



STATO MAGGIORE DELLA DIFESA

Consiglio Centrale di Rappresentanza dei Militari ***Parere di minoranza***



Analisi e proposte emendative agli schemi di Decreti Legislativi attuativi della **Legge n. 244 del 31/12/2012**

Nota introduttiva:

In riferimento al parere da esprimere rispetto ai decreti discendenti di cui legge 244/2012, il presente documento rappresenta, se pur minoritario rispetto a quanto eventualmente espresso dal CO.CE.R. INTERFORZE, convinta ragionata e motivata opinione dei sottoscritti Delegati.

Quanto detto, specificatamente al parere di minoranza, in quanto non si è condiviso né il metodo né i modi con i quali si è proceduto nella valutazione e nell'organizzazione dei lavori da parte di un COCER INTERFORZE pressoché inesistente e colpevolmente latitante.

E' incontrovertibile infatti, che in sede di riunioni concordate con lo Stato Maggiore Difesa dove le proposte fatte o le linee di principio da enunciare sono state pari a zero, come pure e fatto ancor più grave, in capo al previsto parere di concordanza coi Decreti discendenti di cui legge 244/2012 nessun parere è stato ancora elaborato, esponendo pericolosamente tutto il personale interessato presente e futuro, al vedersi propinato un provvedimento legislativo attinente appunto al personale, compilato in tutto o in parte dall'Amministrazione procedente, senza che codesta abbia dovuto, voluto o potuto inserire varianti e tutele differenti da quelle già individuate per il personale Militare.

E' per i sopra esposti motivi che si è deciso di predisporre il presente documento comprensivo degli allegati, e degli emendamenti alla bozza, con la speranza che serva a sensibilizzare TUTTE le parti chiamate in causa, ad una proficua valutazione, auspicando l'accoglimento delle modifiche proposte, al fine di tutelare sia il personale sia pure la funzionalità e l'efficienza delle Forze Armate, se pur in un'ottica di ridimensionamento che non viene comunque ne capita ne condivisa.

Premessa:

Il presente documento nasce dall'esigenza di concentrare analisi e proposte per le materie demandate alla sfera della Rappresentanza Militare, pur tuttavia, non si può sottacere al palesare la totale discrasia che emerge fra l'obiettivo preposto dalla Legge delega di cui in oggetto con l'effettiva predisposizione di organici di Forza Armata, ivi compresi i tagli previsti per le singole categorie del personale.

In vero, se da un lato l'obiettivo della legge stessa, oltre ad essere quello del ridimensionamento generale degli organici del personale militare, intendeva creare uno strumento flessibile moderno e di facile proiezione per eventuali missioni estere, capace di assolvere in piena efficienza gli incarichi preposti, dall'altro, in palese contraddizione, ridimensiona fortemente i numerici del personale Graduato in Servizio Permanente e quello dei Sergenti ed equipollenti, senza predisporre nel contempo, **un adeguato piano di riordino interno dei ruoli e delle categorie, atto a scongiurare l'ormai inevitabile invecchiamento e conseguente perdita di efficienza del personale della Categoria Graduati.**

Essi infatti, costituendo la componente operativa primaria, unitamente ai V.F.P. 1/4, hanno l'esigenza funzionale di dover rimanere componentistica giovane dell'intero sistema militare, e l'impossibilità oggettiva di mantenere gli stessi requisiti che un giovane od una giovane per natura possiede, col passare del tempo, inficia e compromette la funzionalità stessa dello strumento militare.

Il non aver erroneamente predisposto, con l'introduzione del sistema militare così detto professionale, una adeguata progressione di carriera che li facesse confluire con il passare degli anni e conseguente invecchiamento in altre Categorie/Ruoli non prettamente operativi, ha fatto sì che il sistema fosse avviato, con il passare del tempo, alla possibile insostenibilità in ambito di efficienza operativa e relativi compiti affidati.

Ulteriore elemento di criticità inoltre, che peggiora ancor di più la situazione sopra accennata, si ha dal momento in cui viene predisposto (giustamente a nostro avviso), nel Decreto discendente di cui il presente documento, l'anticipazione al 2015 della non più obbligatorietà a che il personale vincitore di concorso nelle Forze Armate e di Polizia c.d. (interforze) di stazionare in Forza Armata per ulteriori 3,4,5 anni, prima del transito in altra Amministrazione o Corpo per il quale risulta vincitore di concorso. Questo inevitabilmente produce risultati che possono essere affrontati in due soli modi, e cioè, ho si prevede che la metà dei V.F.P. 4, dopo un periodo che verosimilmente coincida con anni 10, sia mandato a casa (e questo risulta irricevibile per i presenti firmatari), oppure, occorre liberare organici nella categoria dei Graduati, al fine di continuare ad essere la naturale camera di compensazione per la Categoria della Truppa.

Analogamente, un così marcato ridimensionamento degli organici dei Sergenti, che sono la parziale camera di compensazione all'invecchiamento dei Graduati (basti pensare a quanto predisposto dal Codice dell'Ordinamento Militare, dove il 70% dei posti messi a concorso per il Ruolo Sergenti e corrispondenti, viene riservato **al grado apicale** dei V.S.P.), acuisce in modo irreparabile il suddetto elemento di crisi, spostando di qualche anno la problematica legata all'invecchiamento del personale

Graduato, e demandandola al 2024 senza possibilità di scelte (che adesso sono ancora possibili) che non siano differenti da quelle dell'esodo e della mobilità di su detto personale.

Emerge palese dunque, che i provvedimenti che oggi riguardano preminentemente i Marescialli e i Dirigenti, domani, per ragioni diverse, dovranno riguardare il personale V.S.P.

A tal proposito risulta inderogabile, predisporre misure atte ad eliminare il sistema delle camere a comparto stagno fra i diversi ruoli del personale delle Forze Armate per riconcepire un contesto di apertura verticale delle carriere che, prima di tutto armonizzi il sistema degli organici non ingolfando più uno o più ruoli con i risultati oggi visibili a tutti quanti

E' altrettanto importante inoltre, ridare motivazione al personale militare colpito duramente in questi ultimi anni da provvedimenti atti a ridimensionare la spesa per il pubblico impiego.

A tal proposito si ribadisce con estrema fermezza il concetto che, le Forze Armate ed il suo personale paga già da anni la crisi del nostro Paese, lo ha fatto in passato e si appresta a farlo adesso con un taglio al personale che non ha precedenti nella Pubblica Amministrazione, ma, non tollererà per quanto ci attiene, che sia l'unica Amministrazione a contribuire al risanamento delle finanze pubbliche. Qualora vi sia nuovamente la necessità di revisionare la spesa pubblica, e non si predispongano effettivi risparmi taglino le reali spese superflue di altri settori dello Stato, non solo il sacrificio in termini di ridimensionamento del personale militare sarà stato inutile, ma ognuno per la di sua parte considerato il limite massimo di ridimensionamento che si sta sopportando, argomenterà di fronte al Paese le motivazioni per le quali si sono eliminate le Forze Armate Italiane.

ANALISI DELLE PROBLEMATICHE E SOLUZIONI PROPOSTE

1. INVECCHIAMENTO DEL PERSONALE GRADUATO:

A fronte di una consistenza organica già anomala rispetto al resto delle Forze Armate dei principali partner nato/europei, che prevedeva, con un modello difesa cristallizzato a 190.000 unità, un totale di: 22.250 Ufficiali, 22.415 Marescialli, 38.532 Sergenti, 73.300 Graduati e 30.473 Volontari in Ferma Prefissata, ci si appresta, con questo nuovo modello ridotto a 150.000 unità, ad aumentare ulteriormente, anziché correggere, tale sproporzione numerica in termini di piramide gerarchica.

In particolare, si assiste ad un taglio di 1950 unità gli ufficiali, 4215 per i marescialli, ben 16212 unità al ruolo sergenti, e addirittura 16850 sono i tagli previsti per i Graduati in S.P.E.

