

**Riunione congiunta Co.I.R. Italia Nord Occidentale e Co.Ba.R. confluenti del
16.03.2009. - “Documento sulle problematiche connesse all’elevato costo della vita
nelle Regioni del Nord Italia.”**

DOCUMENTO UNITARIO

L’Assise dell’Aquila del gennaio 2008 ha delineato una linea unanime per veicolare e superare l’attuale sistema di rappresentanza, ritenuto inadeguato rispetto alle problematiche che quotidianamente affliggono il personale del Corpo ed alle relative soluzioni.

Conseguentemente, questo documento non può rimanere lettera morta, ovvero una semplice dichiarazione di principio, ma rappresenta una grande e giusta attesa di risposte concrete del personale.

Oggi, proprio per la carenza giuridica di questi strumenti, il ColR Nord Occidentale ed i CoBaR confluenti si trovano – ancora una volta - ad affrontare criticità che investono il personale rappresentato.

In questo particolare momento storico, caratterizzato da una crisi economica e finanziaria senza precedenti recenti a livello mondiale, tra i problemi che attanagliano il personale della Guardia di Finanza in servizio nel Nord in genere, il più importante e sentito è sicuramente quello relativo al costo della vita in senso lato.

I nostri attuali livelli stipendiali che, solo apparentemente, possono considerarsi dignitosi, sono costantemente erosi dall’elevato costo della vita e ciò, soprattutto se unito a simultanee convergenze negative, può far precipitare qualsiasi militare del Corpo al di sotto della cd. “*soglia di povertà*”.

Già nel mese di maggio 2008, mentre l’attenzione di tutti era rivolta all’accordo Abi-Governo sui mutui, l’Istat certificava che **i salari crescevano meno dell’inflazione**.

In un periodo in cui il tema della **crisi finanziaria** e della maggiore sensibilità delle famiglie italiane verso il risparmio e il controllo dei budget di spesa è di massima attualità, può essere interessante, oltre che utile, fornire informazioni dettagliate su come trovare significativi margini di risparmio.

Ormai da molti anni gli Organismi internazionali pubblicano dati sui livelli dei prezzi in tutti i Paesi del mondo, elaborando grafici di confronto dei redditi oggettivamente riferibili alla ben nota “*parità del potere d’acquisto*”.

Uniformandosi a questa linea d’analisi statistica anche l’ISTAT ha, di recente, iniziato a pubblicare, anche se parzialmente, i dati differenziali del costo della vita nei capoluoghi di regione.

Senza voler in alcun modo entrare nella media aritmetica delle differenze fra i livelli minimi e massimi del costo della vita nei venti capoluoghi di regione, dove emerge un'evidente ed oggettiva differenza, si vuole – con questo documento – semplicemente sottolineare quelle che sono le effettive, concrete e quotidiane difficoltà che si trova a dover vivere il personale della Guardia di Finanza che svolge servizio nel Nord Italia. Infatti, gran parte dello stesso proviene dalle regioni centro-meridionali e si trova proiettato in una realtà economica, sociale e territoriale completamente diversa, lontano dai propri nuclei familiari (e dal relativo sostegno affettivo, familiare, economico, ecc.).

In ragione di tale breve considerazione, possiamo pacatamente affermare che, *rebus sic stantibus*, la vera criticità vissuta ed affrontata dal personale è quella scaturente dal percepimento di stipendi inadeguati rispetto alle realtà economiche territoriali.

I problemi odierni sono tali e tanti che occorrerebbero parecchie pagine per elencarli tutti. In questa sede possiamo solo limitarci ad un brevissimo accenno, tanto per riflettere su alcuni dati:

1. il 61% dei dipendenti che si occupano della sicurezza dello Stato percepisce meno di 1.200 euro al mese;
2. i finanziari e gli agenti delle forze dell'ordine, come del resto tanti altri lavoratori penalizzati dalla crisi economica in atto, sono costretti a ricorrere in modo eccessivo al credito al consumo. L'81% di loro ha impegnato parte dello stipendio per comprare beni e servizi a rate (di cui il 51% è stato costretto ad avviare procedure per il consolidamento del debito);
3. l'82% degli appartenenti alle forze dell'ordine non è soddisfatto del proprio stipendio, «*inferiore del 50% rispetto a quello percepito da un agente francese*» (statistica sindacati);
4. spesso si è costretti a vivere in caserma o con i colleghi, lontani dalle famiglie. In caso di trasferimento, infatti, lo stipendio è troppo basso per affittare una casa grande abbastanza per ospitare tutti. Il 64% non è proprietario dell'abitazione in cui vive. Dei proprietari di casa (36%), il 93% ha acceso un mutuo e, di questi ultimi, il 91% si ritrova con uno stipendio di fatto più che dimezzato dalla rata mensile;
5. i problemi economici spaccano le famiglie. L'82% dichiara che il lavoro, con i suoi ritmi e l'impossibilità di condurre una vita sociale, è la causa principale dei problemi di relazione mentre l'81% ammette che, in una situazione diversa, farebbe più figli.

