



STATO MAGGIORE DELLA DIFESA

***Consiglio Centrale della
Rappresentanza Militare del
Comparto Difesa
(Esercito – Marina – Aeronautica)***

***Audizione presso la
IV Commissione Permanente Difesa del
Senato della Repubblica***

Allegati:

- n° 1 Documenti delle Sezioni di Forza Armata/Categorie;
- n° 2 Analisi Legge Finanziaria 2007;
- n° 3 Soluzione Tecnica A.M. per la problematica del precariato nelle FF.AA.;
- n° 4 Analisi problematica alloggiativa.

Roma, 21 febbraio 2007

Ringrazio a nome di tutto il COCER la Commissione Difesa del Senato per la presente convocazione. Quest'ultima rappresenta un ulteriore importante riconoscimento dell'importanza del ruolo della Rappresentanza Militare, soprattutto se si considera il livello di chi fino ad oggi è stato audito sull'indagine conoscitiva in questione. Proprio queste audizioni penso debbano rappresentare il punto di partenza dell'esposizione sia perché espressione dei nostri Vertici Militari sia per le riflessioni conseguenti. Vorrei pertanto sottolineare tre aspetti essenziali dell'intervento del Capo di SMD dell'8 novembre u.s. e pienamente condivisibili, su cui pertanto non torneremo nel corso della nostra esposizione:

- l'attualità del ruolo di **“contribuzione”** delle Forze Armate alla soluzione dei problemi di sicurezza nel mondo, alla luce di uno scenario cambiato in modo **“rivoluzionario”**, e della esigenza di un **“approccio sinergico e multidisciplinare”** che comporta che **“la sicurezza del mondo ci riguarda in tutte le sue parti”**;
- **l'esigenza di disporre di uno “strumento militare rispondente al principio della multilateralità, in grado di essere pienamente inserito nei dispositivi delle organizzazioni internazionali a cui partecipiamo”**, con specifico riferimento a ONU, NATO, UE, e idoneo a soddisfarne le richieste. Uno strumento proiettabile, sostenibile e interoperabile con i paesi Amici e Alleati, capace pertanto di sostenere sforzi operativi nel tempo ed evoluto sotto il profilo culturale, della formazione e dell'addestramento anche per essere in grado di gestire l'uso della forza, ove necessario, in modo intelligente e funzionale agli obiettivi assegnati dall'autorità politica;
- **la necessità, in senso generale, di “avere una coerenza di fondo tra le Forze Armate che il Paese vuole e le risorse assegnate”** nonché l'esigenza **“che la politica sappia dire quali Forze Armate il Paese vuole e, coerentemente, allochi le risorse adeguate”**.

Almeno altri due elementi di rilievo, forse più complessi o di difficile interpretazione, emergono poi dalle domande dei singoli Senatori e dalle risposte degli interlocutori, con particolare riferimento a quelle concernenti l'attuazione del processo di professionalizzazione.

Il 14 novembre 2006 infatti il Capo di SMD dichiara esplicitamente che, a soli sette anni di distanza dalla sua definizione,il modello a 190.000 unità , previsto dalla legge 331/2000,non è più “ coerente con le risorse che in questi anni il Paese,l’Autorità politica,le Istituzioni e il Parlamento ,che nella pratica assume le decisioni,hanno stabilito di mettere a disposizione dello strumento militare”.

Subito dopo spiega come il Ministro della Difesa stia cercando di impostare un’inversione di tendenza per ristabilire coerenza strutturale tra modello e risorse, secondo un percorso di 10-15 anni,evidenziando come se “risultasse impossibile riportare coerenza tra il modello approvato da questo parlamento e le risorse,allora bisognerebbe trarre le dovute conclusioni”. **Per ultimo il Capo di SMD dichiara di condividere il modello a 190.000 un.** e riferendosi alla riduzione nell’alimentazione derivante dal taglio di 120 milioni di euro sul processo di professionalizzazione ,previsto dalla finanziaria 2007,evidenzia che i tagli non possono essere episodici ma dovrebbero essere inseriti in un progetto.

Di particolare interesse anche la descrizione del processo decisionale che porta alle più alte scelte programmatiche, laddove viene evidenziato che **il responsabile della proposta complessiva e propositiva è il Capo di SMD.**

La proposta viene però portata al **Ministro, il quale, nella misura ritenuta opportuna può o meno dare l’avallo,** fermo restando che i **singoli programmi vengono approvati con D.M. e sottoposti poi all’esame delle Commissioni Parlamentari competenti.**

In sintesi, viene definito un ciclo virtuale decisionale che potremmo definire teoricamente perfetto.

I singoli Capi di Stato Maggiore si sono inseriti in questo contesto,con interventi appassionanti volti quasi a “**sponsorizzare**” la propria Forza Armata ,ribadendo le **difficoltà derivanti dal quadro di generale scarsità di risorse.**

In particolare,abbiamo appreso dall’audizione del 16 gennaio u.s. del Capo di SM dell’Aeronautica che il Ministro della Difesa sarebbe intervenuto prima di Natale in sede di Comitato dei Capi di Stato Maggiore “chiedendo di mettere allo studio uno strumento militare allineato alle risorse finanziarie assegnate quest’anno alla Difesa e che probabilmente rimarrano le stesse,pur con un piccolo trend di crescita ,nei prossimi anni”. In sostanza sarebbe in atto uno studio volto a delineare un quadro riduttivo secondo quanto indicato il 24 gennaio u.s. dal Capo di SM della Marina:

“ci stiamo indirizzando verso numeri più contenuti, che potranno arrivare forse a 160.000 unità”.

Inoltre, sempre il Capo di SM dell’Aeronautica, circa il difficile utilizzo del personale anziano, ha asserito che l’Aeronautica, ove fosse messa in grado di razionalizzare lo strumento esistente, potrebbe “garantire lo stesso tipo di operatività di oggi” con 10.000 unità in meno fino a evidenziare che “vi sono enti aperti solo perché vi è del personale. Se si potesse tenere a casa questo personale, pagandogli lo stipendio, la Difesa risparmierebbe molte risorse che potrebbe impiegare utilmente altrove”. Una dichiarazione quasi antitetica rispetto alla espressa volontà di valorizzare invece il personale civile esistente.

Il Capo di SM dell’Esercito infine focalizza i danni sui reclutamenti prodotti nel 2007 dalla riduzione di risorse prevista dalla finanziaria di quest’anno e soprattutto contesta la fuorviante interpretazione, nel tempo più volte smentita dai fatti, che la qualità possa essere raggiunta operando principalmente su una riduzione quantitativa del personale.

Se però con questa breve dissertazione abbiamo riassunto/interpretato quanto rappresentato nelle precedenti audizioni, essenzialmente di carattere tecnico, allora di fatto si evidenzia ancora una volta l’importanza di acquisire il parere della Rappresentanza. Di fatto, salvo pochi accenni, nessuno ha messo l’uomo al centro del discorso con i suoi valori, con i suoi problemi, con i suoi successi/insuccessi, con le sue capacità/incapacità, con i suoi timori e con la sua dignità.

Una dimenticanza che potrebbe quasi apparire come la conferma che la linea di comando possa avere abdicato dalla tutela di quegli aspetti che costituiscono il centro d’interesse della Rappresentanza Militare e per i quali invece la stessa si batte da anni .

Per entrare nel vivo del problema ci sembra innanzi tutto necessario colmare un apparente vuoto, lasciato dalle precedenti audizioni. Occorre infatti definire qual è il quadro legislativo di riferimento, indicando che cosa era previsto, che cosa è stato realizzato e qual è la situazione odierna delle Forze Armate in senso generale e per quanto specificatamente concerne l’attuazione del modello professionale.

Senza dimenticare che il quadro attuale circa il reclutamento, lo stato e l'avanzamento discende dalla L.n. 490/97 e dal D.Lgvo 196/97, così come è noto a tutti che madre di questo processo è la legge 331/2000 la quale prevedeva, tra l'altro:

- di disciplinare il raggiungimento dell'entità dell'organico delle singole categorie prevedendo anche il transito del personale in esubero nei ruoli di altre Amministrazioni nonché il collocamento in ausiliaria se con meno di 5 anni dai limiti di età (art. 3, comma 1, lettera c);
- di emanare un decreto legislativo di fatto per evitare/limitare il precariato nei Volontari attraverso varie iniziative (art. 3 comma 1 lettera f):
 - il sostegno per la formazione professionale, il completamento di cicli di studio e il collocamento preferenziale sul mercato del lavoro privato nonché l'attivazione di agevolazioni anche finanziarie volte a favorire le assunzioni da parte delle imprese;
 - riserve di posti nelle Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare nonché nelle Amministrazioni civili dello Stato;
 - il progressivo affidamento di incarichi amministrativi e logistici al personale civile della Difesa al fine di salvaguardare prioritariamente l'impiego operativo dei Volontari;
- di assicurare il miglioramento degli standard di addestramento e di formazione tecnica e culturale del personale delle Forze Armate per adeguarli alle esigenze inerenti alla partecipazione a missioni internazionali (art. 3, comma 3, lettera b));
- di verificare l'adeguamento delle infrastrutture a standard abitativi rispondenti alle normative sull'igiene, la sicurezza e la prevenzione degli infortuni (art. 3, comma 3, lettera c));
- di creare una struttura volta ad agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro dei Volontari di truppa in ferma breve o in ferma prefissata (art. 5, comma 1);
- una relazione al Parlamento del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro della Difesa comprendente valutazioni sia sul conseguimento degli obiettivi di reclutamento dei Volontari delle Forze Armate sia sullo stato dei reclutamenti nelle carriere iniziali delle Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare (art. 6);
- una copertura finanziaria che incrementava il bilancio della Difesa in modo annuale per un totale al 2020 di 1.096 miliardi di lire (art. 8).