Tutto questo a fronte di un esiguo ed insufficiente aumento del personale di Truppa V.F.P., di 4292 unità. In sostanza, i comandanti ai vari livelli sono più dei comandati.

Le consistenze di cui sopra, palesano, come a fronte di un totale di 150.000 unità, la Truppa, che assolve (in concomitanza con la categoria Graduati) esclusivamente ad incarichi operativi, consta di una risibile consistenza del 22%.

Tale condizione però, non è certamente l'unica seppur grave, deficienza di un modello con suddette consistenze organiche, in fatti, ancor più grave, e certamente sintomo di concausa ad un'eventuale

crisi del modello difesa così pensato, è la oggettiva situazione che vede in un futuro prossimo, l'inesorabile diminuzione dell'efficienza operativa delle Forze Armate legata alla progressiva ed ineludibile curva di invecchiamento del personale Graduato.

Per essere più specifici, ed agevolare la comprensione di tale problematica anche ai non addetti ai lavori, si consideri che:

- Per l'anno 2012 sono stati impiegati su richiesta delle Prefetture competenti, congiuntamente alle Forze dell'Ordine, circa 5000 militari, con il pattugliamento delle principali aree metropolitane e la vigilanza di installazioni e obiettivi sensibili nell'ambito dell'operazione "Strade Sicure".
- L'emergenza maltempo, causata dalle intense precipitazioni nevose dei primi mesi dell'anno trascorso, ha reso necessario l'intervento di 2.000 militari
- AL 24.04.2013 il totale personale militare impiegato è di 5.254 militari (24 attività in 27 Paesi/Aree), suddetto personale, in virtù del previsto ciclo di recupero, ricondizionamento e addestramento Pré-missione, va obbligatoriamente calcolato con cadenza semestrale seguita da un periodo di non impiego estero di circa 18 mesi, elevando così il numero minimo di personale "a sistema" di circa 21000 unità.

A fronte di un totale certamente sottostimato (non vengono considerati infatti, gli impegni quali emergenza Aquila, operazione strade pulite, ed altri impegni numericamente trascurabili), si ha un totale di impiego annuo di circa 33.000 unità. In tale contesto, l'impiego dei Graduati in S.P.E. è necessario e numericamente di gran lunga maggiore, rispetto a tutte le altre categorie e Ruoli di Forza Armata.

Ciò detto, basta proiettare le consistenze organiche al 2024, individuate sulla bozza del decreto discendente propinato per suddetta categoria di personale (56.480 unità), e raffrontarlo con la proiezione della curva di invecchiamento proprio di questo specifico personale, che, alla data del 31 dicembre 2024 vedrà circa 28.000 unità (circa il 50% del totale) avere un'età compresa fra i 45 e i 55 anni.

Va da sé che questo sistema è praticamente insostenibile indipendentemente dalle soluzioni individuate per la fuoriuscita del personale considerato in esubero oggi, se si considera il ruolo preminente di suddetta categoria rappresentata, ancorché se proiettata in termini di funzionalità ed efficienza operativa nei diversi teatri e scenari esteri dove essi vengono generalmente impiegati.

In vero, non solo così pensato, non si potrà raggiungere lo scopo stesso per cui nasce la delega al governo per la riforma dello strumento militare, ma, allo stato attuale rappresenta comunque un grave problema lasciato in eredità da uno scellerato modello professionale, che, nel creare e predisporre l'inserimento della categoria Graduati all'interno delle Forze Armate, nulla o quasi ha previsto per far sì che il personale in parola potesse transitare nei ruoli e nelle categorie superiori lasciando spazio alle giovani leve ed andando ad occupare posizioni organiche forti della professionalità acquisita nel tempo.

2. COMPETITIVITÀ IN AMBITO DIFESA/SETTORI TECNICO SCIENTIFICI:

Oggi più che mai, le nuove tecnologie, l'avvento dell'informatizzazione di massa, le bio-tecnologie, la robotica, la cibernetica e le tecnologie aereo spaziali, impongono all'Amministrazione Difesa di acquisire nuove competenze in merito a ricerca e sviluppo.

Un nuovo modello difesa che non tiene conto di questi settori nevralgici, mai potrà colmare il gap che esiste fra le Forze Armate dei diversi Paesi.

Gli ultimi eventi accaduti infatti, dimostrano come possa essere pericoloso un attacco informatico, o come possa essere redditizio in termini di leadership, avere la capacità di gestire programmi come lo scudo spaziale, la gestione dei traffici telematici ed altro.

Fatti quali quelli accaduti ai Marò, forse avrebbero avuto un epilogo differente se in sala operativa a Roma, vi fosse stato personale altamente qualificato e soprattutto aggiornato sul diritto internazionale.

Questi accenni non vogliono puntare il dito o individuare responsabilità ma vogliono porre l'accento sulla necessità di rendere ancor più funzionali settori nevralgici quali quelli appena menzionati, e per far ciò, per potersi porre degli obiettivi ambiziosi, non occorre investire percentuali spropositate di PIL, basta cominciare con il selezionare in maniera più redditizia e funzionale il personale da impiegare in tali settori.

SOLUZIONE PROPOSTA:

Le problematiche sopra menzionate ai punti 1 e 2 sono interconnesse, infatti entrambe per poter essere risolte necessitano di interventi normativi atti a modificare lo stato giuridico e le consistenze organiche all'interno dei diversi ruoli, non che la rivisitazione dei termini concorsuali e delle rispettive riserve:

In considerazione di quanto esposto, nella problematica di cui al punto 1, al fine di mitigare suddetto impatto generazionale che, se non risolto porterà certamente a creare le premesse di un grave problema di efficienza operativa dovuta all'invecchiamento del personale Graduato, di decadimento motivazionale e, come si esporrà in seguito, di un verosimile rischio di decadimento di coesione interna alle Forze Armate, sarebbe allora auspicabile:

- Che si procedesse all'unificazione della categoria Sottufficiali con quella dei Graduati creando nel contempo tre ruoli differenti (Marescialli, Sergenti, Graduati), all'interno della stessa categoria Sottufficiali. Prevedere dunque, per i gradi apicali, il transito per anzianità col sistema delle aliquote (parimente a quello per la nomina a 1° Maresciallo), e analogamente per concorso interno, bandito annualmente a seconda dei posti effettivamente resisi vacanti, e gestito in modo unitario.

Suddetta previsione:

- Produce un risparmio di spesa legata alla gestione dei concorsi, delle banche dati e delle spese di gestione;
 - Permette lo svecchiamento del personale più anziano che transiterebbe via via in Ruoli meno operativi ma più specializzati;
 - Valorizzerebbe la professionalità acquisita come previsto dalla legge delega, e nel contempo sarebbe da stimolo per il personale che, come quello dei Sergenti e dei Graduati, soffre di un appiattimento di carriera che li vede completare la progressione di carriera in appena 15 anni, incidendo inevitabilmente sulla sana motivazione legata alla volontà di competere per occupare posizioni di maggior rilievo nella scala gerarchica
 - Porterebbe al raggiungimento degli obiettivi fissati dalla spending review per un modello a 170.000 unità entro il 2016 senza il bisogno di operare immediati tagli, per 35.000 Marescialli, bensì un taglio di circa 17.000 unità (al lordo dei normali pensionamenti), che risulta maggiormente gestibile. Infatti, le consistenze organiche dei tre Ruoli, effettive, al 31/12/2012 equivalgono a 114.858 mentre quelle previste dal D.L. 95/2012 equivale a 98.602
 - L'abbattimento della concezione delle camere stagne fra i ruoli, trasformerebbe l'obiettivo di ridimensionamento del personale in una graduale compensazione fra le uscite del surplus Marescialli anziani, e l'entrata del personale VFP/4 più giovane proveniente dalle fila dei VFP/1.
 - Sfrutterebbe i posti di vacanza organica nei Ruoli Sergenti e Graduati, quale ammortizzatore delle consistenze numeriche e riporterebbe il sistema ad una così detta piramide gerarchica e non ad un cilindro come oggi appare;
 - Non produrrebbe nessun onere aggiuntivi in quanto, sia i Caporal Maggiori Capi Scelti al transito nel ruolo Sergenti, sia i Sergenti Maggiori Capo al transito del Ruolo Marescialli, anch'essi per anzianità, avrebbero maturato uno stipendio comprensivo annuo maggiorato dall'assegno di funzione a 17 anni di servizio, superiore a quello previsto per il grado iniziale del Ruolo successivo. Mantenendo dunque il trattamento economico del Grado precedentemente rivestito e più favorevole.
 - Creerebbe le premesse per centrare in pieno gli obiettivi sia numerici che di efficienza funzionale di cui alla legge delega, non che relegherebbe suddetto provvedimento agli occhi del personale quale una reale svolta atta a premiare la meritocrazia ed eliminare retaggi figli di una Forza Armata del 900.
- Per quanto concerne gli organici, ed il problema evidenziato al punto 2, sarebbe auspicabile rivedere la divisione dei numerici della Categoria Ufficiali, prevedendone a numerico invariato, una diversa suddivisione fra Ufficiali del Ruolo Normale, ed Ufficiali del Ruolo Speciale, (ad esempio R.N. 60% , R.S. 37% , 3% Riservisti e nomina diretta) più coerente con le minacce e le sfide che oggi si presentano, e che non si risolvono né a cavallo né con il solo colpo di cannone. Ciò consentirebbe:

- Di potersi rivolgere al mercato del lavoro esterno per acquisire una percentuale non inferiore al 60% per il Ruolo Speciale, di personale altamente specializzato su materie già espresse al punto 2. Si pensi ad esempio alle nostre Università, esse pullulano di Docenti e Dottori non di ruolo, che nonostante siano recettori di una formazione ventennale, si trovano in una posizione di precariato, e certamente porterebbero all'interno delle Forze Armate un apporto fondamentale in termini di ricerca sviluppo e consulenza, con una ricaduta inevitabile sulla qualità dello strumento Militare.
- Di sfruttare maggiormente le competenze acquisite dai Militari dei Ruoli Marescialli/Sergenti/Graduati, prevedendone una riserva di posti equamente distribuita per un totale del 30%;
- Di predisporre l'eliminazione di incomprensibili privilegi, su riserve di posti legate a concorsi fatti ma non vinti "leggasi Accademia Militare", non che eliminare la possibilità che il personale che abbia svolto, magari 15 anni prima, un anno nel grado di A.U.C. possa concorrere con riserva e addirittura con il solo diploma mentre di converso a chi ha prestato gli stessi anni in Forza Armata viene richiesta la laurea;
- Prevedere sempre e comunque, al fine di valorizzare il Ruolo R.S. che chi partecipi al concorso, sia esso esterno che interno, abbia un titolo di studio non inferiore alla Laurea Specialistica, al fine di levarne al massimo il profilo tecnico di riferimento.

3. Problematica legata alle tutele del personale giudicato in esubero:

In riferimento alle problematiche legate al personale in esubero, occorre porre attenzione su due aspetti fondamentali, il primo e quello dell'assoluta volontarietà che deve incontrovertibilmente essere enunciata nei provvedimenti legislativi in esame, la seconda deve considerare come elemento oggettivo, la difficoltà a rendere affettivamente redditizi i provvedimenti fin qui pensati per le diverse soluzioni alle quali potrebbe optare il personale giudicato in esubero.

In vero, la possibilità che un militare possa transitare nella pubblica Amministrazione, considerate le piante organiche piene, e i provvedimenti di cui la spending review, suscita diverse perplessità, specialmente se si cerca di far confluire il personale con il grado apicale dei sottufficiali a funzioni direttive presso la Pubblica Amministrazione, si va incontro a delle resistenze, da parte sia delle Amministrazioni di cui il transito, sia dai relativi sindacati, che, come già emerso dai colloqui Ufficiali e da quanto pubblicato in tal senso, mai accetterebbero un inserimento nei Ruoli apicali per i quali i propri dipendenti aspettano anni prima di accedervi tramite concorso e con titoli di studio superiori a quelli potenzialmente vantati dal personale sopra menzionato. La soluzione diviene pressoché impraticabile se si discute di accesso al settore civile del personale della Difesa, che, come noto, è interessato ad un taglio di 20.000 unità.

Un altro elemento di riflessione, che bisogna valutare è quello della cessazione volontaria dal servizio 10 anni prima del limite ordinamentale, invero, la proposta avanzata dall'Amministrazione Difesa nell'ultimo incontro, prevede uno stipendio decurtato del 15%.

A tal riguardo, pur considerando pregevole di contenuto la condizione che chi scegliesse tale opzione potrebbe comunque cumulare eventuali altri redditi provenienti da ulteriore impiego, occorre analizzare il contesto ove questo dipendente si troverebbe ad operare. In breve, un uomo o una donna, che all'età non inferiore ai 53 anni riesca a trovare occupazione nel mercato del lavoro, appare ad oggi problematica, a meno che questo non si dia alla libera professione, esso sarebbe destinatario di uno stipendio dimezzato.

Pur tuttavia, è verosimile che sarà questo lo strumento più appetibile ed utilizzato volontariamente dal personale interessato.

SOLUZIONE PROPOSTA:

- Confermare tutte le soluzioni messe in campo nella presentazione della bozza di decreto discendente dalla Legge 244/2013 dall'Amministrazione con Bozza trasmessa in data 29 luglio 2013, e far sì che rimangano tali le individuate proposte, i firmatari del presente parere faranno certamente sentire il loro apporto in tutte le sedi previste.

4. Problematica connessa con la gestione del precariato nelle Forze Armate:

Il provvedimento in esame, prevede opportunamente, che venga anticipato dal 2020 al 2015 la cessazione dell'obbligatorietà per il personale V.F.P. 4 vincitore di concorso interforze in altri corpi del Comparto Difesa/Sicurezza, di trascorrere la ferma quadriennale presso la Forza Armata. Inizialmente questa opzione era stata ideata per permettere alle Forze Armate di poter contare su forza lavoro da non dover poi inserire nei quadri del servizio permanente.

La eliminazione di tale possibilità però, pone un'ulteriore problematica in capo all'Amministrazione Difesa, e cioè scegliere fra il dover ridimensionare di molto gli arruolamenti dei V.F.P. 4, considerata l'impossibilità di stabilizzarli tutti come finora fatto, oppure, creare un'impressionante sacca di precariato, che dopo 8/10 anni di servizio ed impiego in ambito militare, si vedrebbe costretta a lasciare il posto di lavoro.

Gli strumenti messi in campo dai decreti in esame, non hanno una reale soluzione della problematica sopra menzionata, infatti, con una disoccupazione giovanile del 40%, e con i risultati fino ad ora ottenuti dagli uffici preposti alla ricollocazione nel mondo del lavoro operanti nei vari Comandi Regione, appare ottimistico pensare che possano essere la soluzione ideale. Inoltre, la riserva di posti individuata per questo personale, che le Amministrazioni fino ad ora hanno generalmente disatteso, non tengono effettivamente conto della maggiore età dei concorrenti ex Volontari, in ragione proprio dell'allungamento o del prolungamento della ferma.

Discorso analogo va considerato per i V.F.P.1, con l'aggravante che tale regime di Ferma, potrebbe scoraggiare gli arruolamenti dei giovani, che non vedrebbero effettivi e sufficienti opportunità di carriera commisurati alla scelta fatta.

SOLUZIONE PROPOSTA:

- Occorre prevedere che per la partecipazione al concorso pubblico per le carriere di Ufficiale o Sottufficiale, gli aspiranti abbiano terminato senza demerito la ferma prefissata. Così facendo, si amplia di molto il bacino degli aspiranti VFP/1. (auspicando che si proceda a trasformarli in V.F.P./2). Così operando, si permette al giovane o alla giovane di rendersi conto della eventuale scelta da operare, ed inoltre, l'Amministrazione Difesa attingerà per le categorie apicali, da un bacino di utenza qualitativamente già valutata ;
- Occorre trasformare la ferma prefissata da uno a due anni, con la possibilità già (proposta dall'Amministrazione) di estenderla al terzo anno. Si otterrebbe così un risparmio notevole sulla gestione degli arruolamenti, della vestizione, della permanenza in servizio e della funzionalità dei reparti che oggi impiegano il V.F.P. 1 solo pochi mesi nel primo anno.