Nel quadro generale appena rappresentato sembrerebbe superflua ogni ulteriore riflessione sulla condizione economica dei finanziari operanti nelle regioni del nord i quali, tra l'altro, non hanno nemmeno – come già anticipato - l'ausilio diretto delle famiglie d'origine.

Tale situazione negativa è acuita, infine, dai tendenziali economici in evidente peggioramento. Secondo quanto emerge dallo studio "I consumi europei" realizzato da Boston Consulting Group, due italiani su tre prevedono che nel 2009 spenderanno di meno, con una riduzione prevista stimata intorno all'11%.



L'elevato costo della vita è all'origine delle migliaia di domande di trasferimento verso altre Regioni presentate ogni anno. L'incessante esodo del personale, unito alla carenza del necessario *turn over*, aggiunge solamente malessere al malessere.

Tali e tante sono le domande di trasferimento richieste dal personale, che la cronicità del problema urla a gran voce un rimedio. Deve considerarsi imprescindibile, in questo contesto, rilevare il disagio delle "vedette insonni al confine", tenuto conto che gli unici posti di dogana presenti sul territorio nazionale sono dislocati al nord Italia, al confine con la Svizzera. Queste difficoltà si riversano inevitabilmente sui nuclei familiari, con conseguenze talvolta distruttive per gli stessi.

Il personale attualmente presente, in costante sotto-organico, nelle regioni del nord è quotidianamente chiamato a fronteggiare la campagna per la sicurezza, sia nel concorso diretto ai servizi di ordine pubblico sia nelle specifiche attività di contrasto agli illeciti di natura economico-finanziaria. Mediamente le carenze di personale ammontano al 12% circa della forza organica prevista nei reparti del nord-ovest, con una preoccupante concentrazione delle carenze nelle grandi città dove maggiore è la richiesta di sicurezza, e sui reparti di confine.

In quest'ottica, non si può sottacere la problematica relativa al personale distaccato o aggregato temporaneamente presso Reparti, soprattutto, alla sede di Roma o nel Sud Italia, sia perché chiamati da Autorità politiche o addirittura da Superiori gerarchici, in tal modo aggirando le disposizioni in materia di trasferimenti a domanda.

Tale situazione comporta, soprattutto, due criticità:

1. il lavoro straordinario effettuato dai suddetti militari aggregati/distaccati resta a carico del Reparto di provenienza, incidendo negativamente sul monte-ore complessivo e sull'efficienza operativa dello stesso;
2. dopo un certo periodo di tempo, gli stessi militari, che continuano a maturare il periodo di permanenza alla sede, ottengono il trasferimento definitivo a domanda nella sede in cui risultano aggregati/distaccati.

Questa situazione influisce negativamente sul funzionamento dei Reparti e, soprattutto, sulla condizione morale dei colleghi, che devono sopperire a queste carenze organiche "di fatto", vedendosi – comunque – sistematicamente sopravanzati dai militari aggregati/distaccati nelle graduatorie dei trasferimenti.

Nonostante questo grave handicap, ulteriormente appesantito dai tagli alle dotazioni effettuati dal Governo, i Reparti del nord, grazie allo spirito di abnegazione ed ai sacrifici individuali e familiari profusi dal personale con altissimo senso del dovere e spirito di servizio, hanno raggiunto gli obiettivi assegnati, attestandosi tra i primi in Italia per i risultati ottenuti.

Alla luce di quanto argomentato in precedenza, il peggioramento delle condizioni economiche si rifletterà negativamente sulle condizioni familiari e morali degli uomini e delle donne in servizio al nord. Tale emergente situazione, acuendo le dinamiche di mobilità del personale, si riverbererà sfavorevolmente sugli attuali standard.



Un approccio serio al problema deve consentire ai militari del Corpo di recuperare il potere d'acquisto necessario per sopravvivere in maniera dignitosa in realtà come quelle del nord in genere. E' necessario, quindi, che si tenga in debita considerazione il grave disagio fin qui palesato.

