

AERONAUTICA MILITARE

CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA

DELIBERA N. 3

OGGETTO: Approvazione documento per l'audizione al Senato per "l'indagine conoscitiva sulla condizione del personale militare".

Il CO.CE.R. A.M.:

DELIBERA

- di approvare l'annesso documento sulla "*Condizione del Personale Militare*" da presentare all'audizione presso la IV Commissione Difesa del Senato il giorno 10.02.2010;
- di inviare la presente delibera a stralcio verbale;
- di inviare la delibera al Cocer Comparto Difesa.

Presenti e votanti: 8

La presente delibera viene approvata all'unanimità.

Roma, 10 febbraio 2010

IL SEGRETARIO

(1° Av. Capo Salvatore NICOSIA)

IL PRESIDENTE

(T.Col. BOTTACCHIARI Guido)



Aeronautica Militare Consiglio Centrale di Rappresentanza

Audizione presso la IV Commissione Difesa del Senato “Indagine conoscitiva sulla condizione del personale militare”

Roma 10 febbraio 2010

Nel ringraziare la Commissione per l’opportunità concessa, teniamo a precisare che quanto sarà illustrato è frutto di uno stretto contatto con il personale, basato sulle criticità e sulle sofferenze reali dei colleghi. Non si tratta di teoria, di estrapolazioni, interpretazioni di una realtà che tiene conto delle esigenze dell’Amministrazione, ma semplicemente dello stato d’animo, delle motivazioni che agiscono sul personale militare rappresentato.

Il resoconto che lasciamo in questa audizione, deliberato dal Consiglio in maniera unanime, prende corpo da un’analisi dell’attività svolta in oltre tre anni di Mandato rappresentativo, figlia di incontri diretti presso le Basi, di delibere degli Organismi della Rappresentanza COBAR e COIR, nonché di lettere, telefonate, e-mail giunte corpose presso il COCER AM. a tal proposito è utile precisare che ci sono state tre Assisi plenarie (Loreto, Borgo Piave e Caserta) della Rappresentanza con tutti i delegati COBAR e COIR. A questi incontri organizzati direttamente dal COCER si aggiungono le assisi organizzate dai COIR (tre del Comando Logistico, tre del Comando Squadra Aerea, due del Comando Scuole) con la partecipazione delle delegazioni del COCER. Si aggiungano il copiosi incontri organizzati presso gli Enti dipendenti (oltre una ventina) ai sensi dell’art. 21 del D.P.R. 394/95. In sintesi, tutto si può dire tranne che sia mancato al COCER A.M. il contatto vivo con il personale.

Dopo una prima parte in cui si illustreranno le criticità a fattor comune per tutte le categorie del personale rappresentato, si illustreranno alcuni problemi più particolari di ciascuna categoria.

La maggiore preoccupazione che oggi investe la **condizione militare** è da ricercarsi in una quanto diffusa, tanto anacronistica, **dicotomia** che **contrappone l’accezione del termine “civile” a quella del termine “militare”**. Il concetto di dicotomia che lega normalmente gli opposti è il maggior pericolo che oggi investe la **dignità** dell’intero comparto militare.

Non si può assolutamente accettare che il termine “militare” possa leggersi in una qualsivoglia accezione tale da ritenersi equivalente a “non civile”.

Occorre sottolineare come il naturale contrario del termine “civile” sia “incivile” e giammai “militare”.

Accettare questa impostazione, quantunque ad uso e consumo di qualche pensiero “più romantico”, comporta l’inaccettabile equivalenza di rendere sinonimi il termine “militare” ed il termine “non civile”.

Sulla scorta di queste argomentazioni, quotidianamente si assiste al **tentativo di ostacolare l’ingresso nel “mondo militare” dei principi di civiltà comunemente accettati dalla coscienza sociale**, proprio in virtù di una visione improntata ad un concetto di dicotomia civile-militare. La comune difficoltà di leggere in chiave logica e razionale determinati istituti e meccanismi, il più delle volte, viene mascherata sotto la dizione “**logica militare**”, dove tale tipo di approccio rappresenta solo l’alibi per non affrontare i problemi di illogicità ed irrazionalità che investono la condizione militare.

