

Su tale quadro si registrano ultimamente due sole novità:

- *la prima è rappresentata dalla audizione informale, davanti alle Commissioni riunite Difesa e Affari Costituzionali lo scorso 22 settembre, durante la quale questo Organismo è stato chiamato ad esprimersi, sulle proposte di legge C. 137 Ascierio, C. 1296 Vitali, C. 1659 Speciale, C. 1708 Villecco Calipari, C. 1808 Paladini, C. 2291 Barbieri e C. 2328 Alessandri, recanti «Delega al Governo per il riordino delle carriere del personale delle Forze di polizia e delle Forze armate»;*
- *la seconda è l'impegno da parte del Ministro Brunetta, a conclusione del contratto 2006-2007, di farsi parte dirigente per la stesura di un testo Governativo organico a riguardo.*

Inoltre, appare ancora necessario evidenziare che è noto a tutti che le risorse a suo tempo stanziare non sono sufficienti per il riordino in questione e che al fine di reperire ulteriori risorse la problematica è stata anche di recente posta all'attenzione del Governo da parte dei quattro Ministri interessati.

In tale quadro:

- *si ribadisce l'urgenza di tale provvedimento, in stretta connessione con la revisione del trattamento economico;*
- *si evidenzia la necessità da parte del Governo di esprimersi chiaramente su quale sia la strada che intende perseguire e sulle risorse realisticamente disponibili;*

Di seguito le osservazioni fatte a suo tempo dal COCER Esercito durante l'audizione sopra menzionata, quale espressione delle volontà/aspirazioni delle singole categorie:

a. Categoria A - COCER ESERCITO

Premessa

La Categoria "A" di questo Consiglio ritiene di poter dare in questa fase alcune indicazioni che derivano dall'esperienza quotidianamente vissuta, fermo restando che, appare essenziale una successiva audizione formale sul testo che sarà adottato da codesta Commissione quale sintesi delle proposte parlamentari e delle esigenze sia della Rappresentanza Militare e sia delle Amministrazioni. Ciò per poter finalizzare concretamente le varie proposte /suggerimenti/osservazioni.

Principi di riferimento

Innanzitutto vogliamo sottolineare che le Forze Armate si trovano in questa fase in un momento di riorganizzazione strutturale per la quale è in atto una specifica "Commissione di Alta Consulenza" istituita dal Ministro della Difesa. Pertanto ci appare naturale sottolineare che qualsiasi riordino necessita di informazioni di base da parte della sopraccitata Commissione che, non sono disponibili in questo momento da parte del COCER.

In tal senso sussiste una forte preoccupazione per quanto riguarda le possibili penalizzazioni per buona parte del personale in servizio in termini di profili di carriera. Ricordiamo tra l'altro che in relazione al sistema economico/previdenziale vigente minori possibilità di carriera incideranno sul personale in termini di profili economici e pensionistici.

Fermo restando quanto indicato riteniamo che i principi che possono essere presi a riferimento per delineare una delega a riordinare i ruoli possano essere i seguenti:

- *i provvedimenti devono essere migliorativi rispetto allo stato attuale, eventuali penalizzazioni derivanti da minori tassi di avanzamento dovranno essere compensati in termini economici/pensionistici con norme "ad hoc" se non altro per il periodo transitorio della riorganizzazione comunque stimabile in non meno di venti anni;*
- *necessità di prevedere un riordino su una base omogenea e non conflittuale con riferimento alla necessità di riadeguare ruoli e posizioni dei singoli in funzione di scavalcamenti intervenuti a causa di disposizioni parzialmente attuate o di sentenze giuridiche quale base per delineare il nuovo;*

- *necessità di armonizzare le progressioni di carriera con relativo trattamento economico tra FF.AA. e FF.PP. Ciò tenuto anche conto che in relazione all'introduzione del sistema contributivo pensionistico chi guadagna di più acquisisce una maggiore pensione;*
- *necessità di valutare l'attualità della Decreto Legislativo 490/1997 in termini di previsione di carriere diverse tra ruoli, tassi di avanzamento, aliquote di avanzamento, gradi vertici. Detta attualità del Decreto Legislativo sembrerebbe diminuita se non sorpassata dalle realtà derivanti dai Teatri Operativi e dagli impieghi quotidiani;*
- *completamento, nel rispetto dell'art. 32 del decreto legislativo 5 ottobre 2000 n. 298 e successive modificazioni, del processo di valorizzazione dirigenziale con riferimento ai maggiori e tenente colonnello;*
- *estensione ai Dirigenti delle disposizioni normative e di quelle relative ai trattamenti accessori previste dalle procedure di concertazione per il personale militare di cui il d. l. 195 del 12 maggio del 1995, ridefinendo le indennità operative fondamentali e supplementari per i dirigenti della F. A. ;*

In termini generali occorre anche valutare l'opportunità/necessità di contrattualizzare la Dirigenza ciò sia in relazione ad evidenti sperequazioni economiche con i Dirigenti civili della Difesa sia come processo di valorizzazione specifico delle risorse umane nonché in previsione di una possibile riduzione del numero complessivo dei dirigenti. L'eventuale contrattualizzazione si rifletterebbe positivamente anche in termini di Rappresentanza Militare nella concertazione economica, che al momento riguarda solo il personale non dirigente.