L'amministrazione centrale dovrebbe intervenire maggiormente con concrete ed efficaci politiche di protezione sociale e benessere, per tutto il personale amministrato (alloggi, asili nido, sanità, ecc.), con particolare attenzione alle provvidenze che possano ridurre sensibilmente il costo della vita e armonizzando, per questa via, il potere d'acquisto degli stipendi.

In questo contesto, anche al fine di garantire un ripianamento delle carenze organiche dei Reparti del Nord Italia, sarebbe auspicabile che l'organo di vertice del Corpo valutasse l'opportunità di assegnare i militari in uscita dai corsi di formazione ai Comandi Regionali del Nord, quale 1^a assegnazione, garantendo – comunque – una adeguata permanenza minima, anche al fine di sopperire (per quanto possibile) le vacanze organiche che annualmente si creano a seguito del fisiologico turn over conseguente ai congedi per raggiunti limiti di età. Nel medesimo contesto, sarebbe auspicabile che, sin dalla frequenza dei corsi di formazione, il personale esplicitasse le proprie preferenze di tipologia di impiego (ad esempio, corsi AT.P.I. o altre tipologie che comportano, al termine degli stessi, una riassegnazione ad altri Reparti), non pregiudicando, così, l'aderenza tra la forza organica ed effettiva per ciascuna realtà (influenzata negativamente dalla partecipazione a corsi Spe.Qu.Ab. successivamente alla prima assegnazione).

Con riguardo alla tematica dei distacchi/agggregazioni, si rende opportuno e necessario chiedere all'Organo di vertice di sopprimere questa prassi, che genera malcontento e viene percepito come forma di malcostume.

Le amministrazioni periferiche (Comandi Regionali e Provinciali) e gli Enti Locali non devono abdicare alla loro funzione di adeguamento territoriale delle politiche nazionali. I possibili interventi nell'ambito locale risulterebbero determinanti sulle politiche di sicurezza. L'inclusione degli operatori di Polizia, ad esempio, in specifiche graduatorie per gli alloggi a prezzi calmierati in particolari quartieri potrebbe ottimizzare le politiche sociali regionali e locali con reciproci vantaggi.

In questo contesto, si ricorda che le assegnazioni di fondi per la costruzione di alloggi del Corpo vengono destinati principalmente per la costruzione di ASGI, mentre poco o nulla viene destinato per gli ASTC. Poiché, come noto, chi usufruisce di ASGI è solo in minima parte appartenente alla categoria ISAF, questo non incentiva il suddetto personale a scegliere le Regioni del Nord Italia quale centro permanente dei propri interessi familiari e professionali.

Il Governo nazionale ed il legislatore dovrebbero dotare di adeguati fondi i capitoli di spesa per le politiche sociali delle amministrazioni di polizia e prestare la massima attenzione affinché i finanziari, e gli operatori di polizia in genere, abbiano dignitosi livelli reddituali. Necessario, in questo contesto, risulta sensibilizzare la competente Autorità politica affinché gli appartenenti alle Forze dell'ordine, costituiti anche in cooperative, possano acquisire terreni, aree fabbricabili e patrimoni immobiliari demaniali dismessi, a prezzi accessibili.

Il legislatore deve ridefinire, finalmente, le norme che regolano la rappresentanza militare, prevedendo e rivalutando, tra l'altro, la contrattazione di secondo livello, coinvolgendo nei premi e negli incentivi anche le amministrazioni

C. C. 1

periferiche che godono degli interventi delle forze di polizia, primi fra tutti, gli interventi della Guardia di Finanza a tutela delle entrate tributarie locali.

Su tutti gli attuali argomenti chiediamo una seria e concreta risposta ed auspichiamo, in questo difficile momento, una chiara presa di posizione sul rispetto che la classe politica, gli enti locali, la gerarchia e ciascuno di noi deve alla dignità di ogni finanziere.

Mai come ora la Rappresentanza Militare è concretamente riuscita a dialogare apertamente con il personale rappresentato, contribuendo a sgretolare l'antico muro di indifferenza che separava i rappresentati dai rappresentanti.

Su di noi incombe l'onere di convincerli, convincendoci, che l'unica via che può condurci ad approdi più avanzati è l'unità della rappresentanza.

Su di noi grava l'onere di rispondere alle diversificate istanze di tutela espresse con sempre maggior vigore dal personale tutto.

Un onere più grande grava sull'Organo di vertice, se a fronte del disagio rappresentato da quest'Assemblea, non fornirà risposte adeguate e concrete, per le quali il personale nutre forti aspettative.

Milano, 16 marzo 2009