E' squalificante per l'intera comunità militare il mantenimento di un apparato normativo che non consenta il recepimento dei principi di **trasparenza**, efficienza e meritocrazia che ormai connotano il comune modo di pensare. Non si comprende come possa sopravvivere un sistema di **avanzamenti al grado**, dove non vengono resi pubblici e precostituiti i criteri meritocratici di attribuzione dei punteggi e dei benefici. Allo stesso modo non si comprende come possa giustificarsi l'assoluta mancanza di trasparenza e preordinazione dei criteri che sovrintendono alla gestione dei **"trasferimenti"**, che per altro non contemplano la modalità "a domanda" dell'interessato a differenza di altre Forze Armate e Corpi Militari.

Tali illogicità si riversano inevitabilmente sul morale e comportano un diffuso malessere all'interno dell'intera collettività militare. L'esponentiale **crescita del contenzioso** amministrativo e giurisdizionale è la riprova della ritrosia dei consociati militari ad accettare delle logiche che non trovano corrispondenza nei comuni principi di civiltà socialmente accettati.

Il solo tollerare il diffuso **demansionamento** del personale militare, vittima di una mancata attuazione di una politica coerente e concreta di **gestione degli esuberi in linea con quanto previsto dalla legge 168/2005**, è il segno di un disinteresse generalizzato e senza tutela, per una categoria di personale al quale il Legislatore non ha precostituito alcun strumento di tutela se non la "sensibilità e buon animo del Politico di turno". In un mondo del lavoro dove le conquiste di categoria sono frutto di un continuo dibattito e confronto dialettico fra le **parti sociali**, l'impossibilità istituzionalizzata di partecipare attivamente alle dinamiche del mondo del lavoro, si traduce in un clima di ghettizzazione dove anche ciò che **"ovvio e scontato"** viene continuamente messo in discussione.

Le istanze di **sindacalizzazione** che a gran voce provengono dal personale rappresentato, sono l'espressione più genuina dell'inidoneità e del disequilibrio di un assetto organizzativo che postula nella **"logica militare"** un modello che non deve dare conto ai precetti di logica, trasparenza e razionalità generalmente riconosciuti.

Che il malessere dei militari sia palpabile e spesso incontenibile si percepisce e si coglie da ogni esito dell'avanzamento al grado superiore, che, sia tra gli ufficiali, ma specialmente nella categoria dei marescialli dell'Aeronautica, vede il verificarsi di situazioni paradossali ed ingiustificate alle quali, nella completa indifferenza dell'Amministrazione, non si riesce a dare nessuna spiegazione plausibile.

Allo stesso modo non si riesce a dare una risposta coerente a quel personale che spera ancora nell'avvio di una **previdenza complementare**. Su questo tema si è ritenuto da più parti che l'inerzia Governativa in materia previdenziale, mini fortemente i presupposti di "esclusività" del rapporto di impiego del lavoratore militare al servizio della Nazione. Fermo restando l'indiscusso requisito di fedeltà alle Istituzioni, si ritiene insostenibile continuare ad argomentare "l'esclusività dell'unicità di percezione di reddito da lavoro dipendente del militare" senza che si assicuri nel contempo un futuro previdenziale dignitoso. Il perdurare della mancanza di attenzione sul tema previdenziale fa sorgere la necessità di avanzare istanze volte a rimuovere l'impianto normativo di incompatibilità di impiego e professionali, che attualmente impediscono al militare di accumulare redditi ulteriori durante il periodo di piena capacità lavorativa.

In questo contesto desta non poca preoccupazione **l'uso strumentale che può farsi del "concetto di specificità"**. Sebbene appaia evidente che il Legislatore con il termine specificità non si riferisca alla militarità, poiché lo stesso è riferito all'intero comparto sicurezza-difesa e pertanto anche alle Forze di Polizia ad ordinamento civile, si ha il timore che tale specificità, che può essere coerentemente intesa solo in senso retributivo e previdenziale, possa costituire un **alibi per legittimare quelle "irrazionalità"** che oggi costituiscono il vero motivo del malcontento del mondo militare.