Tutte queste previsioni trovano poi conferma applicativa nell'ambito del D.Lgvo n. 215/2001 che disciplina i suddetti aspetti definendone anche gli organici da

conseguire per ogni categoria al 2021. In particolare, 22.250 Ufficiali, 25.415 Marescialli, 38.532 Sergenti e 73.330 Volontari in servizio permanente, 30.473 Volontari in ferma. Su tale quadro si è poi innestata la legge 23 agosto 2004 n. 226 che ha di fatto anticipato al 1° gennaio del 2005 la sospensione della leva prevedendo la nuova figura del Volontario in ferma prefissata di un anno quale passaggio obbligatorio per il transito nelle carriere iniziali delle Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare nonché nelle ferme quadriennali delle Forze Armate e rifinanziando ulteriormente il processo in corso. Per ultimo il D. Lgvo 197/2005 che detta essenzialmente norme relative allo stato giuridico.

In sintesi, potrebbe essere affermato che il quadro legislativo iniziale fosse più o meno sufficientemente compiuto. Qual è, però, la situazione attuale?

Il personale delle Forze Armate ,con riferimento ai dati pubblicati sulla forza bilanciata del 2006,era di poco superiore alle 190.000 unità del modello ma con rilevanti differenze qualitative in quanto vi è un esubero rispetto agli organici precedentemente indicati di circa 3500 Ufficiali e 40000 Marescialli a fronte di una carenza di 27500 Sergenti e 45000 Volontari in servizio permanente; il precariato nei Volontari sta esplodendo come fenomeno; la parte formativa e della qualità della vita ha trovato impedimenti vari nell'insufficienza delle risorse finanziarie e per concludere i finanziamenti stessi della legge sono stati decurtati dalla recente finanziaria 2007.

E' chiaro pertanto che il processo di attuazione del professionale ha dei seri elementi di criticità ,come si evince dai documenti delle singole Forze Armate riportati in allegato 1.

Riepilogando i contenuti di tali documenti,al momento **il processo di professionalizzazione ha varie criticità di cui le principali e sostanzialmente comuni a tutte e tre le Forze Armate** ,su cui tornerò alla fine dell'intervento,riguardano **l'esubero qualitativo di personale,il precariato,le infrastrutture alloggiative,i profili di carriera e il connesso trattamento economico.**

In sostanza, come evidente, ci troviamo all'interno di una situazione di reale difficoltà derivante da motivi vari che rendono o meglio hanno reso inapplicabile o inapplicato il quadro legislativo di riferimento, anche per la costante carenza di risorse finanziarie.

Un trend non soddisfacente che ci sembra di capire venga oggi considerato quasi irreversibile e o sostanzialmente non variabile e da cui deriverebbe quanto meno l'esigenza di uno studio volto ad una forte contrazione del modello per portare lo stesso ad essere coerente con le risorse.

Su questo punto ,per i riflessi che potrebbe avere sul personale una eventuale riduzione del modello, non possiamo esimerci da alcune riflessioni.

Intanto, in base a quanto dichiarato nelle audizioni l'input, per lo studio in questione, è venuto prima di Natale da parte del Ministro della Difesa, però non risulta che il Ministro abbia mai rilasciato in merito alcuna dichiarazione. Dichiarazioni a riguardo sono state invece rilasciate dal Capo di SMD il 12 gennaio u.s.,nonostante che nell'audizione del 14 novembre 2006 egli avesse invece affermato di ritenere **il modello a 190.000 condivisibile**, auspicando unicamente risorse all'uopo adeguate,indicando un nuovo percorso programmatico e chiedendo che il mondo politico si esprimesse su quali Forze Armate volesse.

Traspare quasi una contraddizione,tenuto anche conto dei contenuti delle iniziali audizioni del Ministro della Difesa dove ad esempio ci è sembrato di leggere che il modello a 190.000 unità derivasse dai compiti,tale da pensare che l'input possa essere stato governativo. In tale tesi però non ci conforta l'esame dell'albero del programma del Governo, riscontrabile sul sito governativo dopo il noto,recente convegno di Caserta che non prende incredibilmente in esame alcuna problematica delle Forze Armate. Vengono infatti richiamate esplicitamente le esigenze delle Forze di Polizia e le Forze Armate solo, quale conseguenza, per quelle comuni. Tale "*Albero del programma*" riporta, fra l'altro, sia della abrogazione del passaggio obbligatorio dei VFPI nelle Forze armate sia di un ipotetico "scivolo" del personale delle Forze Armate verso le Forze di polizia. Nulla ci è dato di sapere dell'obiettivo perseguito, delle modalità, né quale sia il personale interessato. Si tratta dell'ennesima norma che si rivelerà inapplicabile o si tratta di una soluzione escogitata per far fronte da un lato alle eccedenze organiche legate al nuovo modello professionale delle Forze Armate e dall'altro alle croniche carenze organiche delle Forze di Polizia? Non compete a noi entrare nel merito delle scelte di Governo ma siamo tutti sicuri che le soluzioni siano state cercate a 360°? Per limitare gli sprechi è stata per esempio valutata anche l'opportunità di esaminare eventuali ridondanze esistenti tra Forza Armata e Forza Armata o tra Forze Armate e le Forze di polizia che sono sempre più evidenti ma che nessuno sembra voler affrontare? E per finire è veramente il settore della difesa quello da contenere?

Da queste riflessioni, scaturisce la prima domanda. Che cosa dobbiamo rispondere al personale che numeroso ogni giorno ci chiama per sapere o per capire che cosa sta succedendo e dove stiamo andando, specie considerando che prima esce la notizia della riduzione e poi nessuno fornisce spiegazioni alle naturali preoccupazioni emergenti? Vi è una necessità di riduzione perché si pensa che le Forze armate sono ridondanti rispetto ai compiti assegnati ,perché sono stati variati i compiti o perché non vi sono sufficienti risorse finanziarie da destinare loro o per qualche altro motivo?

Ecco perché siamo pienamente concordi con il Capo di SMD nel chiedere che il Governo definisca in modo esplicito la politica perseguita nel settore della Difesa per giungere a definire quale sarà il ruolo delle F.A. e vorremmo che questa Commissione sia il tramite per un tavolo di confronto con il Governo sulla condizione militare,che costituirebbe tra l'altro l'inizio di un percorso nuovo o meglio la continuazione di un nuovo processo relazionale cominciato nell'ambito della predisposizione della finanziaria.

Il secondo interrogativo nasce da una riflessione del Sen. NIEDDU che, nell'ambito di una delle audizioni dichiara: “Mi sembra di capire che anziché spingere per aumentare le risorse si prende atto che questa battaglia non è fattibile e conseguentemente si punta a ridimensionare la struttura e il modello delle Forze Armate”.

Se questa battaglia è stata effettivamente combattuta ci piacerebbe molto sapere da chi, dove, con quali mezzi e contro quali “nemici”. Ci piacerebbe conoscere anche se era una battaglia o una guerra, perché non sempre le battaglie perse significano la perdita di una guerra, come insegna Caporetto.

E allora, c'è qualcosa che non va. O il ruolo e la rilevanza delle Forze Armate nel contesto degli interessi del Paese e dei compiti assegnati sono quelli che il Capo di SM della Difesa ha descritto e che da molti anni individuiamo nelle espressioni che periodicamente numerosi esponenti parlamentari e governativi rivolgono alle Forze Armate oppure non si sta tenendo conto di tutto ciò e le varie espressioni nel tempo intervenute erano solo retoriche. Ma soprattutto chi ha deciso?

Il COCER considererà persa questa guerra volta a recuperare ulteriori risorse per il mondo militare ,necessarie anche per dare piena dignità al personale, solo quando vi sarà un serio dibattito nel Paese e in Parlamento e su cui ci auspichiamo intervengano

tutti i mass media circa il ruolo che le Forze Armate debbono avere fuori dai confini nazionali ed all'interno sotto tutti profili operativi e sociali.

Si chiede pertanto alla Commissione Difesa di essere la principale parte attiva in questo processo di sensibilizzazione interno al Parlamento ed esterno ovvero verso il Paese, usufruendo per quanto utile e legittimo, di questa rappresentanza.

Se però non vi fosse effettivamente oggi la possibilità di destinare alle Forze Armate le risorse finanziarie per un modello a 190.000, allora occorre effettivamente porsi una seconda questione di natura essenzialmente politica sul fatto se si tratti di una situazione contingente e come tale migliorabile nel tempo, in base ad una pianificazione progettuale, oppure se si prenda spunto da una situazione contingente per prendere delle decisioni riduttive, indipendentemente dalle esigenze, quale specifica espressione di volontà politica, che non ci permettiamo di giudicare ma su cui vorremmo avere chiarezza.

