



CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA ESERCITO

X Mandato

DELIBERA n. 24/2009

OGGETTO: Razionali - Incontro Co.Ce.R. – Capo di Stato Maggiore dell'Esercito.

IL CO.CE.R.

- VISTO:** l'Ordine del Giorno;
- VISTA:** la legge 382/78 e relativi regolamenti;
- VISTA:** la delibera n. 11/2009 di questo Consiglio;
- CONSIDERATO:** che al fine di semplificare le procedure per la relativa discussione, gli argomenti inseriti nella citata delibera sono stati suddivisi in ordine di priorità in tre diversi "contenitori" a seconda del livello di trattazione così come di seguito riportato:
- a. argomenti da trattare con il Capo di SME;
 - b. argomenti da trattare in un incontro tecnico;
 - c. argomenti ai quali è sufficiente la risposta scritta da parte dell'organo tecnico preposto.
- TENUTO CONTO:** della necessità di avere, visto l'importanza degli argomenti e l'urgenza di trattazione, un' incontro con il Capo di Stato Maggiore dell'Esercito,

DELIBERA

1. Di approvare i razionali (in Annesso), relativi agli argomenti da trattare nell'incontro con il Capo di SME,
2. Di inviare la presente delibera a stralcio del verbale.

Presenti: 12
Votanti: 12
Favorevoli: 12
Contrari: 0
Astenuti: 0

La presente delibera viene approvata ad unanimità in data 18 giugno 2009.

IL SEGRETARIO
(Mar. Ca. Enrico CAMERIERE)

IL VICE PRESIDENTE VICARIO
(Magg. Arcangelo MORO)

Argomenti da trattare con il Capo di SME

Primo Incontro

a. Rapporto Autorità affiancata – Rappresentanza Militare

***Razionale** – Lo scopo dell’Istituto rappresentativo è chiaramente esplicitato dall’art. 1 del DPR 4 novembre 1979, n. 691 “Regolamento di attuazione della Rappresentanza Militare” che prevede di favorire lo spirito di partecipazione e di collaborazione all’interno dei reparti e di contribuire a mantenere elevate le condizioni morali e materiali del personale dell’Istituzione, intervenendo pertanto in un’ottica di più ampia collaborazione dialettica, trasparenza ed intesa a sostegno e stimolo del processo decisionale dell’Autorità gerarchica configurandosi implicitamente come uno strumento idoneo alla tutela degli interessi collettivi propri della condizione militare. In questo quadro il COCER ritiene invece che non venga attribuita alla Rappresentanza la giusta considerazione, la stessa che altri organi politico istituzionali gli attribuiscono anche in virtù di una forte credibilità acquistata sul campo in questi anni. Pertanto, nelle more che sia almeno garantita la tutela dei delegati, sarebbe auspicabile trovare insieme, maggiori sinergie, rapporti di collaborazione, procedure che portino a trovare strategie comuni per obiettivi comuni. La Rappresentanza, soprattutto di questa F.A., può essere un valore aggiunto, un moltiplicatore di forze. Ciò specie considerando i numerosi interventi effettuati dal COCER Esercito nelle sedi istituzionali (Commissioni Difesa – Funzione Pubblica) a sostegno del perseguimento di obiettivi della Forza Armata, anche scontrandosi apertamente contro interessi interforze o specifici.*

Si chiede pertanto che il Capo di SME, ove concordi, indichi quali passi intende porre in atto per evidenziare sulla linea di Comando a qualsiasi livello la positività della funzione svolta dalla Rappresentanza Militare e per attribuire a questa il giusto risalto.

b. Legge di Bilancio con riferimento all’ Esercizio Finanziario 2010 – riflessi sulla F.A. e temperamenti adottati

***Razionale** – La legge 133/08 ha configurato per la Difesa la previsione di un bilancio triennale 2009-2011 in netta riduzione, da confermare o variare tramite le annuali leggi finanziarie. In tale quadro e tenuto conto che:*

