



Guardia di Finanza
COMANDO REGIONALE EMILIA ROMAGNA
Consiglio Base di Rappresentanza

Delibera n. 23/XI

OGGETTO: Incontro Co.I.R. e Co.Ba.R. confluenti del 6/7 febbraio 2013.

IL COBAR

VISTO

il radiomessaggio n. 15214/13, datato 14 gennaio 2013, del Comando Interregionale dell'Italia Centro Settentrionale - Segreteria Permanente Co.I.R., relativo all'oggetto;

TENUTO CONTO

dell'importanza delle tematiche all'ordine del giorno;

RITENUTO

di dover procedere alla predisposizione di un documento condiviso nel quale descrivere l'attività svolta da questo Organismo e rappresentare la propria posizione sulle prospettive di riforma della Rappresentanza Militare,

DELIBERA

di approvare il documento allegato alla presente delibera.

La presente delibera, viene approvata all'unanimità (11 votanti, tutti favorevoli) in Bologna, 30 gennaio 2013.


IL SEGRETARIO
Magg. Stefano Castelli


IL VICE PRESIDENTE VICARIO
Magg. Sebastiano Mario Rizzo

1. PUNTO DELLA SITUAZIONE DEL LAVORO SVOLTO E DEI RISULTATI OTTENUTI DAL COBAR EMILIA ROMAGNA A SEI MESI DALLA SUA ELEZIONE

A poco più di sei mesi dall'insediamento dell'XI mandato, il consuntivo su ciò che si è fatto da parte del Co.ba.r. Emilia Romagna restituisce l'immagine di un organismo della Rappresentanza Militare e di tredici delegati che in buona parte hanno tenuto fede all'impegno assunto nei confronti del personale e, non di meno, della stessa Amministrazione cui appartengono.

La spinta proveniente dalla società civile, in questo particolare momento storico, non poteva che portare ogni delegato a vivere il proprio ruolo con lo spirito migliore: quello di chi vuole impiegare tutte le sue energie per riformare, rinnovare, modernizzare e rendere più efficiente lo strumento della Rappresentanza Militare.

Il Co.ba.r. Emilia Romagna ha lavorato su diversi fronti: il benessere del personale, progettando ed acquisendo proposte commerciali ed assicurando la libera circolazione sui mezzi di trasporto regionali; il riconoscimento di principi meritocratici nella frequenza di corsi, nella partecipazione ai concorsi e nelle procedure valutative; l'eliminazione di alcune sperequazioni tra il personale appartenente ai diversi ruoli; il riconoscimento della specificità del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico; il perseguimento di principi di efficienza dell'azione amministrativa in termini di corretta e giusta applicazione di norme e procedure nei confronti del personale; il giusto temperamento fra interesse pubblico dell'Amministrazione ed interesse privato del personale.

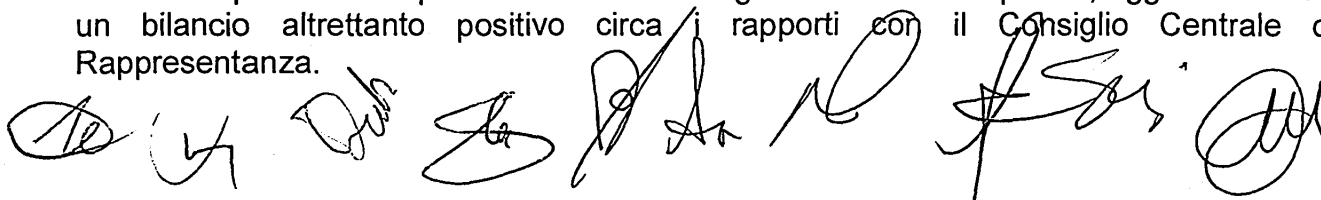
Il Co.ba.r. Emilia Romagna ha già conseguito buoni risultati in tema di libera circolazione sui mezzi di trasporto regionale, di ripartizione tra alloggi di servizio gratuito all'incarico ed alloggi di servizio in temporanea concessione, di frequenza dei corsi da parte del personale. Si è proposto di stipulare convenzioni in settori commerciali di grande interesse per le nostre famiglie, quali la grande distribuzione alimentare; si è posto quale referente del Fondo di Previdenza per cercare di trovare soluzione al fallimentare investimento immobiliare fatto nella città di Bologna.