Infatti, un Volontario in ferma prefissata di un anno, deve: trascorrere i primi 3 mesi al R.A.V. poi, assegnato al Reparto viene addestrato per ulteriori 3 mesi per il previsto modulo K, infine, al periodo di servizio va sottratto il periodo di ferie (circa 30 giorni) e quello della licenza straordinaria per i concorsi ad ai quali si può presentare superato il nono mese di servizio (15 giorni circa).

Ne consegue, che un Comandante a tutti i livelli, può effettivamente utilizzare su detto personale per non più di 5 mesi nel primo anno di ferma e poi magari il personale si congeda! Appare incontrovertibile che una ferma iniziale di due anni risulta assai più conveniente sia al Volontario che vede garantito un impiego biennale, sia pure all'Amministrazione che otterrebbe un risparmio di spesa in termini sia di equipaggiamento sia di funzionalità;

- Occorre dare seguito alle soluzioni di cui al punto 1, per far sì che si rendano disponibili ulteriori posti vacanti per i VFP/4;
- Occorre fare uso dello strumento del riservista, esso infatti, non essendo inquadrato "normalmente" all'interno degli organici totali, è uno strumento utilissimo per sopperire a provvisorie carenze organiche dovute ad impieghi in teatro operativo. Inoltre, il citato personale Riservista, essendo chiamato sulla base degli stanziamenti annui garantiti, non produce ulteriori oneri o promesse di stabilizzazione nell'immediato. Va da sé, che risulta necessario prevedere, a che codesto personale possa cumulare i periodi da riservista "possibilmente per un periodo non inferiore a 36 mesi" al fine di poter concorrere ad una riserva di posti non inferiore al 3% per l'inserimento nelle carriere iniziali del Servizio Permanente.

5. Problematica relativa agli accorpamenti di Enti e strutture dell'Amministrazione Difesa:

Si è dato avvio in questi mesi, ad un piano di ristrutturazione generale che come obiettivo ha quello di accorpare Enti c.d. “doppi” concentrando le competenze e le infrastrutture al fine di poter operare sia una razionalizzazione per le spese di mantenimento infrastrutturale, sia pure, ottenere una maggiore operatività funzionale delle stesse strutture.

In vero, il parco infrastrutturale concesso in uso alle Forze Armate, è per la maggioranza delle strutture ormai obsoleto, i tagli che hanno visto interessare i capitoli di competenza atti al mantenimento delle infrastrutture hanno via via peggiorato la situazione.

Casermoni non più adeguati agli standard minimi garantiti, e caserme semi vuote, stanno divenendo la regola. Strutture dove l’investimento per l’eco sostenibilità ed il risparmio energetico rappresentano un’utopia.

Non si può coscientemente pensare, di investire sulla riforma dello strumento militare in chiave di ammodernamento e avere situazioni che vedono i militari stessi di ogni ordine e grado, alloggiare o lavorare in strutture fatiscenti.

La razionalizzazione e l’accentramento infrastrutturale però, non solo risulta come concepito, estremamente costoso in termini sia economici che di disagi, scaricati scaricati per lo più in capo al personale dipendente, ma appare oltremodo strategicamente opinabile.

Infatti, proprio in queste settimane, una enorme mole di persone viene colpito da ordine di trasferimento d’autorità presso altre sedi individuate.

Nonostante una commissione si reca sul posto ove verrà operata la soppressione, e propone ulteriori sedi ove il personale gradisse essere trasferito, tali proposte, essendo volte a ricollocare il personale in sedi comunque delle zone del Nord Italia, risultano essere poco appetibili al personale militare, che, e composto per circa l’80% da centro-meridionali. Dunque, una parte consistente rifiuta la collocazione su domanda, costringendo l’Amministrazione ad un giusto esborso in denaro di cui legge 86/2001 di circa 10.000 euro a persona.

Va da sé che sia le elevatissime somme impiegate, che i forti disagi che dovranno affrontare centinaia e centinaia di militari e loro nuclei familiari avrebbero ancora ragion d’essere se, strategicamente parlando, le eventuali “minacce” fossero quelle della “cortina di ferro”, provenienti dal nord Europa, ma, come noto, con l’unificazione degli stati membri della comunità Europea, con in cantiere un progetto di difesa comune, e di politica estera coordinata ed univoca, risulta al quanto anacronistico continuare a mantenere un numero elevato di strutture (ove per altro alcune di esse necessitano di ammodernamenti costosi) lì dove non vi siano più chissà quali minacce, dalla caduta del “muro” in poi.

SOLUZIONE PROPOSTA:

- Occorrerebbe concentrare l’e infrastrutture al Sud Italia, dove:
 - La vicinanza con l’Oriente, e con i paesi Balcani sembrerebbe strategicamente più consola ai tempi odierni;

- Gioverebbe sia ai militari ed alle loro famiglie considerata la problematica legata allo spostamento di sede se là dove si approda non vi sia l'aiuto dei familiari;
- Porterebbe benefici importanti sia alle casse dello Stato che verosimilmente non dovrebbe pagare la c.d. legge sul trasferimento, non che, anche se collaterale e non di interesse precipuo, porterebbe al rilancio degli investimenti al Sud Italia (prerogativa di tutti i Governi susseguitosi dalla Legge Galasso in poi).

6. Problematica relativa alla mancata armonizzazione pensionistica:

La riforma pensionistica prima, ed il c.d. Decreto Tremonti sull'aspettativa di vita, anno visto, i lavoratori, in generale, passare ad un regime misto o, per i più giovani, passare ad un sistema totalmente contributivo, (c.d. contributivo puro). Si è proceduto inoltre, ad aumentare il periodo di lavoro prestato innalzando il limite di età per via della maggiore aspettativa di vita.

Inoltre, la mancata attivazione della previdenza complementare, (senza la quale non si potrà/dovrà procedere ad alcuna armonizzazione previdenziale nel Comparto), e la disconoscenza totale sulle intenzioni dei futuri contenuti del regolamento sull'armonizzazione dei limiti di età anagrafici e contributivi, gettano ombre sulla reale capacità di armonizzazione del decreto di cui legge delega.

I sopra enunciati aspetti, in considerazione della determinazione delle eccedenze, dovranno essere messi obbligatoriamente a sistema.

Invero, lacune normative, anche dovute a rivisitazioni parziali di norme, o cancellazioni di alcune di esse senza prevederne altre a tutela del diritto, causano, forza maggiore, una contrapposizione di intenti, dove da una parte si assiste a provvedimenti previdenziali che tendono ad estendere il periodo di servizio, dall'altro, ai sensi della legge 244 appunto, si mettono in atto sistemi che anticipino la fuoriuscita dal lavoro.

Quanto detto, si ripercuote negativamente non solo in capo al personale, ma anche sulla funzionalità e sostenibilità dello strumento militare. Basti pensare, a titolo esemplificativo, come con un colpo di spugna nel 2010, gli articoli 27, 28, e 29 della Legge 196 del 1995 furono convertiti nell'Articolo 928-bis del Codice dell'Ordinamento Militare cancellando la norma che prevedeva per i graduati di Truppa in Servizio Permanente, (oggi i V.S.P. della categoria "GRADUATI"), il congedo 8 anni prima del limite ordinamentale. Norma prevista al tempo, dal legislatore, proprio per le ragioni legate all'impiego operativo particolare e altamente usurante, che la richiamata categoria assolveva e tuttora assolve.