Ciò tenuto anche conto che nell'ambito della Legge finanziaria 2007 è stato effettivamente dato un segnale di inversione di tendenza finanziario ma contestualmente anche un input altamente negativo, non solo non accogliendo alcuna richiesta del COCER ma addirittura negando una specificità legittimata da un insieme di diritti/doveri sentiti fino all'estremo sacrificio. Anche in un contesto di finanziaria "da risanamento" appare infatti arduo comprendere alcune previsioni nei confronti delle Forze Armate. Ad esempio, la riduzione del 15%, a partire dal 2007 e sino al 2021, delle risorse per la completa professionalizzazione hanno sortito l'effetto del colpo di grazia assestato da una mano tuttora ignota. Infatti, la norma prevista in finanziaria non solo ha l'effetto di stroncare il professionale così come disegnato dal legislatore del 2001 e poi del 2004, crea precariato, diminuisce posti di lavoro per i giovani del Sud e non si inquadra in alcun disegno noto.

Peraltro, se tale riduzione randomica è invece il prodromo di quanto annunciato dal Capo di SMD per raggiungere il bilanciamento fra le spese relative al personale e quelle per l'esercizio, il quadro appare drammatico! Il mondo politico, nel tempo, per esigenze di deficit nazionale, prima è intervenuto con l'accetta sui bilanci colpendo l'esercizio (cioè il nostro benessere, la nostra professionalità e la nostra sicurezza) e poi, sempre con l'accetta sembrerebbe deciso di intervenire per "riequilibrare". Come dire che se è stato amputato un arto per necessità ora si taglia anche l'altro per ritrovare la simmetria. E certo non vale, almeno in questo caso, paragonare la nostra Istituzione ad una azienda in termini di rapporti di bilancio. Ci rifiutiamo di credere che il Capo di Stato Maggiore della Difesa voglia delineare autonomamente lo

strumento militare non in virtù dell'obiettivo politico , come da lui espressamente richiesto in audizione , ma della combinazione delle risorse finanziarie disponibili. Questo anche perché crediamo che occorra assolutamente evitare quanto indicato dal sito di "pagine difesa" del 13 febbraio 2007 ove viene indicato che: *"La condivisione politica sui temi della Difesa è invece una condizione essenziale per definire lo strumento militare. Non dimentichiamo poi che se una direttiva di pianificazione esce da un solo Ministero, che si avvale di tecnici, significa alla fine instaurare un ciclo chiuso: i militari finiscono per dare ordini a loro stessi. Se poi aggiungiamo le spinte corporative e le resistenze al cambiamento, il risultato è completo. Lo strumento verrà disegnato in funzione della Forza Armata più forte in quel momento o - peggio ancora - in base alla equa ripartizione dei compiti mediante un orribile Manuale Cencelli per le Forze Armate."*

Se peraltro dobbiamo rimanere ai livelli di risorse attuali, sorge spontaneo un interrogativo sull'impiego delle stesse in relazione alle esigenze del personale.

Prendiamo atto, non rientrando nelle competenze della Rappresentanza Militare, che diverse domande sono state poste da autorevoli Membri di questa Commissione circa l'effettiva esigenza di portare avanti alcuni programmi di fatto talmente rilevanti da condizionare la disponibilità generale delle risorse, o di alcuni dubbi posti dai mass-media, come Carlo Bonini che in una disamina sulle spese degli investimenti, pubblicata su Repubblica il 14 novembre 2006 dice: *"Ce n'è abbastanza per chiedersi se a decidere della qualità e dell'entità della nostra spesa militare siano i ministri e il parlamento. O non invece gli stati maggiori. O, ancora, se a portare per mano gli uni e gli altri non sia l'industria degli armamenti"*. Noi non vogliamo alimentare tali polemiche, è però essenziale che il quadro derivi effettivamente da un processo in cui la politica delinea gli obiettivi, tenendo ben presenti gli interessi nazionali, da cui derivano i compiti dello strumento militare e, quindi, la sua struttura studiata dai tecnici. Uno strumento che la politica garantirà nel tempo attraverso adeguati stanziamenti al fine di perseguire quegli obiettivi che essa stessa aveva delineato.

Ma soprattutto è essenziale che si consideri quale esigenza primaria tra le varie esigenze, alla stregua di quelle degli investimenti, quella di valorizzare la risorsa umana come fulcro reale di qualsiasi sistema o modello. Una valorizzazione che passa attraverso la costante tutela del personale evitando sia che tanti giovani non trovino futuro da noi o non abbiano uno sbocco occupazionale sia che i tanti "vecchi e orgogliosi" marescialli, per anni considerati spina dorsale dello

strumento militare possano ora essere trattati alla stregua di inutili zavorre, ma ancora prevedendo opportune risorse per assicurare un'adeguata qualità della vita nonché per evitare il ritorno alle corvè o il calo del nostro profilo professionale con i conseguenti maggiori rischi operativi.

Per ultimo alcune riflessioni sulla eventuale riduzione allo studio, su cui non ci esprimiamo dal punto di vista ordinativo perchè esula dalle nostre competenze. Principalmente ribadiamo la necessità di capire quali sono i compiti da assolvere perchè qualsiasi modello che non parta dai compiti ma dalle risorse finanziarie disponibili rischia di “naufregare” per le stesse ragioni per le quali apparentemente sta naufragando il modello a 190.000 un.. Ciò non potendosi evidentemente prevedere le disponibilità finanziarie future destinate alle Forze Armate dai prossimi governi.

In secondo luogo è evidente che una riduzione di 30.000 un. è di assoluto rilievo e acuirebbe in termini esponenziali due degli attuali problemi sia il problema degli esuberi rispetto ai volumi organici già oggi esistente, sia quello del precariato tenuto conto che in conseguenza della riduzione generale è lecito pensare che si riducano i posti nei ruoli dei Volontari in servizio permanente e nei sergenti.

In conclusione, dal quadro finora delineato e con specifico riferimento al mancato completamento del processo di professionalizzazione in atto emergono le seguenti problematiche, alcune delle quali già affrontate nel documento elaborato in occasione della approvazione della finanziaria, che sia riallegata stante la sua validità propositiva:

- esubero del personale :

Non sussiste un esubero quantitativo del personale ma solo qualitativo con riferimento agli ufficiali e soprattutto ai marescialli. Poiché tale situazione può creare sottoimpiego e demotivazione si ritiene quanto meno necessario:

- l'individuazione di un'adeguata disciplina dell'equiparazione tra il trattamento previsto dall'art.6 del D.Lgs. n.215/01 ed il trattamento previsto per il limite di età (ad esempio medesima età anagrafica di uscita dalla permanenza in ausiliaria e medesime modalità di corresponsione dell'indennità di buonuscita);
- l'applicazione a tale personale dei benefici previsti Legge 22 luglio

1971, n. 536 anche in caso di attribuzione di qualifiche;

- un adeguato finanziamento della norma di cui sopra destinata ad assorbire le eccedenze organiche.

Ciò fermo restando sussistono altre possibilità che l'istituzione può individuare ma che comunque si ritiene debbano salvaguardare la volontà dei singoli.

- **precariato:**

Nell'ambito delle Forze Armate il fenomeno del precariato sta ritornando su valori inaccettabili sia con riferimento agli Ufficiali in ferma prefissata sia soprattutto per quanto concerne i Volontari in ferma breve, alcuni dei quali rischiano di essere congedati, senza prospettiva, anche dopo sette-nove anni di servizio. Al riguardo si chiede che il Parlamento si faccia parte garante di uno sbocco occupazionale interno ,partendo dalle previsioni di stabilizzazione della Legge 226 del 2006, o nell'impossibilità oggettiva venga garantito il transito nelle Forze di Polizia o nella Pubblica Amministrazione oppure venga favorito quantomeno l'inserimento nel mondo del privato dando concreti poteri al già istituito ufficio generale per il sostegno alla ricollocazione professionale dei militari congedati, nel senso di rendere normativamente obbligatoria una sorta di riserva di posti anche per le assunzioni dirette. Ciò in linea con quanto già chiesto con il suddetto documento predisposto con la Legge Finanziaria per combattere il precariato in All.2. Ciò fermo restando che nell'immediato risulta assolutamente essenziale intervenire con appositi stanziamenti per garantire le stabilizzazioni più urgenti (vds proposta in All.3).

- **infrastrutture alloggiative**

La carenza di risorse è andata penalizzare un settore tra i più rilevanti per la diretta incidenza non solo sulla sicurezza ma anche e soprattutto sulla qualità della vita delle persone. Sussistono pertanto situazioni alloggiative, frutto di uno strumento basato sulla leva, oggi assolutamente inadeguate. Così come sussiste una carenza endemica di alloggi di servizio.

In merito si ribadiscono le richieste già effettuate nell'ambito dell'audizione dell'8 febbraio u.s., il cui documento si allega in All.4. Per memoria si ricorda che era stato chiesto un'incontro urgente con il Governo per capire la politica che si intende perseguire in materia nonché un progetto di carattere globale sia per la ristrutturazione interna sia per la realizzazione di nuovi alloggi.

- **profili di carriera**

Evidente è inoltre la stagnazione di carriera del personale, in specie per i volontari, con connessi riflessi sul trattamento economico, stante una struttura tendenzialmente gerarchizzata dello stesso.