Per ultimo sussiste in senso generale la necessità di valorizzare le risorse umane e la loro professionalità anche in relazione alle attuali evidenti stagnazioni in determinati gradi (Ten.Col./Col.) creando anche opportunità di transiti nella Pubblica Amministrazione. Tali transiti potrebbero assumere rilevanza per tutti i gradi e a qualsiasi livello riducendo le esigenze di scivolo in caso di riduzione complessivo del modello. Inoltre appaiono indispensabili la dove previsti per eventuali Gradi/Ruoli delle Forze di Polizia.

b. Categoria B - COCER ESERCITO

Principi di riferimento

Provvedimento a regime

- *definizione del ruolo direttivo a partire dal grado di primo maresciallo;*
- *transito ad anzianità, oltre che per concorso, nella categoria degli ufficiali;*

- *attribuzione della progressione economica per classi e scatti, attualmente in vigore per i dirigenti e per il personale omogeneizzato al trattamento dirigenziale, dal grado di primo maresciallo con almeno 15 anni di servizio comunque prestato;*
- *introduzione del meccanismo di adeguamento annuale, già previsto per la dirigenza e per il personale omogeneizzato al trattamento dirigenziale, alternativo alla concertazione limitatamente alla parte economica. Per la parte normativa rimangono, invece, in vigore le procedure di concertazione;*
- *modifiche al D. Lgs. n. 82/01 prevedendo la trasformazione della qualifica di “Luogotenente” in grado e escludendo, per il futuro, qualsiasi ricorso all’attribuzione di qualifiche in luogo di gradi.*

I punti b. e c. possono essere alternativi con la condizione, però, che nell’ipotesi di scelta:

- *del solo punto b. ai fini dell’accesso all’omogeneizzazione stipendiale prevista per gli ufficiali vanno considerati gli anni di servizio comunque prestati e non solo quelli svolti nel ruolo;*
- *del solo punto c. vanno eliminati i limiti di età per la partecipazione al concorso per la categoria ufficiali.*

Provvedimento nel transitorio

- *definitiva risoluzione della problematica connessa al riallineamento delle carriere del personale delle Forze armate rispetto a quello delle Forze di polizia (ad esempio attraverso la promozione dei marescialli capo a primo maresciallo e /o luogotenente);*
- *tutela del personale appartenente ai ruoli sergenti e marescialli, in conseguenza di modifiche per l’accesso ai ruoli e/o delle funzioni assegnate ai diversi gradi, prevedendo anche l’inquadramento nei ruoli superiori;*
- *modifiche al D. Lgs. n. 82/01 modificando i tempi per l’accesso alla qualifica di “Luogotenente” nel senso riduttivo (ad oggi la disciplina vigente non consente a tutti di raggiungere l’accesso alla valutazione per l’attribuzione della qualifica nella medesima fase di carriera);*
- *salvaguardia del personale eventualmente in esubero per effetto di provvedimenti delegati a cui dovrà essere garantito l’accesso al trattamento pensionistico senza penalizzazioni rispetto al trattamento spettante per limite di età.*

I delegati hanno, inoltre, convenuto che le esigenze sopra indicate hanno carattere prioritario e che il loro soddisfacimento non potrà essere condizionato dall’esiguità delle risorse economiche rese disponibili o da ingerenze esterne.

c. **Categoria C - COCER ESERCITO**

Principi di riferimento

- *la legge delega del 2003 prevedeva che il riordino dei ruoli riguardava solo i ruoli non dirigenti e non direttivi, e pertanto il riordino dovrà principalmente partire e salvaguardare la Categoria Volontari e Sergenti*
- *il riordino dei ruoli deve puntare ad un'unificazione del ruolo volontari col ruolo sergenti al fine di garantire una progressione di carriera ed una progressione economica attualmente stagnante dopo appena 16 anni di servizio;*
- *che qualsiasi provvedimento di riordino deve prevedere un transitorio che salvaguardi l'anzianità del personale, nonché salvaguardare il personale arruolato ex legge 958;*
- *ogni provvedimento di unificazione dei ruoli non dovrà creare sperequazioni tra il personale delle FF.AA. e FF.PP. ad ordinamento civile e militare, così come avvenuto con i precedenti provvedimenti legislativi in materia di riordino.*