SOLUZIONE PROPOSTA:

- Avviare i colloqui ed aprire il tavolo di concertazione quanto meno normativa, al fine di risolvere le problematiche sopra menzionate, in modo da "Armonizzare" il presente Decreto con gli obiettivi prefissati dal Governo ed individuati per gli appartenenti al Comparto difesa e Sicurezza in materia previdenziale.

7. Aspetti di carattere sociale coesivi e morali e di tutela familiare:

Il provvedimento legislativo in esame, non può essere compiutamente valutato se non si ha l'esatta cognizione del fatto che lo stesso va ad aggiungersi ad un quadro che ha configurato negli ultimi anni, quasi con sistematicità, una serie di penalizzazioni per il personale del Comparto Difesa e Sicurezza in tema di:

- Trattamento economico: si è assistito ad una progressiva diminuzione dei fondi dedicati al rinnovo dei contratti del Comparto fino al blocco degli stessi in analogia a tutta la Pubblica Amministrazione;
- Profili di carriera: si evidenzia come, in virtù della contingenza economica nazionale, sono state prese dal Governo le risorse progressivamente accantonate (circa 750Mln di euro) per il riordino dei ruoli;
- Un blocco economico totale di promozioni/maturazione degli assegni funzionali.

Il generale e progressivo quadro negativo che si è configurato per il personale con le stellette, ed in particolare con le figure professionali economicamente più deboli, ha di fatto creato un clima di sconforto generale e di sensazione che i nostri rappresentanti in Parlamento ci giudichino quali recettori di chissà quali privilegi. Che ci si ricordi dei militari solo quando restano sul campo o peggio, muoiono per malattie presumibilmente riconducibili all'uranio impoverito o parrebbe, ai cicli vaccinali troppo vicini fra loro.

Il preoccupante aumento dei suicidi, il potere d'acquisto sempre più compromesso e definitivamente affossato da un blocco stipendiale danno il senso di quanto detto.

I trasferimenti dovuti alla riorganizzazione, la sensazione di essere destinatari di fuori uscita anticipata dal servizio, la mancata attuazione di ammortizzatori sociali e provvedimenti di welfare specifici, completano un contesto che viene avvertito con molta preoccupazione da parte del personale Militare, minano il morale ed espongono le Forze Armate ad un effettivo problema di coesione interna e gestione di problematiche complesse quali ad esempio l'indebitamento del personale militare.

SOLUZIONI PROPOSTE:

- Prevedere al più presto in modo concertato con la Rappresentanza Militare la Cassa Graduati;
- Mettere in atto procedimenti legislativi che allevino le difficoltà del personale comprendendo ove possibile nel presente Decreto, non che, prevedere impieghi che valorizzino le competenze acquisite:

➤ *IMPIEGO DEL PERSONALE GRADUATO PRESSO LE AMBASCIATE*

Predisporre un concreto impiego presso le Ambasciate ove il nostro paese è rappresentato, dare una fattiva possibilità, predisporre l'organizzazione, il periodo, i criteri di selezione, in modo trasparente e premiante il merito, l'impegno nell'apprendimento delle lingue estere, e la elevazione tecnoco-professionale dei Graduati in S.P.E;

➤ **MODALITA' CONCORSUALI:**

Fissare criteri oggettivi per l'individuazione dei punteggi da attribuire al personale che accede al concorso da V.F.P.4, in quanto, sovente succede, che anno per anno cambiano i criteri di attribuzione in parola, rendendo oneroso per coloro che acquisiscono brevetti che prevedevano punteggi, e che l'anno dopo come di frequente si verifica, non valgono più nulla. Dunque sancire che "tutti i brevetti conseguiti in strutture militari, come pure il riconoscimento della lingua estera, devono essere inseriti quali criteri valutativi dalla commissione esaminatrice, fatta salva l'autonomia concessa alla stessa per l'adempimento del proprio compito.

Prevedere che anche per l'accesso ai concorsi pubblici per Ufficiali, Sottufficiali, l'aspirante cadetto debba aver svolto almeno un anno di ferma prolungata, ciò, oltre che contribuire al drenaggio della forza lavoro verso prospettive concrete, agevola il contrasto all'utilizzo del precariato e informa l'aspirante cadetto a ciò che le Forze Armate sono e rappresentano;

➤ **NORME DI SALVAGUARDIA IN RIFERIMENTO ALLA SALUTE DEI MILITARI.**

In virtù delle nuove circolari emesse recentemente dagli stati maggiori in merito all'efficienza fisica, occorre inserire nei decreti delle norme di salvaguardia per il personale vittima del dovere.

E' ormai notorio come patologie emerse nel corso del servizio colpiscano in breve tempo e nel tempo il personale militare con una connessione relativa all'impiego nelle missioni internazionali, alle inadeguate misure di tutela in merito alla salute negli anni passati, alle inusuali modalità dei vaccini. Per queste ragione, si ritiene urgente ed indifferibile affrontare la problematica con i provvedimenti normativi che possano tutelare il personale in particolare nel reinserimento professionale, agevolazioni nella pratica clinica e farmacologica, protezione del trattamento economico e previdenziale, certezza nelle modalità temporali del riconoscimento della causa di servizio;

➤ **WELFARE,**

Urge, ancor ché il periodo di forte crisi imporrebbe, il pieno riconoscimento della peculiarità dello status di cittadino militare, il quale, può avvenire anche attraverso un Welfare dedicato ed integrato, che abbia dei presupposti normativi procedurali certi, magari attraverso una legge quadro sulla condizione militare che preveda:

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.

Intanto, si può cominciare con il prevedere che le i circoli, le bouvet, e gli spacci che si trovano all'interno delle strutture militari, essendo strutture di protezione sociale che favoriscono l'integrazione fra militari, siano equiparate per legge alle ad altri Enti che hanno gli stessi fini e che non pagano oggi ne la tassa sui rifiuti ne l'occupazione del suolo al Demanio dello Stato. Ciò permetterebbe, alle ditte vincitrici di appalto, ad operare prezzi che ad oggi risultano essere lievitati del 100% per via dell'introduzione da qualche anno a questa parte delle tasse sopra menzionate.

8. Aspetti di carattere sociale, di pari opportunità e di tutela familiare:

La differenza di trattamento in riferimento al personale delle 3 Forze Armate rispetto al personale dei Carabinieri e della Guardia di Finanza in merito alla problematica del ricongiungimento del nucleo familiare necessita di essere armonizzata ma con circolari interne che si uniformino al resto della pubblica amministrazione;

Tutto ciò che attiene alle problematiche di cui legge 104 non può essere trattate nel decreto in analisi, fatta salva la considerazione fin qui avanzata nel prevedere l'impossibilità di impiego estero per i recettori della sopra enunciata legge n. 104 che comunque, deve essere trattata con circolari interne ed escussa dai Decreti discendenti in parola;

Nonostante le diverse norme anche europee in merito alla salvaguardia delle pari opportunità e della non discriminazione e del fenomeno del Mobbing, risulta carente la normativa militare o le direttive in tal senso.