In merito, si ritiene che l'unica soluzione possa essere costituita dall'approvazione di un provvedimento di riordino dei ruoli che riveda le progressioni attuali di carriera per ridare al personale le giuste motivazioni e ambizioni. Un riordino su cui ci auguriamo di essere chiamati ad esprimerci e di cui ribadiamo la necessità.

- **revisione del trattamento economico**

In aggiunta o a premessa del riordino dei ruoli appare assolutamente indispensabile individuare idonei correttivi all'attuale assetto normativo del trattamento economico del personale militare contrattualizzato, quale discendente soprattutto dall'applicazione del sistema stipendiale parametrico, di cui, per effetto del D. Lgvo n. 193/2003, è destinataria dal 1° gennaio 2005 la maggior parte dei Quadri, precedentemente inserita nei livelli retributivi. Ciò in quanto il nuovo sistema è basato essenzialmente sul grado e manca di flessibilità, non consentendo aggiustamenti significativi in assenza di interventi strutturali. In sostanza l'unicità dell'importo del "punto parametrico" e la rigidità della "griglia" stipendiale tendono a provocare, in prospettiva, il costante allargamento in termini assoluti delle "forbici" retributive tra categorie e gradi, non compensato dalla struttura delle varie indennità tendenzialmente anch'esse gerarchizzate. La revisione del trattamento economico deve pertanto reintrodurre il concetto di anzianità di servizio quale valorizzazione della professionalità man mano raggiunta e/o virare verso il riconoscimento di Automatismi Stipendiali, secondo quanto già previsto per la dirigenza. Automatismi che non rappresentano uno sterile, anacronistico privilegio, ma possono costituire il pieno riconoscimento della peculiarità militare nonché contribuire in modo rilevante alla misura complessiva del trattamento economico e della qualità della vita.

Per quanto concerne l'eventualità di un nuovo modello professionale più ridotto di quello attuale, ribadiamo prioritariamente la necessità di conoscere dal Governo la politica che intende perseguire per la Difesa. Ci sentiamo peraltro di anticipare che l'individuazione di un nuovo quadro legislativo sia pregiudiziale alla effettiva possibilità di procedere a forme di ridimensionamento strutturale. Ciò con specifico riferimento alla necessità:

- di salvaguardare, attesi i presumibili esodi o provvedimenti comunque volti a ridurre l'entità del personale militare in servizio permanente, il trattamento economico e pensionistico del personale nonché, le funzioni ricoperte e la volontà dei singoli in caso di un eventuale trasferimento ad altre amministrazioni. In particolare le soluzioni da individuare dovranno essere di molteplice natura partendo ad esempio dalla costituzione ed implementazione di un bacino di riservisti. Si potrebbe infatti prevedere tale collocazione per il personale in esubero ad una certa data dal raggiungimento dei limiti di età per costituire un bacino da richiamare all'esigenza e da aggiornare tramite corsi.
- di salvaguardare/compensare economicamente le prospettive di carriera del personale in servizio all'atto della ristrutturazione, incorporato con determinati disposti legislativi;
- di tutelare/compensare economicamente il personale che sarà oggetto di trasferimento per effetto di chiusura dell'Ente di appartenenza;
- di evitare l'ulteriore e prevedibile precariato che si creerebbe per gli attuali volontari in ferma breve/in ferma prefissata a 4 anni, per effetto delle presumibili riduzioni nelle immissioni nei ruoli dei volontari in servizio permanente e Sergenti.

In senso generale si ritiene comunque che anche con un'opera attenta di coinvolgimento, di spiegazione, di chiarificazione e di sostegno non si potranno raggiungere a nostro avviso, i risultati ottenuti in passato, in quanto le precedenti ristrutturazioni nulla hanno portato di effettivamente positivo per il personale. Una ulteriore ristrutturazione potrebbe essere pertanto in generale sopportata solo se desse contestualmente risposta alle costanti incertezze e soprattutto ed alla necessità di migliorare la qualità della vita del personale. Ciò per evitare di

continuare come per esempio indicato dal Capo di Stato Maggiore dell'Esercito il ripetersi o il procrastinarsi della situazione attuale in cui non solo "non si è in grado di assicurare il necessario ammodernamento ed adeguamento delle infrastrutture" ma nemmeno "di dare risposte alle aspettative dei nostri uomini e delle nostre donne sia dal punto di vista delle possibilità di carriera sia di una migliore remunerazione di rischi, disagi, e responsabilità tipici della condizione militare e quindi non riscontrabili in altri settori del pubblico impiego".

In ogni caso se è vero che queste norme avrebbero dei costi, se è vero che di tanto si riduce il modello di tanto si riducono i posti di lavoro per i giovani, specie del sud, se è naturale conseguenza anche la chiusura di enti, con negative ricadute sugli indotti locali, se è vero che le Forze armate producono sicurezza e presenza dello stato sul territorio, se si acquisiscono ancor di più i problemi esistenti quale esuberi e precariato e se è vero che vi è stato un input politico di riduzione del modello, allora riteniamo che il Governo debba chiedersi se non sia più opportuno/conveniente invece riportare il livello di bilancio della Difesa a livelli idonei alle esigenze funzionali e operative. Ciò fermo restando che gli insegnamenti pregressi dimostrano che riduzioni forzate per raggiungere un obiettivo obbligato difficilmente producono maggiore funzionalità, a meno di variare i compiti ovvero il ruolo delle Forze Armate.

Tutto quanto finora indicato, che si colloca nel processo professionale in atto e futuro, costituirebbe solo una sterile enunciazione di esigenza se non fosse accompagnato dalla fondamentale richiesta di riconoscimento della peculiarità del mondo militare e di uno specifico ruolo della rappresentanza militare. Per quanto concerne la peculiarità non ci stancheremo mai di ribadire che riteniamo indifferibile il riconoscimento della stessa, in virtù dello status e dei conseguenti diritti doveri, a premessa di assetti economici e previdenziali specifici. Proprio per questo e in previsione dell'apertura della concertazione economico e previdenziale richiediamo che questa Commissione si possa adoperare per:

- fare in modo che gli 800 milioni di euro ora esigibili dal 2008 possano effettivamente giungere al personale a partire dal 1° gennaio 2007;
- assicurare a tutto il personale l'inizio del sistema contributivo solo a partire della previdenza complementare.

In merito al ruolo è innegabile che sussista un vuoto normativo e che oggi assistiamo che talune problematiche, pur d'interesse del mondo militare, siano invece oggetto di confronto tra le parti sociali e il Governo con l'assenza della rappresentanza militare.

Per tanto riteniamo maturi i tempi e matura la rappresentanza per acquisire un ruolo effettivamente negoziale. In assenza della disposizione legislativa chiediamo che il Governo dimostri la sua volontà in tal senso chiamandoci a discutere su quanto precedentemente indicato.

Analizzando quanto oggi dettagliatamente indicato, vogliamo peraltro evitare che ciò sia considerato una sterile lamentela, richiamando l'iniziale argomento del ruolo delle Forze Armate nella costruzione del processo di pace.

Infatti, le considerazioni, le riflessioni, le richieste costituiscono solo la ferrea volontà di migliorare ulteriormente le Forze Armate per tendere alla più ampia credibilità e legittimazione del ruolo, che ha come elemento indispensabile comunque la valorizzazione e la dignità dell'elemento uomo.

Un ruolo che noi percepiamo di assoluta rilevanza, sia per la diuturna, gravosa proteiforme attività svolta in Patria ed all'estero, sia per l'unanime riconoscimento e per la gratitudine che in innumerevoli occasioni sono stati attribuiti al nostro personale non solo dal mondo politico ma soprattutto "sul campo" dalle popolazioni con le quali siamo stati a contatto. Un ruolo che, pur nelle difficoltà contingenti, ci rende orgogliosi e motivati, fieri di indossare una divisa, Per tutto quello che rappresenta e che ha nei secoli rappresentato, tutori di principi, valori e modelli culturali che trovano proprio nei risultati delle missioni conferma di piena validità.

Allegato 1

DOCUMENTI DELLE SINGOLE FORZE ARMATE

ESERCITO ITALIANO

L'Esercito ha come sistema d'arma l'uomo ovvero l'unità a cui questo appartiene. Pertanto più l'uomo - soldato è posto nelle migliori condizioni, tanto più le singole unità diventano strumenti operativi efficienti ed efficaci, in grado di essere pronti, flessibili e proiettabili, capaci cioè di inserirsi in dispositivi interforze e multinazionali, nell'ambito dell'intero spettro delle possibilità operative interne od esterne ai confini nazionali.

Ma quali sono queste condizioni? Non sono soltanto un adeguato/elevato livello formativo/addestrativo o uno standard di sicurezza garantito da equipaggiamenti idonei agli attuali scenari operativi, ma anche la garanzia di una qualità della vita, nella sua accezione più ampia, accettabile, che vuol dire certezza del proprio status giuridico – economico, stabilità, disponibilità di alloggi di servizio, supporto alle famiglie etc.