- *il bilancio previsionale 2009 è stato confermato con la legge finanziaria 2009;*
- *la nota alla tab. 11 del bilancio della difesa ,di accompagnamento alla legge finanziaria 2009, ha delineato con precisione , in caso di invarianza dei bilanci, una situazione entro il 2012 di assoluta criticità in termini di decadimento della operatività generale, della qualità della vita nonché Forze Armate a 141.000 unità con soli 41000 unità di VSP (di circa 39000 già in servizio);*
- *la presentazione del rapporto 2008 della Forza Armata, parla sia di talune carenze finanziarie sia di “occasione da cogliere” per avviare un processo di ulteriore razionalizzazione oramai non più dilazionabile,*

si chiede di conoscere:

- *le incidenze del bilancio 2010 nei settori di competenza della Rappresentanza Militare (essenzialmente sicurezza del personale e qualità della vita, con tutte le possibili incidenze dei vari aspetti connessi, immissioni in servizio permanente del personale volontario);*
- *le incidenze che si verificherebbero negli stessi settori nel 2010, laddove il bilancio di tale anno rimanesse sul livello previsto dalla legge n. 133/08. Ciò al fine di comprendere se siano veritiere o meno le affermazioni della suddetta nota alla tab. 11 nonché per comprendere se le stesse risultassero vere come e se è possibile*

razionalizzare la struttura di Forza Armata, a parità di bilancio programmato, senza penalizzare il personale.

c. **Ristrutturazione delle Forze Armate**

Razionale – Come noto recentemente è stata presentata da SMD la proposta di ristrutturazione ed integrazione Interforze rappresentata dal “Piano pluriennale per la Difesa” peraltro oggi base dei lavori della “Commissione di Alta Consulenza e Studio per la ridefinizione complessiva del Sistema di Difesa e Sicurezza Nazionale”. L’Esercito così come pubblicamente dichiarato dal Capo di SMD, dovrebbe procedere ad una riorganizzazione complessiva della propria struttura individuando le possibili razionalizzazioni organizzative e pertanto come sottolineato dal Capo di SME (Army Report 2008) tale rivisitazione si identifica come una concreta “occasione da cogliere” per avviare quel processo che operi una riduzione degli Enti centrali, riveda il concetto di territorialità, razionalizzi le strutture addestrative.

In tale contesto, tenuto conto che risulterebbe già avviato il processo di ristrutturazione della Forza Armata, ancor prima della definizione dei lavori della suddetta Commissione, si chiede di:

- ***essere ove possibile informati a riguardo, nella considerazione che diventa sempre più pressante la richiesta di notizie da parte del personale rappresentato;***
- ***conoscere di quali provvedimenti la Forza Armata abbia avuto garanzia prima di iniziare il processo di ristrutturazione, al fine di tutelare il personale in servizio e le loro famiglie. Ciò con specifico riferimento alle evidenti penalizzazioni in un modello in riduzione, specie per il personale più giovane sia Ufficiale, Sottufficiale, e Volontario interverrebbero sui profili di carriera e conseguentemente sul connesso trattamento economico in servizio e in quiescenza, alla riduzione/annullamento delle possibilità per i volontari in ferma breve o in ferma prefissata di quattro anni di trovare uno sbocco occupazionale, agli eventuali trasferimenti che dovessero intervenire per effetto di chiusure/riduzioni ordinarie di Enti;***
- ***conoscere quali forme di tutela verranno adottate nei confronti dei delegati della R.M. e dei Consigli a fronte di soppressioni, passaggi ordinativi degli Enti/Comandi di appartenenza.***