Non può assolutamente condividersi qualsiasi tentativo di attentare alla già critica condizione militare tramite il citato concetto di specialità, per legittimare le perplessità di una giurisdizione speciale penale militare per il tempo di pace, o peggio ancora per limitare il libero esercizio dei diritti senza che ciò sia imposto dal superiore dovere di difesa della Patria.

Il personale rappresentato, nel riporre la piena fiducia nell'opera del Legislatore, si aspetta che chi è investito dell'onere di rappresentare democraticamente Paese ed è espressione del potere legislativo, non ceda alle tentazioni di comodo di chi, per qualsivoglia motivo, osteggia quei precetti di

razionalità, meritocrazia e trasparenza che rappresentano i baluardi della nostra Società, oltre che valori condivisi.

In questa ottica si spera che il Legislatore saprà imporre una propria logica razionale, che è la logica del Paese, ad ogni provvedimento afferente la condizione militare, sia esso relativo al **riordino dei ruoli**, al concetto di **meritocrazia**, ai precetti di efficienza e buon andamento dell'Amministrazione militare.

Problematiche Ruolo Ufficiali

In tale ottica per ciò che attiene specificatamente al ruolo degli ufficiali, è sentita l'esigenza di procedere ad un riordino dei ruoli secondo un principio di "equordinazione", sia formale che sostanziale, già evidenziato dai funzionari di Polizia ad ordinamento civile, mutuando i criteri meritocratici e di valorizzazione professionale generalmente riconosciuti. E' fortemente sentita l'esigenza di procedere **alla dirigenzializzazione** di quelle figura professionali, adeguando il concetto di dirigenza militare ai precetti sia sostanziali che formali, già valevoli per il pubblico impiego. In questo senso si auspica un modello di accesso al ruolo degli ufficiali a "carriera aperta", dove siano i titoli e l'esperienza professionale a consentire l'immissione nei ruoli, sempre in armonia con il modello delineato per le forze di polizia ad ordinamento civile.

Nel mentre si pensa ad un Riordino, deve assolutamente essere evidenziato il disagio nascente **dalla mancata valorizzazione del percorso dirigenziale**, previsto a favore dei maggiori e tenenti colonnelli in ottica di un sostanziale percorso di professionalizzazione. A fronte del disposto normativo che ha previsto un sostanziale incremento di impegno in termini di professionalizzazione del Ruolo degli Ufficiali, i quali oggi si congedano dagli istituti di formazione con il possesso di una laurea specialistica e proseguono il loro iter con diversi master di specializzazione, e quindi con il sostanziale rispetto del percorso di valorizzazione dirigenziale indicato dalla norma, non è seguito il necessario riconoscimento economico che la stessa legge ha previsto.

Tale maggiore professionalità, remunerata nell'anno 2003 con un incremento stipendiale pari a 70 euro netti, oggi ha un proposito di incremento pari a circa 8 euro, a fronte di oltre sette anni di percorso di valorizzazione dirigenziale. Non è pertanto accettabile che questo annoso problema sia rinviato per la soluzione in sede di riordino dei ruoli, poiché l'esperienza ha insegnato che tale proposito equivale a rimandare la soluzione del problema a data imprecisata ed imprecisabile.

Problematiche Ruolo Sottufficiali

I Sottufficiali evidenziano dal canto loro che il problema dei problemi sicuramente è quello del **RIALLINEAMENTO DEI MARESCIALLI E SERGENTI FIGLI DEI PRECEDENTI RIORDINI DELLE CARRIERE**.

Sicuramente La SANATORIA dei precedenti "Riordini delle Carriere", il cosiddetto **RIALLINEAMENTO**, è una questione centrale. Non si tratta di una problema semplicemente di natura economica ma, principalmente morale e sociale. Nella recente riunione di Caserta, con tutti i Delegati Cobar, Coir di Categoria è stata lamentata tale sofferenza, addirittura ponendola, come pregiudiziale ad un qualsivoglia Riordino .

Il **Nuovo Modello di Difesa** ha stravolto le aspettative di tanto personale, arruolato in un modo e prossimo al congedo in tutt'altro.