Fatta questa doverosa premessa, ci sia consentito di dare un quadro più ampio di riferimento necessario a far meglio comprendere la situazione di disagio ed ormai di insofferenza nel quale si trova oggi il personale che rappresentiamo. L'Esercito può ormai esser definito una Forza Armata in perenne trasformazione come dimostrano i provvedimenti legislativi che sono intervenuti in questi ultimi dieci anni per modificare, riorganizzare, razionalizzare e professionalizzare l'Esercito. Si parte infatti dalla Legge n. 549 del 28 dicembre 1995 di "Riforma strutturale delle Forze Armate" per arrivare dopo vari provvedimenti al Decreto legislativo 253/2005, che rivede gli assetti dell'Area Territoriale e che è ancora in itinere, prevedendo revisioni fino al 2008.

Non sempre tali disposti sono arrivati totalmente a compimento, ma solo per dare il senso compiuto di questa trasformazione, ripetiamo ancora in atto, possiamo sintetizzare indicando che ,da quanto ci risulta,sono stati soppressi circa 250 enti, trasferiti 180,è stata cambiata configurazione o dipendenza a circa 60 Enti/unità. Da una consistenza di circa 300.000 unità, l'Esercito è passato a circa 112.000 unità, con

una riduzione di poco meno del 70%. **Pertanto qualcosa di epocale è già avvenuto e in breve tempo.**

Questi numeri che possono sembrare sterili ad una lettura poco attenta, nascondono invece gli enormi sacrifici a cui il personale, in silenzio, con la massima dignità e senso di responsabilità, è stato sottoposto sobbarcandosi contestualmente non solo il peso di queste continue trasformazioni ma anche il turn-over delle missioni fuori area (Kosovo, Timor est, Bosnia, Afghanistan, Iraq, Albania, Sudan) con una presenza media annuale all'estero di circa 8-10.000 unità. A chiudere questo quadro non certo idilliaco si aggiungono gli effetti della legge finanziaria 2006 e 2007 che hanno drasticamente ridotto le attività addestrative, il livello formativo del personale, il supporto logistico, contraendo addirittura l'esternalizzazione dei servizi che ricade ovviamente sul personale militare che in realtà dovrebbe essere preposto ad attività operative.

In sintesi c'è da chiedersi effettivamente se i militari dell'Esercito di qualsiasi categoria siano stati posti nelle migliori condizioni per assolvere con onore tutti i doveri del proprio status così come recita il giuramento prestato, ricordando che il prezzo che paga è la vita? La risposta spetta a chi ha la responsabilità politica. Analizziamo ora che cosa è successo nelle varie categorie.

Categoria A

Ancorché la legge prevedesse di raggiungere il modello a 190.000 al 2020, le Forze Armate per evidenti problemi di risorse hanno raggiunto tale livello quantitativo di fatto quest'anno, con un anticipo di circa 13 anni. Peraltro non si è potuto conseguire analogo risultato sotto un profilo qualitativo, producendo così una squilibrata distribuzione del personale militare tra le differenti fasce di grado, categoria ed età.

In particolare nei ruoli degli Ufficiali sussiste un surplus di circa 2.000 unità, rispetto a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 490 del 30 dicembre 1997 "recante il riordino del reclutamento, dello stato giuridico e dell'avanzamento degli ufficiali" che potrebbero essere smaltite in tempi brevi solo attraverso appositi incentivi economici che ne favoriscano l'esodo Volontario. Un esodo che libererebbe posizioni organiche per i giovani.

Oltre alla problematica degli esuberanti, la categoria è condizionata anche dalla effettiva andata a regime del suddetto disposto 490/97 che non ha mai raggiunto tale obiettivo poiché anche in questo caso è intervenuta un'ulteriore legge, la n.299 del 2 dicembre 2004 che ha allungato il periodo transitorio di altri 5 anni (9 in tutto) sino al 2009. Un

transitorio comunque ancora troppo breve che sta creando problemi sia in merito all'avanzamento, rischiando di demotivare il personale giovane, sia ai periodi di comando etc.

A questo si aggiunge l'esigenza di un necessario riordino dei vari ruoli che tenga conto delle accresciute professionalità e operatività acquisite ovvero che si ispiri a più equi criteri di omogeneizzazione tra ruoli della Forza Armata, tra le Forze Armate e le Forze di Polizia nonché per valorizzare la cosiddetta vicedirigenza.

Infine è doveroso fare un cenno sugli effetti che provocherà la finanziaria 2007, che ha previsto di fatto un recupero di risorse finanziarie sulle somme stanziare per il modello professionale, in quanto ciò si tradurrà essenzialmente in una riduzione dei reclutamenti ovvero delle consistenze dei volumi organici della truppa. Ciò però incide anche sulla categoria Ufficiali in quanto in diverse realtà potrebbe venire meno il ruolo per il quale l'Ufficiale a tutti i livelli di gerarchia viene formato e addestrato *il comando*. Chi comandare?

Categoria B

Consentite anche a noi di ringraziare la Commissione per la particolare sensibilità dimostrata e per il particolare ruolo riconosciuto alla Rappresentanza Militare nell'ambito di questa indagine conoscitiva sull'attuazione del nuovo modello professionale delle Forze armate.

Ai fini della disamina degli effetti del processo di professionalizzazione sul ruolo marescialli e sul ruolo sergenti è necessario osservare preliminarmente che l'attuale modello, con l'istituzione del servizio militare professionale, è stato perseguito prima ancora che dalla legge 23 agosto 2004, n.226 dalla Legge 14 novembre 2000, n.331, dal Decreto Legislativo 8 maggio 2001, n. 215 e dal Decreto Legislativo 31 luglio 2003, n.236, provvedimenti che definirono i relativi volumi organici da raggiungere entro il 1 gennaio 2021.

Fu proprio con il D.Lgs. n.215/01, appunto, che fu fissato in 25415 unità il volume organico del ruolo marescialli attualmente consistente in 65333 unità e in 38532 unità il ruolo sergenti attualmente consistente in 10893 unità. Il legislatore dell'epoca, consapevole della necessità di intervenire con una serie di norme per la "*Gestione delle eccedenze*" lo fece attraverso l'art.6, del D.Lgs. n.215/01 che

prevedeva, tra l'altro, la possibilità di cessare anzitempo dal servizio attivo. Purtroppo allo stesso legislatore, nonché a quelli successivi, "sfuggì" la necessità di finanziare quella stessa norma e per anni, sino al timido tentativo operato dal precedente Governo, essa fu disattesa ed il personale del ruolo marescialli "sottoimpiegato" e reso vittima di una grave e demotivante frustrazione. Senza ignorare, poi, che la mancata fuoriuscita dal ruolo marescialli del personale in eccedenza, al fine di non superare il complessivo volume organico della categoria sottufficiali fissato in 63947 unità nel 2021, ha compromesso le aspettative di carriera del ruolo volontari e, per una contrazione dei posti disponibili in quest'ultimo ruolo, l'accesso al servizio permanente del personale precario.

L'incoerenza dell'azione politica non si esaurisce, purtroppo, nel mancato finanziamento della norma in parola e cioè con la prima fissazione degli organici del nuovo modello professionale ma trova ulteriore riscontro nell'intervento, che non può essere sottaciuto in questa sede, della Legge Finanziaria 2007, che decurta del 15%, in ragione annua dal 2007 e sino al 2020, le risorse destinate al processo di professionalizzazione.

Quest'ultimo intervento, secondo anche quanto dichiarato dallo stesso Capo di Stato Maggiore della Difesa, sarebbe prodromico ad un nuovo modello professionale che riduce quello da 190.000 unità a 160.000.

Alla luce di questo quadro di concomitanti effetti derivanti da una parte dalla incoerenza dell'azione politica relativa all'attuazione del modello professionale vigente e dall'altra dalla rimodulazione dello stesso secondo obiettivi, per quanto ci è dato di sapere sino ad ora, limitati alla esigenza di contrarre le risorse destinate alla Difesa e al fine di rendere concretamente incentivante nonché realizzabile l'applicazione della norma destinata alla gestione delle eccedenze ci appare indispensabile che vengano poste in essere tempestivamente alcune iniziative come:

- √ l'individuazione di una adeguata disciplina dell'equiparazione tra il trattamento previsto dall'art.6 del D.Lgs. n.215/01 ed il trattamento previsto per il limite di età (ad esempio medesima età anagrafica di uscita dalla permanenza in ausiliaria e medesime modalità di corresponsione dell'indennità di buonuscita);

- √ l'applicazione a tale personale dei benefici previsti Legge 22 luglio 1971, n. 536 anche in caso di attribuzione di qualifiche;
- √ un incremento del finanziamento della norma (Legge 17 agosto 2005, n. 168) destinata ad assorbire le eccedenze organiche.