Soluzioni proposte:

- Stralciare dal veicolo normativo in analisi tutto ciò che attiene o abbia riferimento alla problematica di cui legge n. 104, Ricongiungimento familiare, maternità e paternità, in quanto fuori delega,
- Provvedere all'emissione di circolari interne al Ministero ove venga previsto:
 - Che venga preclusa con una pubblicazione ad hoc, al personale fruitore di legge 104 l'invio in missioni internazionali, in considerazione del fatto che è il Comandante di Corpo che impiega il personale per massimizzare l'efficienza operativa ed è il solo responsabile secondo il Codice dell'Ordinamento Militare per l'impiego del Personale stesso. Si introducano contestualmente, le linee guida che chiariscano una volta per tutte i criteri di scelta che devono essere posti in essere per l'invio all'estero dei Militari, in linea con un criterio di meritocrazia e trasparenza, necessario se si pensa alle opportunità in termini di esperienza,

carriera, e non ultime le ricadute economiche che scaturiscono da un impiego fuori area di detto personale;

- Per quanto attiene al ricongiungimento del nucleo familiare stralciare l'argomento dal decreto discendente in esame e dare attuazione alle linee guida già emanate da S.M.D. sulla questione, ed in particolare eliminare la diversità di trattamento che oggi esiste all'interno della stessa Amministrazione che non permette diversamente da quanto previsto per Carabinieri e Guardia di Finanza, di istruire la domanda di ricongiungimento del nucleo familiare immediatamente dopo un trasferimento d'autorità, limitandosi a salvaguardare il solo personale congiunto con altro personale di cui stessa Forza Armata. Ciò detto inoltre va in contrasto con il principio della non discriminazione, delle pari opportunità e non ultimo contro una determinazione della Corte costituzionale che con sentenza n.183 del 30 maggio 2008 innanzi all'eccezione di costituzionalità sollevata dall'Amministrazione Difesa su quanto previsto dall'Art. 17 della Legge 266/99 si è pronunciata escludendo la prospettata violazione poiché *“[omissis] la parziale compressione degli interessi di alcune amministrazioni, è diretta al soddisfacimento e al rispetto di un altro diritto di rango costituzionale, ovvero il diritto all'unità della famiglia, che costituisce espressione di un diritto fondamentale della persona umana”*.
- Per quanto concerne le non discriminazioni, inserire nell'articolo che attiene all'Ordinamento, all'articolo 24 la presenza di una delegazione della Rappresentanza Militare, presso il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Prevedere inoltre, che su detto comitato si possa occupare anche di personale militare.

➤

Conclusioni:

Si sono proposte soluzioni atte a scongiurare le problematiche individuate e a mitigare passate e recenti sperequazioni.

Qualora risulti irricevibile la soluzione dell'unificazione delle Categorie Sottufficiali/Graduati, si fa presente che utilizzando il sistema dei concorsi interni, al fine di valorizzare la professionalità acquisita, si possono ottenere simili risultati ma non sarà data risposta a ciò che il personale attende in tal senso. Pur tuttavia, una giusta organizzazione degli stessi giova a tutte le parti in causa.

Bisogna avere il coraggio di cambiare certe cose, certi retaggi che ormai appartengono al passato. Una Forza Armata più moderna in tutti i sensi.

Non si può chiedere come fatto, di andare a penalizzare i più giovani e deboli della nostra scala gerarchica, come prevedere di fare cassa togliendo il grado da Caporale ad un V.F.P. 1 CHE PERCEPISCE 800 EURO AL MESE? Per esso (e non solo) sono una cifra importante anche le 100 euro che ci si appresta ad eliminare.

Come scaricare il costo di una ristrutturazione tagliando gli arruolamenti?

Quali risposte sono arrivate a noi Graduati in merito all'invecchiamento della categoria?

Sarebbe ora di riflettere sul fatto che il Graduato esaurisce la sua carriera in meno di 15 anni, dopo di che non ha più prospettive di sorta, relegato ad un appiattimento dei parametri che lo schiaccia dal primo giorno di servizio all'ultimo allo stesso 5 livello di sempre!

Noi vediamo ciò che si è fatto per i concorsi ed è veramente esiguo. Si continuano a mantenere privilegi oseremmo dire di casta, si preferisce dare la possibilità di concorrere ai ruoli più prestigiosi della Forza Armata a persone che non superano nemmeno il secondo anno di accademia ma non si dà la stessa possibilità a chi ha servito la Patria con onore e sacrificio, questo oggi, nel 2013 per noi è incomprensibile. Come pure appare incomprensibile che i concorsi straordinari siano solo una tantum e non una regola. Quasi a dover mal digerire il fatto che i Graduati possano far carriera.

Oggi, l'obiettivo della 244/2012 è indicato come ineludibile, la responsabilità circa la scelta del modo di pervenire a tale risultato è unicamente politica ed è la scelta pertanto che sarà oggetto del giudizio dei nostri colleghi, del personale in divisa e del Paese tutto. Ovviamente noi non ci sottrarremo, e "a torto collo" digeriremo anche questa riforma incentrata su risparmi di spesa e non certamente sulla centralità dell'individuo.

Lo stesso individuo però che ha portato onore e vanto al nostro Paese, individuo apprezzato molto più di altri nel contesto internazionale, ma che a casa propria sembra dover elemosinare ciò che nei paesi più evoluti si chiama merito, si chiama opportunità!

Premminente necessario e pregiudiziale dunque, per noi proponenti, è stato il porre l'accento su quelli che potevano essere spunti positivi per portare qualche piccola soddisfazione al nostro personale, e con onestà intellettuale, riconosciamo gli sforzi fatti al fine di affermare principi per noi non più rinviabili, ma che se così strutturati saranno solo uno specchietto per le allodole.

Bene la decisione di predisporre l'anticipazione al 2015 quale ultimo anno di obbligatorietà per i V.F.P. 4 "Interforze" a dover essere "parcheggiati nelle caserme in attesa di transitare nel Comparto per cui hanno vinto un concorso, e fondamentale è stato per noi l'aver avuto garanzia, in tutte le sedi, che non sarà mandato via un solo Volontario in ferma prefissata quadriennale oggi in servizio.

Detto ciò, occorre fare uno sforzo in più per cercare di trasformare i buoni intenti condivisi prima, dichiarati e predisposti dopo, in norme fattive ed efficaci, che vedono da una parte l'interesse dell'Amministrazione Difesa a ricercare un modello veramente efficiente, giovane e moderno, e dall'altro un concreto sbocco di carriera per tutto il personale, specie dei Graduati (naturale sbocco delle carriere dei V.F.P).

Mai come adesso di necessità si può far virtù, mai come adesso, l'esigenza di risparmio di spesa si può tradurre nella valorizzazione del personale interno, mai come ora si possono sanare vecchie "ruggini" come quella della problematica degli arruolamenti a mente della legge 958;

Per avere un Modello giovane e moderno occorre poter assumere giovani Uomini e Donne, ma per poterlo fare, bisogna superare il concetto dei compartimenti stagni fra categorie, pensare in modo

moderno, come già altri paesi europei fanno, un sistema di carriera verticale che premi il merito e dia reali prospettive di carriera anche a chi proviene dai ranghi più bassi.

Quale Forza Armata in Europa ha nel suo interno la componente Operativa fatta di cinquantenni?

Un provvedimento che accolga i punti sopra enunciati, unitamente a quanto già condiviso nelle riunioni tecniche con S.M.D, troverà il parere anche se minoritario, certamente favorevole.

Al Fine di permettere, in questo transitorio, che i militari possano avere le giuste opportunità di carriera e il giusto riconoscimento per il servizio prestato e la professionalità acquisita e non solo un taglio delle proprie genti.

PROPOSTE EMENDATIVE:

Articolo 1

<<Riduzione delle dotazioni organiche complessive dell'Esercito Italiano, della Marina militare, escluso il Corpo delle Capitanerie di porto, e dell'Aeronautica militare>>

- Al titolo di cui articolo 1 prima della parola “riduzione” aggiungere le parole “Riordino delle Categorie e dei Ruoli e”;
- Al comma 1 dopo il corpo del testo dell'abrogato articolo 582 inserire il corpo del testo dell'Articolo 627:

Art. 627<< *Categorie di militari*>>

1. Il personale militare è inquadrato nelle seguenti categorie gerarchicamente ordinate:

- a) ufficiali;*
- b) sottufficiali;*
- c) graduati;*
- d) militari di truppa.*

2. La categoria degli ufficiali comprende i militari dal grado di sottotenente e corrispondenti sino al grado di generale o ammiraglio.

3. La categoria dei sottufficiali comprende i militari dal grado di sergente e corrispondenti sino al grado di primo maresciallo ed equiparati.

4. La categoria dei graduati comprende i militari dal grado di primo caporal maggiore e corrispondenti sino al grado di caporal maggiore capo scelto ed equiparati.

