



CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA ESERCITO

X Mandato

DELIBERA n. 09/2010

OGGETTO: Relazione sull'indagine conoscitiva relativa alla condizione del personale militare da presentare in occasione dell' audizione dei Rappresentanti del COCER presso la IV Commissione Difesa del Senato.

IL CO.CE.R.

VISTO: l'Ordine del Giorno.

VISTA: la legge 382/78 e relativi regolamenti;

VISTA: la lettera prot. n. 106/COCER/38 DEL 08/02/2010 con la quale si comunica che l'audizione in oggetto è calendarizzata per giorno 10 febbraio alle ore 14.15.

DELIBERA

1. di approvare la relazione in oggetto annessa alla presente delibera;
2. di interessare l'Autorità affiancata affinché, ove condivida, persegua, in ambito Forza Armata e/o Interforze, gli obiettivi nonché le linee programmatiche e di indirizzo contenute nel documento in argomento;
3. di inviare la presente delibera al Co.Ce.R. Interforze e Comparto Difesa;
4. di inviare la presente delibera ai Co.I.R. per la successiva diffusione ai Co.Ba.R. discendenti;
5. di inviare la presente delibera a stralcio del verbale.

Presenti: 14

Votanti: 14

Favorevoli: 14

Contrari: 0

Astenuti: 0

la presente delibera viene approvata ad unanimità in data 09 febbraio 2010.

IL SEGRETARIO
(Magg. Arcangelo MORO)

IL PRESIDENTE
(Gen. C.A. Domenico ROSSI)



CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA

Sezione Esercito



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

Roma, 10 febbraio 2010

INDICE

Premessa	pag. 3
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	pag. 6
La situazione delle strutture e condizioni di vita e di studio degli allievi degli istituti di formazione delle forze armate e dell'arma dei carabinieri: scuole militari, accademie, scuole ufficiali e sottufficiali	pag. 16
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	pag. 17
Trattamento giuridico, economico, previdenziale ed assicurativo del personale militare impiegato nelle missioni internazionali di pace, di stabilizzazione, e di gestione delle crisi	pag. 22
Gli alloggi di servizio disponibili per il personale militare, soprattutto in relazione al così detto <<nuovo modello di difesa>>, ed alla conseguente professionalizzazione dello strumento militare	pag. 25
Il ruolo della rappresentanza militare	pag. 28
La condizione del personale militare femminile con riferimento alle pari opportunità	pag. 30
La ricollocazione nel mondo del lavoro del personale militare congedato senza demerito	pag. 31
La condizione giuridica del personale militare, anche in ordine alla soggezione di legge penale militare	pag. 32
La necessità di procedere al riordino delle carriere degli ufficiali, dei marescialli, dei sergenti e dei volontari di truppa	pag. 33
Conclusioni	pag. 37

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 "specifici" 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 riscontrabile in altre organizzazioni pubbliche e private.

Va da sé 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 crudezza 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 famigliari;

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 famigliari "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 chilometrica: 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 chilometro. 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 famigliari. 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 verificano 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 VP/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/gradi quasi noti a priori delegando al resto del personale, con particolare riferimento al personale con i gradi 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 gradi, 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 (citate 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/gradati 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. Si prevede bonariamente che tale copertura assicurativa sarà operante non prima dell'anno 2010 - 2011.

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 rimangano 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 factor 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 nocumento 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 camerette 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/adeguamento 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 rilevante 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 assegnare 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'azione 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, sono spesso fortemente condizionati nell'esercizio del proprio mandato

dalle gerarchie che perseguono in tali occasioni fini non favorevoli alle esigenze del personale ignorando le istanze degli organismi di rappresentanza e ponendosi nei confronti di questi in posizione di forza qualora non vi sia stato un immediato atteggiamento remissivo e di solidarietà e condivisione con le scelte compiute dal vertice. Questo si concretizza per esempio con il parere non vincolante da parte della R.M. qualora l'A.D. decida di trasferire d'autorità un delegato. 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 attagliate 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 maggiore 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 contempli 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.Co./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 complessiva 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 di fatto 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 un 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, l'infrastrutture, 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 spinge 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 far 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.