Riteniamo, inoltre, che, non essendo sufficiente la norma in parola ad assorbire le eccedenze organiche entro un ragionevole lasso di tempo tale da evitare il *sottoimpiego* debbano essere individuate altre forme di assorbimento delle eccedenza come, ad esempio:

- √ il collocamento del personale, che non ha raggiunto la prevista anzianità contributiva, in un bacino di *"riservisti qualificati"*, costantemente aggiornati e da richiamare al bisogno, le cui competenze andrebbero corrisposte secondo norme simili a quelle previste per la riduzione dei quadri della categoria ufficiali. Tale personale andrebbe collocato in congedo a domanda, all'atto del raggiungimento del requisito contributivo, o per limite di età;
- √ il transito del personale verso altre amministrazioni anche civili. A conforto riteniamo opportuno ricordare che nell'Albero del Programma del Governo, redatto senza alcun coinvolgimento della rappresentanza Militare, si fa riferimento ad un *"intervento sui meccanismi di scivolo dalle Forze Armate a quelle dell'Ordine"* e a una necessità di *"Bilanciare l'esigenza di salvaguardare dei canali di uscita dalla carriera militare operativa, con l'esigenza di una formazione ri-orientata al lavoro nelle forze dell'ordine"*. In merito, al fine di non vanificare la norma, sottolineiamo l'ineluttabilità della introduzione di alcune forme di garanzia, a premessa di ogni ipotesi di ulteriore compressione dell'attuale modello di difesa, come ad esempio:
 - √ la salvaguardia della volontà dell'interessato di transitare o meno verso altra amministrazione;
 - √ la facoltà di poter esprimere gradimento vincolante sulla sede di servizio;
 - √ la continuità di impiego nell'ambito del livello funzionale occupato;
 - √ la conservazione del trattamento economico in godimento se più favorevole.

Non appare superfluo aggiungere, infine, che una eventuale rivisitazione del modello professionale impone ulteriori forme di tutela in merito alle proiezioni di carriera e alla attribuzione e allo svolgimento delle funzioni, una valorizzazione dei gradi apicali e della professionalità acquisita nonché una particolare attenzione alle sperequazioni createsi nel tempo con il susseguirsi di numerosi interventi legislativi che hanno finito per delimitare un alveo di personale permanentemente “*penalizzato*”. In sintesi il quadro di analisi richiede, contestualmente alla ipotizzata compressione del modello professionale vigente, un riordino delle carriere ed una rivisitazione del sistema parametrico.

In merito agli altri aspetti della professionalizzazione delle Forze armate, come ad esempio i riflessi sulla qualità della vita, sulla problematica alloggiativa e sul trattamento economico, essendo questi a fattori comune con tutte le altre categorie di personale ne rinviemo la trattazione alla parte del documento specifica. Citiamo, tra questi, quello della riforma dello strumento rappresentativo, una riforma dalla quale non riteniamo si possa prescindere per una concreta professionalizzazione delle Forze armate e che sino ad oggi, in assenza di una reale volontà riformatrice, si è dimostrata essere un mero strumento di propaganda di questa o quella forza politica.

Per concludere, lasciando al Presidente del Co.Ce.R. l'onere di un'organica sintesi dell'odierno intervento e fermo restando il rispetto istituzionale, desideriamo esternare il nostro forte disappunto per l'estrema disinvoltura dimostrata nell'intervenire sugli assetti organizzativi che non sono fondati su meri numeri bensì su uomini, con le loro famiglie, per anni spina dorsale delle Forze armate e che non possono essere trattati alla stregua di inutili zavorre.

Senatori, questi uomini si aspettano molto da Voi!

Categoria C

Preso atto della validità della relazione del Capo di Stato Maggiore dell'Esercito Generale Cecchi, di seguito un ulteriore contributo sullo stato del processo di professionalizzazione visto da un'ottica interna della categoria dei volontari. Una categoria decisamente fondamentale nel contesto del modello da raggiungere. Un

modello però che aveva molti obiettivi, diversi dei quali sono ancora lontani dall'essere raggiunti; tant'è che si possono facilmente individuare delle problematiche che suscitano non poche perplessità sullo stato del cosiddetto modello professionale.

Precariato

La più grande dispensa di precariato a nostro avviso nasce proprio nella F.A. prima ancora dei co.co.co. o dei contratti a progetto del mondo civile attuali, con la presenza ultraventennale di varie figure di personale di complemento che a termine del periodo di leva contraevano ulteriori rafferme rinnovabili in diverse annualità ma con scarsissime possibilità di accedere al tanto agognato servizio permanente. Una delle forme più estreme di questa forma di precariato e' stato rappresentato da una fase sperimentale di alcuni reparti che arruolarono su base Volontaria personale ai sensi della legge 958/86; trattasi di personale immesso in diverse modalità (mfp-vfp) che poteva contrarre ferme fino ad un massimo di 5 anni, con una possibilità scarsa pari più o meno al 5% di transitare nel servizio permanente. Tale modello, non essendosi concretizzata alcuna delle possibilità occupazionali previste per l'immissione nella Pubblica Amministrazione, nei ruoli civili della Difesa e nelle Forze di Polizia, ha di fatto provocato il congedo, in mancanza d'evoluzione professionale e di carriera, di migliaia di ragazzi che rivestivano il grado di caporale maggiore o di sergente.

Tale situazione è migliorata nettamente con l'entrata in vigore della fatidica legge 196/1995, ovvero con l'istituzione del ruolo dei Volontari in Servizio Permanente (creato peraltro solo per dare risposta alle prime esigenze di professionalizzazione delle Forze Armate, vista l'imminente sospensione della leva obbligatoria). Una legge peraltro che ha comunque creato sperequazioni tra il bacino dei professionisti arruolati ai sensi della L.n.958/86 cui la categoria chiede già da tempo di porre rimedio.

Il parziale realizzarsi delle opzioni previste dalla Legge 331 del 2000 per quanto concerne gli sbocchi occupazionali sta oggi determinando nuovamente il timore che sussista una rilevante impossibilità di assorbire il bacino di Volontari in ferma attualmente alle armi. Questi ultimi oggi sono nell'Esercito circa 19.000 VFB e 4.000 VFP4 (per i quali il problema inizierà dal 2010) e **non vogliamo nè possiamo nè dobbiamo correre il rischio** che dopo un periodo di permanenza nella Forza Armata (che può arrivare fino a 9 anni di servizio) possano essere collocati in

congedo. Si tratta di persone che hanno doverosamente prestato servizio ed alla soglia di circa 30 anni di età potrebbero essere congedati dalle Forze Armate senza nessun ricollocamento lavorativo, a differenza di quanto normativamente previsto all'atto dell'arruolamento (vedi transito nelle F.P. o vedi Ag. di Collocamento o il combinato disposto dai commi 417, 519, 526, dell'art. 1 della legge 226/06 che apre un concreto spiraglio per la soluzione della problematica del precariato delle F.A). Pertanto il mondo politico deve prendersi la responsabilità di garantire a tale personale o uno sbocco interno, soluzione auspicata e fortemente voluta dal personale perché motivato e parte attiva della Forza Armata, o qualora non vi siano soluzioni interne deve garantire sbocchi esterni certi nell'ambito di una progettualità accertata, perseguibile e prevista da specifiche norme. Tra l'altro, si tratta di militari che non hanno nemmeno una paga mensile ma giornaliera, senza tredicesima e un sistema contributivo deficitario, con limitata capacità d'accesso a prestiti e mutui. Il tutto limita la loro possibilità di costruire il proprio futuro.

Profilo di carriera e connesso trattamento economico

E' evidente che la ratio di un modello professionale è quella di esaltare le varie professionalità che si trovano all'interno di un ruolo, proprio perché l'esperienza e la formazione man mano acquisita sono tra i parametri fondamentali dell'efficienza del sistema. Oggi invece siamo in presenza di fatto ad un vero appiattimento all'interno del nuovo ruolo dei VSP, nel senso che nei reparti, in particolar modo in quelli ad alta densità di Volontari, si tende in maniera quasi assoluta, a non differenziare tra i vari gradi, e tra pari grado, l'anzianità dello stesso, situazione dovuta preminentemente alla brevità della carriera all'interno dello stesso ruolo (in appena 16 anni si è giunti all'apice della carriera) questa situazione influisce negativamente sull'elemento fondamentale dell'istituzione esercito quale è quello della gerarchia. Per non correre il rischio, non avendo più incentivi né ambizioni di carriera, di avere personale demotivato, demoralizzato con l'ovvia conseguenza di riflessi negativi su tutta la struttura e sulla riuscita del modello professionale, appare assolutamente necessario e urgente un provvedimento di riordino delle carriere o qualsiasi iniziativa possibile tesa a eliminare tale situazione.

In sostanza, specie in una istituzione a base piramidale, come la nostra, occorre tendere a garantire la crescita professionale e la progressione di carriera, senza

discriminazioni di ordine e grado, ma in particolar modo tenendo in mente la meritocrazia e il riconoscimento della professionalità acquisita nonché i titoli di studio posseduti. In annesso una dettagliata analisi su ipotesi di nuove possibilità concorsuali volte a valorizzare proprio gli ultimi due elementi.

E' evidente altresì che la suddetta stagnazione di carriera abbia dei riflessi assolutamente negativi su un secondo aspetto prioritario quale il trattamento economico, che riteniamo particolarmente inadeguato rispetto all'impegno ed al sacrificio richiesto e soprattutto che non consente di sostenere una famiglia. Ciò anche perché essendo la carriera come già detto, limitata di fatto ai primi sedici anni anche lo sviluppo economico si concluda con il raggiungimento del grado apicale. Se a questo si aggiunge che il provvedimento economico dei parametri, di fatto, è funzionale ai gradi, la categoria risulta la più penalizzata. Un concreto aiuto potrebbe essere per i Volontari, come per le altre categorie, la possibilità contestuale di attuare una serie di fringe benefit, come ad es. sconti sui carburanti, agevolazioni con organizzazione di varia natura, dai supermercati alle farmacie, etc.