5. La categoria dei militari di truppa comprende i militari di leva, i volontari in ferma prefissata, gli allievi carabinieri, gli allievi finanzieri, gli allievi delle scuole militari, navale e aeronautica, gli allievi marescialli in ferma, gli allievi ufficiali in ferma prefissata e gli allievi ufficiali delle accademie militari.

- ✓ Eliminare le lettere c) e d) e Sostituire con c) militari di truppa;
- ✓ Al comma 3 dell'art. 627 “dopo le parole dal grado di” Sostituire la nomenclatura “Sergenti” con la nomenclatura “ Primo Caporal Maggiore”;
- ✓ Eliminare il comma 4 dell'articolo 627 e sostituirlo con il comma 5 che diviene a sua volta 4 nel novellato Articolo.

- Aggiungere il corpo del testo dell'Articolo 656 del COM:

Art. 656 <<Posti destinati al personale appartenente al ruolo marescialli>>

1. *“La percentuale di posti destinati al personale appartenente al ruolo dei marescialli per l'accesso ai ruoli speciali degli ufficiali, di cui all' articolo 655, non può essere inferiore al 50 per cento; i posti eventualmente rimasti scoperti sono devoluti in aumento a quelli destinati alle altre categorie”.*

Quindi

- ✓ Sostituire il titolo <<Posti destinati al personale appartenente al ruolo marescialli>> con il titolo <<Posti destinati al personale appartenente al ruolo marescialli, Sergenti, Graduati>>.
- ✓ Al comma 1 dell'articolo 656 alinea uno, dopo la nomenclatura Marescialli aggiungere le nomenclature Sergenti e Graduati;
- ✓ Al comma 1 alinea 3 sostituire le parole “50 per cento” con le parole “60 per cento equamente distribuite fra i ruoli Marescialli, Sergenti, Graduati,”

<<**Art. 798** Dotazioni organiche complessive dell'Esercito della Marina e dell'Aereonautica>>

- Al Comma 2 alinea quarta, dopo le parole “Ministro dell' economia e delle Finanze” vengono aggiunte le parole “, acquisito il parere del Co.Ce.R.,”

<<**Art. 798-bis** Ripartizione delle forze organiche dell'Esercito della Marina e dell'Aereonautica>>

- Al comma 1 lettera b) sostituire:
 - ✓ Al punto 1 “e 10.120 Sergenti” con “ ,10.120 Sergenti e 41.380 Graduati”
 - ✓ Al Punto 2 “e 4000 Sergenti” con “ ,4000 Sergenti e 8000 Graduati”
 - ✓ Al punto 3 “e 8200 Sergenti” con “ ,8000 Sergenti e 7100 Graduati”
- Al comma 1 lettera c) sostituire la dizione “Volontari” con la dizione “Volontari in Ferma Prefissata”
- Al comma 1 lettera c) punti 1, 2, e 3 sostituire rispettivamente le consistenze “64.280, 13.600, 13,300” con le seguenti consistenze “22.900, 5.600, 6.200”.

ARTICOLO 3

- Nella Tabella in riferimento all'Art. 3, per quanto concerne le consistenze organiche degli Ufficiali e degli Ufficiali del Ruolo Speciale, potenziare a numerico totale invariato, il Ruolo speciale, portandolo ad una consistenza minima del 40% rispetto a quella del Ruolo Normale e predisporre gli aggiustamenti numerici in combinato disposto con le sopra indicate percentuali.

Articolo 4

<<Art. 2208 comma 1 Carenze organiche transitorie>>

- Al Comma 1 alinea 4 aggiungere dopo le parole “*consistenza di altri Ruoli*” le seguenti parole “*all’interno della medesima Categoria*”.

<<Art. 2209-quinquies. Transito di personale militare nei ruoli del personale civile di altre
amministrazioni pubbliche>>

**(occorrerebbe, al fine di far conoscere per tempo al personale eventualmente interessato, in
virtù dell’eventuale trasferimento, la destinazione geografica per la quale potrebbe voler
transitare).**

- Al comma 2 ultima alinea, eliminare la dicitura “se possibile”
- Al comma 5 paragrafo a) terza alinea dopo la dizione “*presso sedi di lavoro*” **inserire** “*precedentemente individuate*”

Articolo 7

Revisione della disciplina in materia di reclutamento, stato giuridico, avanzamento e formazione
degli Ufficiali delle Forze Armate

<<Art. 655. Alimentazione dei ruoli speciali>>

- Al punto 1) della lettera a) sostituire le parole “appartenente al Ruolo dei Marescialli” con le parole “appartenente ai Ruoli Marescialli, Sergenti, Graduati, in percentuale equamente suddivisa”;
- Sostituire il punto 3) della lettera a) “dal personale giudicato idoneo e non vincitore dei concorsi per la nomina a ufficiale in servizio permanente effettivo dei Ruoli Normali dell’Esercito Italiano, della Marina militare e dell’Aeronautica militare e che non ha superato il 32° anno di età” con il seguente punto 3) lettera a) “ dal personale del grado apicale del Ruolo Graduati, in possesso del titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria di secondo grado, che all’atto della presentazione del concorso non abbia superato il 42° anno di età.
- Sostituire il punto 4) della lettera a) “dai frequentatori dei corsi normali delle Accademie militari che non hanno completato il secondo o il terzo anno del previsto ciclo formativo, purché idonei in attitudine militare” con il seguente punto 4 della lettera a) “dal personale dei Ruoli Marescialli, Sergenti e Graduati, arruolati ai sensi della legge 958, che al momento della domanda non abbia superato il 45° anno di età, abbia maturato almeno 10 anni nel ruolo di appartenenza ed in possesso del titolo di studio non inferiore alla laurea triennale di 1° livello.

Art. 8

Revisione della disciplina in materia di reclutamento, avanzamento e formazione dei
Sottufficiali delle Forze Armate

Occorre svecchiare il personale Graduato adesso, che ancora vi sono margini di manovra.

Art. 682 Alimentazione dei ruoli Marescialli

- Al comma 5 lettera a) punto 1) sostituire la dizione “40° anno di età) con la dizione “45° anno di età”

Art. 9

Disposizioni transitorie in materia di reclutamento dei sottufficiali dell'Esercito
italiano, della Marina militare, e dell'Aeronautica militare

Eliminare la discrezionalità da parte dei Vertici delle diverse Forze Armate nel dover scegliere criteri atti ad accedere a concorsi per il proseguo della carriera, eviterà che si possano creare discriminazioni legate a criteri difformi in Forza Armata, quali l'età o il grado rivestito al momento del concorso. Tutti i criteri “base” devono poter corrispondere al fine di dare a tutto il personale analogamente inquadrato, le stesse opportunità e le giuste aspettative.

<< Art. 2196-bis Regime transitorio dei reclutamenti degli ufficiali del ruolo speciale
dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'aeronautica militare>>

- Al comma 1 alinea 8 le parole “possono essere stabiliti per ciascuna Forza Armata” con le parole “sono stabiliti i seguenti criteri”
- Al comma 1 lettera a) sostituire le parole “comunque non superiore a” con le parole “estesi a”
- Al comma 1 lettera d) sostituire le parole “permanenza minima nel ruolo di provenienza, sino a un massimo di 5 anni” con “permanenza minima nel ruolo di 10 anni”

<<Art. 2197-bis. Reclutamenti straordinari dei marescialli>>

- Al comma 1 alinea sei viene aggiunta dopo la dizione “sergenti” la dizione “e Graduati”,
(tali modifiche, oltre a prevedere un eventuale sbocco di carriera ai Graduati in S.P.E., fanno sì che si registri un ulteriore svecchiamento dei gradi apicali del ruolo V.S.P. in considerazione delle peculiari mansioni operative che il Ruolo impone ma che l'età anagrafica limita).