CONCLUSIONI

Il COCER Esercito ritiene questa indagine sulla condizione militare un momento di assoluta positività e rilevanza politica, non solo perché la Commissione può verificare molti aspetti di interesse del personale, ma soprattutto perché si aspetta che il tutto produca due precisi effetti:

- 1. necessità di avviare iter legislativi o che si concludano provvedimenti governativi o parlamentari** volti a dare risposta alle esigenze indicate dalla Rappresentanza, con prioritario riferimento a :
 - **definizione della norma sulla specificità e soprattutto delle connesse procedure applicative ;**
 - **completamento della riforma pensionistica.** Ciò con particolare riferimento all'esigenza di sanare il pregresso portando l'avvio del sistema contributivo a coincidere con l'avvio dei fondi per la previdenza complementare. Si evidenzia come tale aspetto ,che in termini economici non ha oneri immediati per lo Stato, darebbe la tangibile dimostrazione della dovuta e dichiarata attenzione nei confronti del personale del Comparto Difesa e compenserebbe sicuramente le scarse risorse disponibili per i vari contratti passati e nel breve- medio termine;

- **definizione di una legge quadro sulla condizione militare** che affronti tutte una serie di problematiche dal welfare, ai benefits, agli organismi di protezione sociale. Una legge quadro assolutamente indispensabile specie nella considerazione che la professione militare è totalizzante e comporta di fatto la “militarizzazione familiare”.
- **revisione del trattamento economico;**
- **riordino delle carriere;**
- **rivisitazione dei concorsi interni per il tramite dell’AS 152;**
- **riforma della rappresentanza militare**, come atto dovuto per variare una normativa non più rispondente a soddisfare le esigenze di rappresentatività e tutela del personale;
- **definizione di un quadro giuridico specifico relativo alle patologie gravi;**
- **legge quadro sulle missioni all’estero** con assetti concernenti anche la parte giuridico/economica e previdenziale, senza tralasciare l’esigenza di armonizzare alla attuali esigenze i codici esistenti.

2. **l’effetto che questo Consiglio si auspica è che, il documento finale fornisca al Governo per il tramite di codesta Commissione**, gli obiettivi da perseguire in relazione alle situazioni ed alle priorità emerse. Un documento che a nostro parere non può che basarsi su un’ esame dei bilanci man mano assegnati alla Difesa per continuare con una critica valutazione circa il reale impiego dei fondi disponibili.

Due realtà dovrebbero infatti emergere in tutta la loro chiarezza: da un lato la progressiva e costante erosione dei bilanci e dall’altro la netta compressione delle risorse relative al settore Esercizio. E’ evidente come la situazione si riverberi maggiormente proprio sull’Esercito che ha la componente umana maggiore rispetto alle altre Forze Armate e che sia per una questione meramente di impiego sia per la sua dislocazione su tutto il territorio ha la maggiore esigenza di garantire un’adeguata qualità della vita all’interno degli enti/reparti. E’ innegabile infatti che la carenza di fondi sull’esercizio stia incidendo in modo assolutamente negativo su settori assolutamente rilevanti quali l’addestramento, le infrastrutture ed il benessere.

La diminuzione dell’addestramento, ormai evidente nei reparti, non può che avere inevitabili ripercussioni sulla sicurezza. La minore disponibilità nel settore infrastrutturale si ripercuote invece sulla realtà delle caserme ove i più giovani, nell’impossibilità di trovare alloggi civili a prezzi accessibili, sono costretti in diverse realtà a vivere in alloggi ancora modello “naja”, sicuramente non consoni al loro status, alla loro professionalità, ai rischi e disagi che connotano una vita sempre più operativa. Alloggi non ristrutturati, secondo le iniziali intenzioni dello Stato Maggiore proprio per carenze finanziarie. Carenze che hanno impedito anche una adeguata

politica alloggiativa per le famiglie, situazione maggiormente aggravata dalla larga se non totale provenienza dal meridione. Ciò spinge inoltre gran parte del personale a pendolare dalla sede di servizio per raggiungere anche, per il solo fine settimana, la propria famiglia con evidenti riflessi negativi sulla condizione psico-fisica dei singoli.

Come poi non sottolineare che la carenza di fondi si è riflessa in modo determinante e negativo anche sull'impiego del personale? Si è dovuto fare marcia indietro su determinate attività di out-sourcing ritornando ad impiegare il personale militare secondo schemi propri dell'esercito di leva. Mansioni poco gratificanti se non mortificanti, quali ad esempio le pulizie delle aree comuni delle infrastrutture, finora affidate a ditte esterne vengono ora assolte da personale professionista, con la possibilità di trovare così impiegato personale anziano e altamente qualificato, magari appena ritornato da una missione segnatamente rischiosa come quella dell'Afghanistan.