Infrastrutture alloggiative

Anche in questo settore la legge non ha avuto la sua concreta applicazione, al punto tale che il settore infrastrutturale forse rappresenta il punto più critico del sistema professionale. Le caserme non sono state adeguate alle esigenze della nuova figura del Volontario, al punto che moltissime strutture alloggiative sono ancora vetuste, con caserme dove alloggiano 10/14 persone per stanza, sicuramente al limite delle norme sanitarie e di sicurezza previste dalla 626/94.

E' una situazione derivante dalla scarsità di risorse che non solo ha penalizzato progetti già individuati ma soprattutto va a colpire la fascia più debole e che difficilmente si lamenta, attesa la condizione di precarietà.

Detta situazione è divenuta dal 2000 ancora più gravosa con l'arruolamento delle donne, presenza sicuramente necessaria per l'evoluzione delle Forze Armate ma che dall'altra parte ha creato in taluni casi una sperequazione di trattamento per il personale che non agevola l'armonizzazione tra uomini e donne, creando al limite rivendicazioni dei primi verso le seconde. Può accadere infatti che in una stessa caserma si trovino alloggi destinati a Volontari femminili che hanno camere da 2/4 posti letto con servizi igienici in camera e arredamento dignitoso, dall'altra alloggi destinati agli uomini ma in camerate vecchio modello "leva" oggi divenuti fatiscenti con bagni collettivi e docce di reparto nonché totale assenza di un minimo di privacy.

La situazione alloggiativa interna di caserma, è da considerarsi largamente insoddisfacente ove si consideri che diverse volte è riferita a persone di 30 anni, spesso coniugate con prole, che sono costretti ad accettare detta condizione alloggiativa per l'impossibilità di locare appartamenti all'esterno con i costi ben noti ed insostenibili per chi guadagna 1.000 o poco più euro al mese.

Infine, non va sottaciuto che giustamente nell'ambito del modello professionale anche i volontari in servizio permanente sono stati inseriti tra i beneficiari del patrimonio immobiliare esistente. Peraltro la già cronica insufficienza delle disponibilità fa sì che si tratti di un riconoscimento quasi teorico e il personale della categoria risulta solo in minima parte effettivamente assegnatario di alloggi di servizio temporaneo, pur trattandosi per lo più di personale con la rendita più bassa.

Previdenza

E' chiaro che quale conseguenza di un modello professionale vi fosse anche il pieno riconoscimento degli assetti previdenziali e che la problematica è generale, peraltro si evidenzia come come la categoria risulti la più danneggiata dall'attuale situazione di stallo non potendo nemmeno usufruire, al contrario della paritetica categoria dell'Arma nonché degli Ufficiali e dei Sottufficiali, dell'iscrizione agli specifici istituti assistenziali militari.

Incarico, dignità e "riconoscimento professionale"

L'effetto che si sta delineando con la riduzione degli stanziamenti per la Difesa, è quello che molti Volontari, sono ritornati a prestare attività lavorativa al di fuori del proprio incarico, come ad esempio pulizie delle caserma o gestione delle mense ecc.. Né più e né meno di quanto succedeva con la leva. Tale condizione sicuramente non agevola la peculiarità del Volontario professionista che vede la propria figura sminuita; appare vano essersi addestrati e preparati per anni come soldati per poi dedicarsi alle pulizie ed al mantenimento delle caserme, che sino a poco tempo fa erano prerogativa di ditte civili che gestivano dette attività dopo specifiche gare d'appalto.

Abbiamo evidenziato gli aspetti in questione perché direttamente o indirettamente discendenti dalla parziale o mancata applicazione delle norme sulla realizzazione del modello professionale. Aspetti importanti su cui chiediamo che le forze politiche in campo si adoperino, ascoltando più spesso, come oggi la voce dei diretti interessati che vivono ogni giorno sulla propria pelle le difficoltà di una scelta professionale non

facile e che ci vede impegnati in prima persona ad affrontare questa nuova realtà politica militare.

MARINA

Per la Rappresentanza Militare della Marina parlare di professionalizzazione della Forza Armata ha un solo significato: riconoscere ai militari il ruolo di lavoratori; lavoratori con le stellette, dipendenti del Ministero della Difesa, con compiti e soprattutto specificità ben definite.

Come tutti i lavoratori anche i militari hanno come obiettivo prioritario la tutela del posto di lavoro, e lo sviluppo dell'organizzazione in cui sono occupati; anche coloro che per scelta di vita hanno deciso di indossare una divisa sono sicuramente interessati all'evoluzione della Difesa ed alla sua integrazione nel Sistema Paese; sono attenti alla cinematica evolutiva, agli ammodernamenti, alle scelte strategiche e a quant'altro meriti di essere particolarmente seguito nel mondo militare, e lo fanno con l'apprensione e le speranze proprie di tutti i lavoratori.

Non credo sia necessario essere a conoscenza delle specifiche nozioni impartite nelle Scuole di Guerra per comprendere che la struttura militare per essere operativa deve logicamente presentarsi come una piramide; questo, anche storicamente, è un dato acquisito. Dalle legioni romane, alle orde barbariche; dalle fanterie svizzere agli eserciti dell'era contemporanea; ma anche nella cosiddetta guerriglia, perfino nella guerra di bande, c'è sempre un vertice militare, ci sono dei controlli sul campo, a vario livello, e ci sono gli esecutori.

E' proprio sulla struttura piramidale della nostra Marina, che vorremmo focalizzare l'attenzione. Da una osservazione sulla consistenza dei gradi si capisce subito che anziché parlare di una struttura piramidale, si potrebbe parlare di una struttura a cilindro, se non addirittura a "piramide rovesciata".

Questo significa che in passato non sono state fatte sempre scelte oculate o quanto meno, usando un termine marinaresco, si può affermare che si è navigato a vista. Un esempio di quanto affermato valga per tutti: per comandare una fregata oggi sarebbero disponibili più di una mezza dozzina di Comandanti e così via per numerose altre funzione di vertice, dall'Ammiraglio al Maresciallo, con poche

eccezioni legate a particolari specialità. Invece i ranghi si assottigliano quando si esaminano i numeri relativi ad Ufficiali inferiori e Truppa.

Ed allora ci sono solo due possibilità. La prima, è quella di continuare a mantenere in servizio gli ultracinquantenni inventarsi tipologie di gradi ed incarichi che risultano indubbiamente creativi, come addetti a studi speciali, consulenti, responsabili di questo e di quello. Ed a supporto di tutto un consistente drappello di personale precario, ovviamente privo di reale tutela giuridica, ma pronto ad essere investito di tutte le mansioni necessarie per il quotidiano tirare avanti.

La seconda è quella, invece, di agire con determinazione e rapidità. Un esempio. Nella Forza Armata Marina c'è il noto problema amianto, testimoniato dalle centinaia di vittime e da altrettanti grandi invalidi per asbestosi; proprio questa problematica ci consente di palesare una soluzione: si ammettano gli anziani ai benefici previdenziali per gli esposti all'asbesto, agevolando per tale via l'esodo di personale ormai difficilmente impiegabile.

Ed ancora, si rispettino i dettami della legge finanziaria 2007, e, se non sufficientemente chiari, si faccia un provvedimento normativo "ad hoc" che consenta di stabilizzare **anche** i nostri precari, o quantomeno di salvaguardarne un posto di lavoro e, quindi, la loro dignità, affinché non siano dei "minus habentes" nel contesto dei precari della pubblica amministrazione.

Una forza armata altamente professionale e specialistica come vuole essere la Marina Militare del Terzo Millennio deve essere composta da professionisti; non è credibile che operi come una vera e propria fabbrica di disoccupati. Così come, ancora una volta, va ricordato che ai militari non si può negare una Rappresentanza valida e libera, anche ripensando, se necessario, l'articolo 8 della legge 382/1978, che pone forti limiti anche al semplice diritto di associazione. Occorre imprimere alla Forza Armata Marina una sferzata verso la modernità e la funzionalità tanto auspicata.

Rispetto poi alla ventilata possibilità di una ulteriore riduzione numerica delle FF.AA. la R.M. chiede precise garanzie affinché **non siano deluse le aspettative del personale.**

Diamo certezze, chiediamo **certezze**. Dovrà esserci la certezza che le condizioni con cui uno si arruola non siano continuamente modificate. Oltre alle note penalizzazioni pensionistiche, sono state, via, via, deluse anche le aspettative di carriera del personale di ogni categoria; è stata soppressa la possibilità per i Sottufficiali di accedere al ruolo Ufficiali C.S.; sono state introdotte limitazioni di età per il concorso Ruoli Speciali.

Se, quindi, la riduzione del personale delle FF.AA. fosse auspicata dalla compagine governativa per questioni legate al bilancio ed accettata dai Vertici Militari, sorgerebbero forti perplessità da parte della Rappresentanza Militare della Marina che per questo chiede precise garanzie per tutto il personale militare.

Invero, la riduzione del personale dovrà essere necessariamente preceduta da un adeguamento dei mezzi e delle risorse, e perché no, anche da una riduzione dei compiti; ché è vero, la tecnologia sostituisce l'uomo, ma è indispensabile trovare il giusto equilibrio; ricordiamo che se un terzino crea scompiglio in area avversaria vuol dire che, comunque, ha lasciato solo il suo portiere.