Le delibere emesse, gli argomenti trattati, la competenza e professionalità con le quali sono state esaminate le varie problematiche emerse in questo periodo sono un segnale evidente di questa voglia di rinnovamento, di modernizzazione e di efficienza della Rappresentanza, così come lo è il recupero di credibilità nei confronti del personale che rappresentiamo e che è stato possibile verificare soprattutto nel contatto diretto sul territorio. Proprio in tale prospettiva il Co.ba.r. Emilia Romagna ha istituito due gruppi di lavoro in tema di "Acquisizione istanze e problematiche relative al benessere del personale e alle condizioni lavorative dello stesso" che hanno visitato e continueranno a visitare soprattutto i reparti minori, ove era meno sentita la vicinanza dei Rappresentanti.

Le difficoltà del momento possono aver agevolato questo processo di crescita, ma di sicuro l'apporto fornito da ognuno di noi, sia pur perfettibile, è stato fondamentale e lo sarà ancora di più nel prossimo futuro, in vista delle sfide che ci attendono.

2. RAPPORTI TRA CONSIGLI DI RAPPRESENTANZA NELL'ATTUALE SISTEMA

Al bilancio positivo che può trarsi dai nostri organismi non corrisponde, oggettivamente, un bilancio altrettanto positivo circa i rapporti con il Consiglio Centrale di Rappresentanza.



La particolare congiuntura ha di certo comportato un iniziale "corto circuito" nella comunicazione tra consigli di base e consiglio centrale. Delle delibere emesse dal Co.ce.r. solo una minima parte hanno riguardato la condivisione di problematiche poste all'attenzione dell'organismo centrale da parte degli organismi periferici, senza che nulla sia stato comunicato sull'esito delle delibere proposte.

La condivisione o non condivisione da parte del Co.ce.r. delle proposte fatte dagli organismi confluenti è necessaria in un processo di crescita del sistema Rappresentanza, soprattutto nella prima fase di un nuovo mandato. Il silenzio e l'indeterminatezza deprimono il lavoro di chi, a stretto contatto con il personale che rappresenta, si pone come interlocutore con l'Amministrazione per la risoluzione delle tante problematiche che investono i finanzieri e le loro famiglie. Le mancate risposte creano sfiducia direttamente nei delegati ed indirettamente nei colleghi che questi rappresentano. Il silenzio atrofizza le menti; la condivisione o non condivisione motivata le stimola e crea la circolazione di idee che fa crescere gli organismi della Rappresentanza.

Sia chiaro. Si conferma la fiducia nei colleghi del Co.ce.r., ma la situazione contingente di relativo impasse è reale, oggettiva, e deve essere risolta con il contributo di tutte le parti in causa.

Proprio da questo spirito collaborativo hanno preso vita le proposte fatte in sede di riunione congiunta con il Co.i.r. per la risoluzione delle problematiche emerse nei rapporti interorganismi.

Condivisione piena, in merito, del contenuto della delibera del Co.i.r. n. 02/08/XI del 21 novembre 2012, nella quale sono state formulate proposte precise, credibili, convincenti su come nell'immediato porre rimedio a questo "corto circuito" comunicativo, quali:

- a. individuazione all'interno del Consiglio centrale di un delegato che assuma la veste di "Responsabile dei rapporti con gli organismi confluenti";
- b. contatti periodici, con cadenza massima quindicinale o mensile, tra il "Responsabile dei rapporti con gli organismi confluenti" e delegati appositamente individuati all'interno dei Consigli intermedi;
- c. utilizzo di strumenti dinamici ed immediati per tali contatti periodici, che si ritiene possano avvenire agevolmente anche attraverso la rete telematica e l'applicazione "Communicator";
- d. fissazione quantomeno di un termine per definire la condivisione o meno, da parte dell'Organismo centrale, delle iniziative prospettate dai Consigli intermedi e di base e comunicare lo stato della relativa trattazione;
- e. programmazione di incontri periodici, con cadenza bimestrale, anche a livello di delegazione, tra il Consiglio centrale e gli organismi intermedi e di base sulle materie di maggiore interesse e valenza per il personale del Corpo.

Ma oltre ad una maggiore comunicazione con il Co.ce.r. sulle problematiche specifiche, occorre anche una maggiore comunicazione tra i Co.ba.r. ed i Co.i.r. che possa fungere da volano, da acceleratore nella ricerca di soluzioni condivise alle problematiche del personale. Infatti, se le spinte provengono all'unisono da più parti acquisiscono più forza.

In tal senso, si ritiene possa risultare utile che le delibere dei Co.ba.r. e dei Co.i.r. che riguardino problematiche di interesse diffuso siano inviate ai paritetici organismi, previa

valutazione da parte dei consigli intermedi sulla generalità della tematica trattata e sull'opportunità che la stessa venga condivisa a livello nazionale.