La riduzione delle aliquote del Ruolo e il mutamento del sistema di Avanzamento, hanno **inibito la possibilità al transito del Grado Apicale di un ruolo NON DIRETTIVO**.

Il corpo di personale arruolato fino al 1995 si trova a patire un cambiamento epocale che non ha tenuto conto delle aspettative intime esistenti all'atto dell'arruolamento. Un tradimento totale per una fetta di personale che ha visto cambiarsi il sistema pensionistico (da retributivo a contributivo), chiuso gli enti per ristrutturazione con nessuna possibilità di trasferimento, mancata immissione di nuove forze e con il conseguente demansionamento delle attività. Il mancato riconoscimento del

Grado Apicale, dopo una vita spesa in modo eccellente al servizio dello Stato, è motivo di profondo malessere.

Occorre dare una risposta politico legislativa, dare il giusto riconoscimento morale e sociale a tanti militari che hanno l'unica colpa di trovarsi in mezzo allo stratificarsi di norme che non hanno tenuto conto dell'aspetto motivazionale e dell'intimo sentire "militare" che si distende in una scala gerarchica esasperata. Attualmente l'unico disegno di legge che pone seriamente la problematica è il DDL 934, SE NE CALDEGGIA L'APPROVAZIONE e ci si attende che analoga attenzione politica venga data al Ruolo Sergenti provenienti dalla Legge 958/86.

Problematiche Ruolo Volontari

Il personale del ruolo di truppa evidenzia che, la loro condizione militare è strettamente connessa alla professionalizzazione dello strumento militare iniziata negli anni novanta con l'istituzione dei Volontari in ferma ed in servizio permanente e proseguita con la sospensione della leva obbligatoria e l'ingresso delle donne, tracciando un passaggio epocale nelle FF.AA.

Questo percorso, tra l'altro, aveva previsto un trasferimento all'esterno mediante outsourcing di tutte quelle attività considerate accessorie quali corvee, etc., ma in virtù dei costanti tagli che i vari Governi hanno operato nei confronti del Comparto Difesa, ha delineato un quadro di criticità che ha investito in modo diretto il Ruolo Truppa trovandosi a svolgere oltre alle proprie specificità, mansioni che nessun riscontro trovano in un "esercito professionale" infondendo una forte demotivazione, e che specie nel personale in ferma breve e prefissata è accentuata dallo spettro del precariato che può tramutarsi in congedo anche dopo nove anni al servizio del Paese.

Le condizioni di vita presso i reparti sono sempre peggiori, la carenza di risorse finanziarie ha altresì accentuato il decadimento degli alloggi destinati al personale accasermato, tutt'ora costretto a dormire in strutture fatiscenti e spesso al limite delle norme vigenti in materia di sicurezza strutturale. Si evidenzia altresì la carenza, oramai cronica, di alloggi per le famiglie.

Un barlume di speranza potrebbe venire dall'auspicato Riordino dei Ruoli e delle Carriere e dall'imprescindibile definizione di una Legge Delega che preveda l'unificazione dei ruoli Truppa e Sergenti in un Ruolo Unico Esecutivo inteso ad aprire uno sbocco di carriera verso l'alto e che lenisca gli effetti di una stagnazione economica rigenerando, nel contempo, l'essenza della risorsa umana, "**la motivazione**".

La preoccupazione maggiore, non si può tacere, è la drammaticità della prospettiva pensionistica. Si ritiene oramai improcrastinabile l'apertura del tavolo sulla previdenza complementare al fine di garantire al personale in regime contributivo una pensione dignitosa e che tenga conto di una intera vita lavorativa spesa al servizio "esclusivo" della Nazione.

Infine i Volontari rivendicano un pieno riconoscimento della dignità del Ruolo oramai da considerare **non più quale surrogato della leva obbligatoria**, ed una piena valorizzazione della professionalità acquisita che rischia di disperdersi nei servizi di corvee, raccolta rifiuti e giardinaggio obbligatorio.

In conclusione nelle caserme è oramai anacronistico pensare che non ci sia spazio per un confronto dialettico, democratico e trasparente.

Peraltra trasparenza, efficienza, meritocrazia e buon andamento sono un valore aggiunto anche per la nostra organizzazione.

IL COCER A.M.