d. **Qualifica professionale VSP/Sottoimpiego**

Razionale – La problematica si divide su due aspetti: il primo è riferito e sintetizzato in maniera ottimale con la delibera n. 10/2009. Il secondo, collegato strettamente al primo (e già oltretutto trattato in un precedente incontro, 2005 circa, ma che ad oggi non si è concretizzato con nessuna disposizione/direttiva - l'assenza di intervento ha portato probabilmente alle situazioni che hanno fatto maturare l'esigenza della su citata delibera) è quello di venire a conoscenza dello sviluppo di “carriera” all’interno del proprio ruolo una volta raggiunto il grado apicale (oramai in acquisizione), nel quale il personale permarrà per circa 15/20 anni. Pensiero del COCER è quello che senza un giusto riconoscimento di professionalità acquisita, di anzianità di servizio, di meritocrazia, la Forza Armata rischia di avere personale demotivato, demoralizzato con l’ovvia conseguenza di riflessi negativi sulla funzionalità, considerato l’alto numero di personale previsto nel ruolo. Si vuole sottolineare inoltre l’attuale appiattimento all’interno del ruolo, nel senso che nei reparti, in particolar modo in quelli ad alta densità di Volontari, si tende in maniera quasi assoluta, a non differenziare tra i vari gradi, e tra pari grado, l’anzianità dello stesso; questa situazione influisce negativamente sull’elemento fondamentale dell’istituzione Esercito quale è quello della gerarchia. **Il COCER chiede quindi che vengano intraprese con urgenza tutte le iniziative possibili, tese al riconoscimento della professionalità, del grado, dell’anzianità, all’interno del ruolo;** si pensa ad es. alla differenziazione nei servizi, o all’attribuzione di particolari incarichi etc. A riguardo già il COCER aveva, con delibera

n.13/2004, cercato di proporre una strada percorribile. Il COCER poi, ritiene indispensabile la continua e costante formazione del personale, in particolar modo di quello che, “finito” il periodo, sia anagrafico che di impiego, altamente operativo potrebbe andare a ricoprire altri tipi di incarico.

e. Assegnazione temporanea

Razionale – Il Co.Ce.R. Esercito ritiene indispensabile lo strumento dell’assegnazione temporanea come già in vigore nelle Forze di Polizia, tanto da averlo proposto nell’ultima concertazione normativa. Il Capo di SMD recependo tale necessità si è assunto l’onere di predisporre una direttiva che dia indicazioni agli Stati Maggiori per l’applicazione dell’assegnazione temporanea.

Si chiede al Capo di SME di conoscere come intende procedere sull’argomento considerando anche che durante la concertazione l’Esercito risulterebbe essere stato l’unica Forza Armata contraria all’inserimento della norma sul contratto.

Secondo Incontro

f. Legge 104/92

Razionale – La crescita della domanda di servizio al disabile/handicappato/bambino come definito dalla Legge 104/92 espresse dai diversi portatori di interesse (il personale) impone una riconsiderazione delle attuali prassi operative finalizzate a conseguire tempestività, trasparenza e correttezza nella concessione dei benefici in questione. La Suprema Corte, ad esempio, ha definito che al datore di lavoro incombe il diritto – dovere di verificare in concreto l’esistenza dei presupposti di legge per la concessione dei permessi rispetto alla quale non ha alcuna ulteriore discrezionalità al di là della verifica dei requisiti di legge. In questo caso, ad esempio, impone alla Rappresentanza, forte dei dati in suo possesso, la verifica se si è esercitata una azione dove la discrezionalità ha una portata maggiore rispetto ai criteri definiti dalla Legge. Per questo è necessario approfondire quanto disposto dai comma 3 (permessi) e 5 (trasferimento) nell’ambito della interpretazione ed eventualmente, sempre nell’ambito della legge, la possibilità di modificare la Direttiva in senso più favorevole al personale limitando la coerenza dell’Amministrazione che, in alcuni casi di trasferimento, oppone una negazione, nei casi conosciuti una negazione generica rispetto invece alla completezza delle dichiarazioni richieste.

Il COCER ritiene utile entrare nel merito della Direttiva inerente le modalità applicative in quanto per alcune parti necessita di maggiori chiarimenti con particolare riferimento ai criteri di continuità ed esclusività. Una attenzione va posta alle modalità procedurali per la formulazione della richiesta nonché la posizione dei Comandanti di Corpo che hanno la responsabilità solamente di valutare l’aspetto “formale” dell’istanza. Capire il significato e la portata giuridica di quanto indicato al Comma 5:”.....sono in grado di valutare la compatibilità degli impegni istituzionali (**che hanno sempre la priorità**) con le necessità familiari” questo è un divieto che espone l’handicappato medesimo a poter fruire dei benefici della presente Legge. Ma questi sono solo degli spot su quelle che sono le azioni ma che aiutano a trovare, sempre nell’ambito della Legge, delle soluzioni che rendono pieno diritto alla Legge ed agli utenti.