Non di meno, occorre che venga assicurato il corretto e proficuo lavoro dei consigli di base ed intermedi, i primi ad acquisire le problematiche che investono il personale con il quale sono a stretto contatto e dal quale ricevono segnalazioni e spunti di riflessione. Nell'ultimo periodo sono giunti segnali preoccupanti circa la ripartizione dei fondi sui capitoli di bilancio relativi all'attività della Rappresentanza, soprattutto di base ed intermedia. La drastica riduzione degli stanziamenti, al momento, è stata giustificata con la necessità di contenere le spese in questo periodo di difficoltà per l'Amministrazione e per il Paese in generale.

Se questa è la necessità, se questo è l'obiettivo prioritario, allora la soluzione è semplice e definitiva: **sindacalizzazione pura** della rappresentanza che non peserebbe più sulle finanze dell'Amministrazione e, quindi, dei cittadini ma sarebbe alimentata esclusivamente dai contributi del personale.

Ma è evidente che non siamo affatto in una tale fase di "apertura" ma siamo forse in una fase di mero contenimento delle spese secondo una logica pseudo-manageriale nella quale da una parte le risorse umane sono considerate fonte di sprechi, dall'altra la gestione logistico-amministrativa di mezzi e strutture produce oggettivamente costi che potrebbero essere contenuti, si ritiene con maggiore profitto.

Se siamo d'accordo sul fatto che si debba procedere ad individuare i settori ove effettuare tagli, qualcuno ci spieghi come mai si sia inteso tagliare così drasticamente sulle spese della Rappresentanza e proprio su quelle degli organismi periferici.

Riteniamo in primo luogo che vi siano altri settori, ben più capienti e di certo fonte di maggiori sprechi, sui quali operare tagli. Occorre uscire dalla logica, tanto cara anche ai recenti governi, che il risanamento della finanza debba farsi sulla pelle dei lavoratori. Ridurre le spese della Rappresentanza significa proprio far pagare il prezzo del processo di risanamento al personale, soprattutto a quello contrattualizzato, atrofizzando l'attività di quegli organismi che sono la sua espressione e la cui principale ed unica funzione è quella della tutela dei suoi interessi in termini di qualità della condizione lavorativa.

Il rispetto dei principi di equità nei tagli avrebbe dovuto condurre, inoltre ed eventualmente, ad una ripartizione degli stessi indistintamente su tutti gli organismi della Rappresentanza, centrale e periferica. Limitare l'attività degli organismi di base ed intermedi per assicurare quella dell'organismo centrale equivarrebbe ad avvalorare la tesi dei detrattori dell'intero sistema, secondo i quali i delegati a livello centrale sono rappresentanti solo di sé stessi o che hanno un peso diverso.

L'efficienza dei consigli periferici è linfa vitale per l'organismo centrale, che non può e non deve vivere di "luce propria" ma deve ricercare ed assicurare la condivisione della propria attività con gli organismi di cui è espressione.

Anche il rispetto di questo principio di equità va in direzione di una preliminare rimodulazione dei processi di lavoro dei consigli di rappresentanza che possano rendere il più efficiente possibile lo strumento rappresentativo nell'attuale sistema, colmo di vincoli, limiti e tortuose procedure di funzionamento che lo rendono certamente bisognoso di una sostanziale opera di riforma che parta dai capisaldi stessi su cui ora è fondato.

3. PROSPETTIVE DI RIFORMA DELLA RAPPRESENTANZA MILITARE

Rendere efficiente l'attuale sistema quindi perché questo costituisca uno stabile blocco di partenza per un progetto serio, credibile e condivisibile di riforma della Rappresentanza Militare.

Occorre certamente partire dai punti fermi fissati dalle Assise plenarie di L'Aquila e Castelporziano, le cui risultanze sono state condivise anche da parte delle Autorità di vertice, sia pur con gli opportuni distinguo che derivano dalle diverse prospettive con cui si guarda alla tutela del personale da parte della Rappresentanza e da parte dell'Amministrazione.

Illuminanti in tal senso le parole dell'allora Comandante Generale – Nino Di Paolo – per il quale la via maestra era quella di una riforma organica dell'istituto, del riconoscimento della capacità della Rappresentanza di agire attivamente nella definizione delle condizioni di lavoro, di sostenere e di far valere il suo punto di vista.

Secondo il Generale Di Paolo le effettive potenzialità della Rappresentanza avevano ancora margini per essere espresse pienamente ed un ruolo importante era affidato ai quadri dirigenti, alla loro capacità di dialogo, di approccio costruttivo e sinergico.