Una Marina professionale e proiettata verso il futuro, deve liberarsi di anacronistici usi e privilegi. Ma nel contempo, anzi prima, deve poter fornire ai propri dipendenti quei servizi necessari per agevolare il militare nel suo difficile compito. Non privilegi, dunque, ma servizi mirati alla propria specificità; un'assistenza sanitaria dedicata; un'assistenza ai familiari del personale imbarcato o impegnato in operazioni; sistemazioni alloggiative adeguate e decorose; strutture di sostegno/ricreative per tutte le categorie.

La Rappresentanza Militare è pronta a fornire e fornisce indicazioni utili e condivise dai colleghi; la Rappresentanza che vive nell'infrasociale militare di cui è espressione e che, quindi, ne conosce bene i problemi auspica che il Legislatore ed i Vertici Militari siano pronti ad ascoltare.

AERONAUTICA MILITARE

Dalla lettura degli atti parlamentari, da quanto riportato dai media, nonché dalle dichiarazioni rese dal Sig. Capo di Stato Maggiore della Difesa, emerge chiaramente come la rivisitazione dello strumento militare appare come “indifferibile ed ineludibile”.

Allo stesso modo non è dato capire se le esigenze di rivisitazione siano da ravvisarsi nella scarsità dei mezzi finanziari o in un diverso impegno dello strumento militare.

Tuttavia, purtroppo in assenza di un qualsivoglia coinvolgimento della Rappresentanza Militare su tale scottante tema, è dato solo ipotizzare ed intuire che tale rivisitazione debba concretarsi in un ulteriore ridimensionamento degli organici del personale Ufficiale e Sottufficiale dell’A.M..

Se particolari esigenze di qualificazione professionale volte alla gestione di sistemi d’arma sofisticati ed altamente tecnologici hanno privilegiato l’arruolamento in A.M. di qualifiche militari medio-alte (Uff.li e Sott.li) a scapito dei ruoli esecutivi, una eventuale gestione degli esuberanti nei ruoli degli Uff.li e dei Sott.li deve avvenire con particolare oculatezza proprio in virtù dell’alta e particolare qualificazione professionale di questo personale.

Ipotizzare mortificanti prospettive di gestione che tentino di “riciclare” tali professionalità, non devono cedere a facili soluzioni che inducono a possibilità di demansionamenti o peggio ancora a sotto impieghi.

Qualora il contesto politico dovesse consigliare di rimodulare il modello di difesa, non è ipotizzabile che il personale militare ne paghi incolpevolmente il prezzo.

Qualsiasi soluzione dovesse ritenersi da intraprendere o adottare si deve avere in ogni caso riguardo di salvaguardare la condizione, la dignità e la professionalità del personale militare interessato.

Per tale motivo, ogni tentativo di ridimensionamento degli organici del personale militare potrà avvenire solo attraverso soluzioni poliedriche che ricomprendano, tra le altre, l’implementazione dell’ambito applicativo della legge 18 agosto 2005, n. 168.

In tale prospettiva si potrebbe ipotizzare di prevedere il collocamento in riserva del personale ad una certa data dal limite di età per la quiescenza, costituendo in tal modo un bacino di riservisti da richiamare al bisogno e da tenere aggiornato tramite corsi di qualificazione periodici.

Contestualmente e, solo a domanda, si potrebbe ipotizzare il transito di vario personale nel comparto sicurezza e, ove possibile, in altre Amministrazioni Pubbliche.

Sempre contestualmente ed a domanda, si potrebbe offrire la possibilità di un esodo volontario, a prescindere dal limite di età, tramite la previsione di corresponsione di una somma una tantum ed un trattamento di quiescenza pari al solo maturato contributivo.

Solo operando con soluzioni che salvaguardano la professionalità e la dignità del personale ritenuto in esubero, il tentativo di ridimensionamento dello strumento si potrà porre come meno mortificante per tutto quel personale che verrà investito.

Annexo all' All.1

Concorso allievi marescialli:

Discriminazione nella valutazione dei titoli per l'accesso al concorso allievi marescialli, tra il personale Volontario in servizio permanente e sergenti, (quest'ultimi v  ricordati, provenienti esclusivamente dal personale Volontari in servizio permanente), ed in particolare nel titolo di studio. Infatti al personale Volontario in servizio permanente   richiesto il diploma di scuola media superiore mentre al personale appartenente al ruolo dei sergenti   richiesto la licenza di scuola media.

Mancato riconoscimento della anzianit  di servizio e professionalit  acquisita: sempre inerente a questo concorso bisogna infatti ricordare le molteplici iniziative (vedi delibera 35/2004) che il personale del COCER ha cercato di portare avanti; iniziative tese al riconoscimento del servizio prestato. In particolare il COCER ha ritenuto in pi  sedi, quanto meno anomalo che personale civile sia equiparato a personale proveniente dall'interno, in merito a trattamento economico, ma soprattutto al trattamento interno alla vita di caserma (vedi situazione alloggiativa, orari di rientro, libera uscita, straordinari). Tale situazione ha gi  in passato pregiudicato il buon andamento dei corsi (ci sono stati infatti vari ricorsi al tar) e continuano a fungere da disincentivanti alla progressione di carriera del personale interno, personale che andrebbe premiato e incentivato, e non per assurdo penalizzato (ricordiamo che la norma in vigore continua a sancire che comunque il personale interno viene inserito in graduatoria dopo l'ultimo dei civili). Volendo soprassedere sulla durata del corso, la quale   giustificata dal fatto che si acquisisce il diploma di laurea, (e i sergenti senza diploma?) Il COCER in merito a quest'ultimi aspetti invece continua a non condividere la strada percorsa dalla F.A., e chiede interventi normativi, per equiparare tale concorso alla fattispecie ad es. Del concorso RSU, dove (e sembra un'assurdit , dato che si tratta dello stesso personale – ad es. Sergenti) il personale interno vincitore dello stesso, indossa, una volta passate tutte le prove concorsuali e risulta vincitore in graduatoria, il grado di sottotenente e frequenta un corso di aggiornamento della durata di 6 mesi non come allievo ma come sottotenente in servizio permanente; ricordiamo che da questo concorso esce personale che comunque andr  nei ruoli direttivi e dirigenti.

Sembra anomala quindi la semplicità di accesso a un ruolo direttivo / dirigente, rispetto alla difficoltà (sia in durata che come procedimento concorsuale / corsistico) ad un ruolo di comandante di plotone.

Per quanto sopra il COCER, ribadisce la volontà di chiedere un intervento teso ad agevolare il riconoscimento del servizio, della professionalità acquisita e di far diventare il concorso in esame, oggetto di meritocrazia e incentivo per il personale che desidera crescere professionalmente, nello spirito di assicurare un agevole progressione di carriera.

Concorso ruolo speciale unico:

Anche in questo concorso il personale Volontario in servizio permanente è discriminato nei confronti dei sergenti e marescialli; discriminazione che non riflette ad avviso del COCER (vedi delibera n°11 e 12/2004) la linea guida di un esercito professionale dove si dovrebbe tenere in considerazione la meritocrazia del personale, la sua professionalità acquisita, i propri titoli e non solo il grado posseduto; infatti tale concorso è unicamente escluso al solo personale Volontario in servizio permanente.

Concorso allievi sergenti:

Vale quanto detto al punto 2 del concorso allievi marescialli; anche in questo caso infatti il COCER non condivide che al personale non venga riconosciuto il pregresso di carriera e venga trattato come personale che per la prima volta indossa una divisa; non condivide le modalità economiche con cui tale personale viene inviato a frequentare il corso, ne tanto meno poi il trattamento riservato agli stessi all'interno dell'istituto di formazione, ne infine la durata, ritenuta eccessiva, in particolar modo se confrontata alla durata del concorso ruolo speciale unico.

Penalizzazione nelle modalità e nella tempistica, per i passaggi interni nei confronti delle altra F.A. e corpi armati:

Al personale dell'esercito risultano essere riservati, per durata, modalità concorsuali, nonché trattamento all'interno degli istituti di formazione, procedure, norme interne, e tempistiche, più penalizzanti e disincentivanti che al restante personale appartenente al comparto difesa e sicurezza.

In sintesi queste argomentazioni rendono ancor più difficile, in una istituzione a base piramidale, la crescita professionale e la progressione di carriera, crescita e progressione che dovrebbe essere garantita e agevolata, in un modello professionale moderno, a tutti senza discriminazioni di ordine e grado, ma in particolar modo

tenendo in mente la meritocrazia e il riconoscimento della professionalità acquisita nonché i titoli di studio posseduti.

A tutto questo si potrebbe ovviare per tramite di provvedimenti normativi senza oneri. Concludendo con questo aspetto il COCER poi, ritiene indispensabile la continua e costante formazione del personale professionista, si pensa ad es., ai corsi di lingua estera, (a nostro avviso indispensabili per tutti), a corsi di informatica ma anche a corsi specifici di F.A.;. Questo intendimento per0' sembra seriamente ostacolato dai tagli alla difesa operati negli ultimi anni. Si vuole sottolineare che la mancata formazione del personale, incide negativamente anche sull'immagine dell'Italia, quando l'esercito è chiamato a confrontarsi con gli eserciti degli altri paesi a livello internazionale.