Ora se tutto questo fa parte dell'attuale realtà c'è da chiedersi se questa, stante la situazione economica in atto, possa o meno variare in termini positivi. **Ecco perché sottolineiamo con forza che sia segnalato al Governo non solo l'evidente esigenza di incremento delle risorse a partire dal 2010 in fase di assestamento di bilancio ma anche quale ulteriore possibilità operativa per affrontare la situazione:**

- **l'obbligo di considerare quale esigenza prioritaria il soddisfacimento delle esigenze singole e familiari del "sistema d'arma uomo" rispetto ai sistematici e costosi investimenti su altri sistemi d'arma. La necessità tra l'altro andrebbe valutata prioritariamente alla luce delle esigenze operative che guarda caso vedono sempre l'Esercito impegnato in prima linea. E' evidente che attuare politiche diverse in termini di investimenti, ferma restando la priorità sulla sicurezza del personale impegnato in missione, consente di liberare risorse per l'Esercizio e quindi di potere rispondere più adeguatamente alle esigenze sopra indicate;**
- **la necessità di portare più al sud possibile l'attuale dislocazione delle strutture delle Forze Armate ed in particolare dell'Esercito, per raggiungere vari risultati.**

Sotto un profilo operativo il cambiamento degli scenari geopolitici e l'instaurarsi di aree (dall'Iraq al Libano etc.) o situazioni di crisi (sbarchi clandestini, traffico di droga, problemi di sicurezza interna nel contrasto alla criminalità organizzata etc.) indicano con chiarezza il sud come l'area di maggiore provenienza della minaccia.

Peraltro, il provvedimento conferirebbe anche una maggiore presenza dello Stato nelle Regioni meridionali finalizzata sia ad una più tempestiva e aderente possibilità di intervento istituzionale ,quale significativa strategica risposta alla citata criminalità, sia per aumentare il consenso sociale.

Inoltre, contestualmente sarebbe offerta l'opportunità per molto personale di ritornare vicino ai luoghi di origine con il risultato che parte delle esigenze il cui soddisfacimento è oggi chiesto all'Amministrazione verrebbe automaticamente assorbito e il personale avrebbe una migliore qualità della vita. Ci si riferisce in senso generale al minore costo della vita al sud ed in particolare alla molto probabile disponibilità di un alloggio di proprietà nonché all'assistenza di genitori / parenti verso il nucleo militare e viceversa, specie ad esempio in assenza di uno o entrambi i coniugi per missioni, servizio etc.).

Per ultimo, occorre che siano definiti quanto prima gli effetti delle risultanze/obiettivi fissati dalla Commissione instaurata per definire un eventuale Nuovo Modello di Difesa e che gli stessi siano portati a conoscenza del personale. *In carenza di tale quadro informativo rimangono senza risposta forti preoccupazioni del personale per quanto concerne:*

- *la chiusura di enti e i riflessi sulle famiglie;*
- *esuberi di personale nelle varie categorie, per i quali è essenziale disporre di più risorse nella normativa già all'uopo vigente ;*
- *riduzioni dei profili di carriera e dei connessi trattamenti economici;*
- *inserimento in servizio permanente dei volontari o la loro ricollocazione nel mondo del lavoro. Tra l'altro è evidente che laddove tale problema non sussistesse si potrebbero prendere in esame anche possibilità di partecipazioni ai concorsi per il personale che ha svolto determinati periodi di servizio in qualità di riservista.*

Ne deriva che tutti questi aspetti, se non diversamente risolti, non possano fare altro che incidere negativamente sul morale del personale e di riflesso sul servizio.

Concludo evidenziando che il COCER Esercito è ben conscio delle situazioni contingenti ed economiche di carattere generale, ma sa anche che è assolutamente importante avere la certezza della condivisione di un piano programmatico per il raggiungimento degli obiettivi, scaglionato nel tempo in relazione alle possibilità del Paese. *Un quadro eventualmente approvato in sede parlamentare e possibilmente da tutto l'arco dei vari partiti in modo tale che*

non si debba ripartire ad ogni legislatura dal nulla e che possa fa ricredere i COCER dalla generale e più volte ripetuta allocuzione relativa al sentirsi “orfani dei vari Governi”.

Con obiettività, riteniamo di avere dato, per quanto di nostra competenza un quadro valido e riscontriamo altresì che su molte situazioni e problematiche rappresentate vi è una evidente sostanziale coincidenza con quanto esposto anche dal Capo di Stato Maggiore della nostra Forza Armata. Ecco perché le risultanze della indagine non dovranno rimanere fini a se stesse, pena il pericolo che l’audizione, dopo avere acceso sincere speranze, possa tradursi in un boomerang negativo politico e d’immagine.