In tal senso si chiede il parere del Capo di SME.

g. Sottufficiale di Corpo/dell’Esercito

Razionale – Il COCER con delibera n. 20/2008 aveva inteso perseguire una rivisitazione della figura del sottufficiale di corpo che tenesse conto delle indicazioni fornite dal consiglio centrale, soprattutto nella primaria considerazione che tale figura, da inserirsi tra due fondanti logiche preesistenti cioè linea di Comando e linea di Rappresentanza, doveva risultare scevra da tutte quelle controindicazioni che la figura obbiettivamente oggi

presenta. In tal guisa il COCER si sarebbe atteso un coinvolgimento più attivo in luogo di riunioni tecniche e propedeutiche (di fatto espletato dagli uffici competenti) alla “nuova” stesura. Tale coinvolgimento, nonostante gli intenti del Signor Capo di SME espressi nella risposta alla delibera, non vi è stato. Il COCER oggi non può esimersi dal evidenziare che la nuova normativa lascia intatte tutte le perplessità espresse nel deliberato, soprattutto nell’ampissima facoltà concessa al sottufficiale di intervenire in tematiche di natura collettiva e comunque capaci di debordare in competenze che la Legge 382/78 assegna alle rappresentanze militari. Tale figura appare ancor più anacronistica laddove si considera la volontà del legislatore di ampliare le competenze delle rappresentanze militari sino all’elevazione di un ruolo di parte sociale atteso da tutto il personale rappresentato. Il “nuovo” SOTTUFFICIALE DI CORPO, che dovrà coesistere in forza di competenze ulteriormente ampliate, maggiori contenuti e ulteriori responsabilità nell’ambito della gestione degli aspetti riferiti all’etica, al benessere e al morale dei Sottufficiali e della Truppa, ovvero decisamente sovra ordinato, di fatto, ai delegati democraticamente eletti dal personale rappresentato. **In tale quadro, si chiede che:**

- **le competenze del Sottufficiale di Corpo non abbraccino aspetti di competenza della Rappresentanza militare ,anche per dare univocità di riferimenti al personale;**
- **sia istituita per la categoria C una propria figura rappresentativa quale “Volontario di Corpo”.**

Inoltre, nell’ottica di favorire la scelta della persona più adeguata a ricoprire le suddette cariche, si ritiene che nella relativa circolare debba essere fatta specifica menzione dell’importanza, tra i vari aspetti da prendere in considerazione, dell’anzianità di servizio e di reparto nonché si chiede che i Comandanti acquisiscano sui possibili candidati il parere dell’organismo di rappresentanza.

h. *Problematica personale arruolato ai sensi della legge 24.12.1986, n. 958*

Razionale – Il personale in argomento e in particolare quello che per essere immesso nel ruolo dei volontari in servizio permanente ha dovuto rinunciare al grado di Serg. di cpl. si attende un intervento risolutivo da parte dell’Amministrazione a dimostrazione di una effettiva considerazione. Ciò permetterebbe un più corretto riconoscimento delle aspettative e degli aspetti motivazionali di personale che già ha avuto modo di manifestare nel concreto il proprio attaccamento alla Forza Armata ed il proprio spirito di servizio. Una ingiustificata indifferenza alla reale soluzione di questa annosa problematica, rapportata inoltre alla felice conclusione del riallineamento del personale del ruolo dei marescialli, creerebbe un grave stato di demoralizzazione e frustrazione in questo personale.

A tal fine , il tavolo tecnico istituito presso SMD sull’argomento si era concluso con una richiesta/invito dello stesso alle singole Forze Armate per mettere in atto una ipotesi di soluzione minimale individuata e condivisa tra le parti. Ad oggi nessun riscontro è stato dato a tale richiesta seppur minimale.

Si chiede pertanto di conoscere se e quale iniziativa sull’argomento intende prendere il Capo di SME.

i. *Pubblicazione 2938*

Razionale – Punto di situazione – attuazione/valutazione delibere pervenute in materia