«Art. 2198-bis. Reclutamenti straordinari dei Sergenti

- Al comma 1 alinea 6 la dizione “per titoli riservati ai volontari in servizio permanente” viene sostituito dalla seguente: “per titoli riservati ai volontari in servizio permanente arruolati ai sensi della legge 958 del 24 dicembre 1986.
- Al comma 2 viene eliminata la dizione “compresa la definizione dei requisiti”,
- Al Comma 2 dopo l’ultima alinea viene inserita la seguente dicitura: “il personale di cui al comma 1 deve avere un’anzianità nel ruolo, non inferiore a 10 anni e un’età non superiore ai 48 anni”
- Prevedere il comma 3 con la seguente dizione: “Il personale di cui al comma 1 frequenterà un corso di formazione /riqualificazione della durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 6, al termine del quale sarà riassegnato al Reparto d’appartenenza senza oneri aggiuntivi per l’Amministrazione.

Art. 10

Revisione della disciplina in materia di reclutamento, stato giuridico e avanzamento dei volontari in servizio permanente e in ferma prefissata dell’Esercito italiano, della Marina militare e dell’Aeronautica militare

Eliminare le correzioni apportate all’Articolo 1791 <<retribuzione base dei volontari in ferma prefissata>> che decurtano di fatto la paga giornaliera ai V.F.P. 1 eliminando la promozione al 4° mese a Caporale, Comune di 1^ classe e Aviere Scelto.

Le risorse sottratte ai giovani volontari, potranno sempre essere reperite ridimensionando le Procure Militari riconducendole ad una unica sezione sita a Roma all’interno del Tribunale Ordinario, liberando nel contempo energie intellettuali che certamente farebbero comodo alla Magistratura Ordinaria nel contrastare la criminalità organizzata, o magari l’evasione Fiscale.

Quanto detto in considerazione del fatto che in termini di produttività, i tribunali Militari con la scomparsa della leva, ad oggi hanno un carico di lavoro risibile se paragonato a quello delle Procure Ordinarie. Ciò detto, con tutta probabilità, imbarazza prima di tutto gli stessi diretti interessati.

Art. 1791 <<Retribuzione base dei volontari in ferma prefissata>>

- Al comma 2 alinea prima e seconda, ripristinare la dicitura “in ferma prefissata di un anno e in rafferma annuale, con il grado di Caporale, Comune di 1^ classe e aviere scelto”

Art. 2199 <<concorsi per il reclutamento nelle carriere iniziali delle Forze di Polizia>>

- Il comma 1 lettera l) alinea 1, la dizione: “2) al comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il presente comma non si applica ai volontari in ferma prefissata in congedo» viene sostituito dalla seguente dizione: “2) al comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il presente comma si applica anche ai volontari in ferma prefissata ed equiparati, che abbiano svolto il servizio anche non

continuativo non inferiore a 36 mesi, ivi compreso l'eventuale periodo svolto da riservista, purché congedato senza demerito, ed in possesso dei requisiti richiesti.

(la ragione di tale inclusione trova fondamento là dove l'interesse dell'Amministrazione al dover fare ricorso ai riservisti, che in termini di costi imputabili al personale, risulta essere particolarmente vantaggioso, incontra e coincide certamente con le aspettative del personale, che, incentivato dalla possibilità di partecipare al concorso per l'inserimento nei Gradi iniziali delle Forze Armate, e di Polizia, coglierebbe certamente l'occasione per accumulare mesi di servizio fino al raggiungimento del 36° mese).

DECRETO LEGISLATIVO ASSETTI ORDINAMENTALI

(Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)

Articolo 24 Titolo III Capo II Sezione II <<Organi consultivi e commissioni di elevata specializzazione tecnica>>

- Dopo il comma 2 aggiungere il comma 3 così formulato:
 - ✓ a) Unitamente al personale che compone l'organismo di cui al comma 1, lettera a) partecipano quale parte integrante, i Delegati del Co.Ce.R. Interforze;
 - ✓ b) I Delegati di cui al comma 3 paragrafo a) Partecipano con un numerico di uno per ognuna delle Categorie presenti all'interno della propria sezione;
 - ✓ c) Il Personale nominato da ogni sezione, partecipa ai lavori senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al personale in servizio non spetta alcuna indennità o emolumento aggiuntivo, compresi i gettoni di presenza, al di fuori del trattamento economico di missione già previsto per lo svolgimento delle attività di Rappresentanza e consiliari.
 - ✓ d) All'organismo di cui al comma 1 lettera a) viene esteso il campo di analisi e studio, per quanto di competenza, anche al personale Militare dell'Amministrazione Difesa.

Ad avviso della Categoria D, un'ulteriori e opportuni provvedimenti da predisporre nel Decreto attuativo in Parola, che non risultano nell'articolato in esame concerne, in riferimento alla valorizzazione della professionalità del personale rappresentato si individua nella possibilità di:

1. Predisporre un concreto impiego presso le Ambasciate ove il nostro paese è rappresentato, dare una fattiva possibilità, predisporre l'organizzazione, il periodo, i criteri di selezione, in modo trasparente e premiante il merito, l'impegno nell'apprendimento delle lingue estere, e la elevazione tecnico-professionale dei Graduati in S.P.E,

2. Fissare criteri oggettivi per l'individuazione dei punteggi da attribuire al personale che accede al concorso da V.F.P.4, in quanto, sovente succede, che anno per anno cambiano i criteri di attribuzione in parola, rendendo oneroso per coloro che acquisiscono brevetti che prevedevano punteggi, e che l'anno dopo come di frequente si verifica, non valgono più nulla. Dunque sancire che "tutti i brevetti conseguiti in strutture militari, come pure il riconoscimento della lingua estera, devono essere inseriti quali criteri valutativi dalla commissione esaminatrice, fatta salva l'autonomia concessa alla stessa per l'adempimento del proprio compito.
3. Prevedere che anche per l'accesso ai concorsi pubblici per Ufficiali, e Sottufficiali, l'aspirante cadetto debba aver svolto almeno un anno di ferma prolungata, ciò, oltre che contribuire al drenaggio della forza lavoro verso prospettive concrete, agevola il contrasto all'utilizzo del precariato e informa l'aspirante cadetto a ciò che le Forze Armate Sono e rappresentano.
4. Avviare una indagine conoscitiva sulle condizioni dei militari;
5. Inserire qualche minimo correttivo per ciò che attiene le norme Di Rappresentanza, così che, si avrà un anno di tempo, tramite il correttivo legislativo, per ragionare su proposte serie di riforma della R.M.;
6. Occorrerebbe cominciare a pensare a strumenti di tutela quali ammortizzatori sociali al fine di far risparmiare un po' di denaro al personale militare. Si confuti quanto scritto.

IL PRESENTE SCRITTO:

- E' STATO REDATTO DAL C.M.C. Marco VOTANO, CON LA PREZZIOSA COLLABORAZIONE E CONDIVISIONE DEL C.M.C.Sc. Girolamo FOTI.
- E' STATO CONSEGNATO IN DATA 31 LUGLIO 2013 PRESSO L'AULA DIAZ DI PALAZZO ESERCITO "ROMA" IN OCCASIONE DELL'INCONTRO PIANIFICATO CON IL MINISTRO DELLA DIFESA MAURO MAURI ALLE SEGUENTI AUTORITA':
 - MINISTRO DELLA DIFESA;
 - SOTTO SEGRETARIO ALLA DIFESA;
 - CAPO DI STATO MAGGIORE DELLA DIFESA
 - CAPO DEL 1° REPARTO DI S.M.D.
- E' DIVENUTO, PER QUANTO ATTIENE LA MAGGIORANZA DEI CONTENUTI E DELLE MOZIONI ATTE A MODIFICARE IL DECRETO DISCENDENTE IN PAROLA, LA BASE CONDIVISA E RIELABORATA DEL DOCUMENTO FINALE DI CATEGORIA INTERFORZE DEI GRADUATI DI ESERCITO – MARINA – AERONAUTICA – CARABINIERI.
- SARA' INVIATO IN PROSSIMITA' DELLA CONVOCAZIONE DELLA COMMISSIONE DIFESA DI CAMERA E SENATO, A TUTTI I PARLAMENTARI FACENTI PARTE E FUNZIONI DELLA STESSA.