Bisogna quindi puntare su una riforma organica, radicale della Rappresentanza, per dare maggiore tutela ai diritti del personale.

Occorre una modifica dell'articolo 1475 del D.Lgs. n. 66/2010 (Codice dell'Ordinamento Militare) che sia in linea con i principi della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo del 4 novembre 1950 (entrata in vigore il 3 settembre 1953 e ratificata dall'Italia con Legge n. 848 del 4 agosto del 1955) e della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (proclamata il 7 dicembre 2000 a Nizza ed integrata il 12 dicembre 2007 a Strasburgo), con particolare riferimento alla libertà di associazione ed al diritto di partecipare alla costituzione di sindacati o di aderirvi per la tutela dei propri interessi previsti per tutti i lavoratori.

Infatti, il mancato riconoscimento ai delegati dei diritti di libertà rappresentativa e di autonomia fa assumere alle rappresentanze militari una personalità assolutamente non distinta dall'organizzazione istituzionale militare, producendo una pericolosa commistione e confusione di ruoli e funzioni tra rappresentanza e istituzione.

L'art. 5 della **Carta Sociale Europea** (ratificata dall'Italia in seguito ad autorizzazione disposta con legge 9 febbraio 1999, n. 30) pone in capo agli Stati l'obbligo di determinare, in via legislativa o regolamentare, la misura in cui la libertà di associazione e di adesione ad organizzazioni sindacali. Ciò si ritiene debba trovare applicazione anche nei confronti degli appartenenti alle Forze armate. In buona sostanza, la **Carta Sociale Europea** rimette alle leggi nazionali **solo la determinazione delle misure applicative** in materia di libertà sindacali, non già anche il riconoscimento dei principi ispiratori, tesi ad assicurare e promuovere la libertà dei lavoratori di potersi organizzare per la protezione dei loro interessi economici.

In capo all'Italia, pertanto, gravano dei precisi obblighi internazionali in materia di tutela della libertà sindacale, poichè il legislatore europeo ha stabilito che la libertà di associazione costituisce uno dei presupposti essenziali per la realizzazione di un'effettiva democrazia. Le leggi nazionali non hanno il potere di riconoscere il principio delle libertà sindacali, ma **solo di definirne l'ampiezza e le modalità**. Lo *status militis* non può costituire un impedimento per il pieno riconoscimento del principio delle libertà sindacali.

Contrariamente ai principi enunciati, l'articolo 1475 del D.Lgs. n. 66/2010 consente la costituzione di associazioni o circoli fra militari, previo assenso del Ministro della Difesa, ma la stessa disposizione, tuttavia, **preclude ai militari il diritto di costituire associazioni professionali a carattere sindacale o di aderire ad associazioni già esistenti.**

Quale strumento auspicare per la tutela del personale: Sindacato o Associazione professionale?

Ebbene, l'esperienza sindacale della Polizia di Stato ci fornisce oggi un quadro fatto di frammentazione, quasi parcellizzazione della funzione rappresentativa tra un numero elevato di sigle che è sempre più difficile ricondurre ad un pensiero comune, ad una presa di posizione comune sui temi di interesse per il personale. Le diverse posizioni ed i diversi approcci emersi in occasione del paventato "Regolamento di Armonizzazione del Sistema Pensionistico" e della manifestazione del 23 ottobre 2012 ne sono un esempio.

Da sempre Governanti, Amministratori e Dirigenti hanno proprio puntato sulle divisioni per meglio gestire gli interessi specifici del "datore di lavoro" in contrapposizione agli interessi generali dei lavoratori.

"Divide et impera" è stato ed è ancora il motto di dirigenti poco illuminati.

Riteniamo si debba uscire necessariamente da questa logica nel processo di riforma della Rappresentanza e puntare al **"CONdivide et impera"**, con ciò significando che l'unitarietà del sistema rappresentanza dovrà essere il punto di forza. Si badi, unitarietà non significa monopolio ideale, come qualche detrattore potrebbe sostenere. Significa invece libera circolazione delle idee, confronto dialettico tra le diverse anime presenti in un organismo fatto di uomini e di menti e processo di sintesi delle diverse opinioni che ne emergono. Dovrà essere proprio questa capacità di sintesi che dovrà caratterizzare il nuovo organismo rappresentativo.

Da queste capacità di sintesi nascerà la sua forza.

Le divisioni rendono deboli; le divisioni creano interessi di parte; le divisioni rendono forte la controparte, che molto spesso si limita ad assumere il ruolo di spettatore nel teatrino degli scontri tra gli attori che dovrebbero stare dalla stessa parte della barricata.

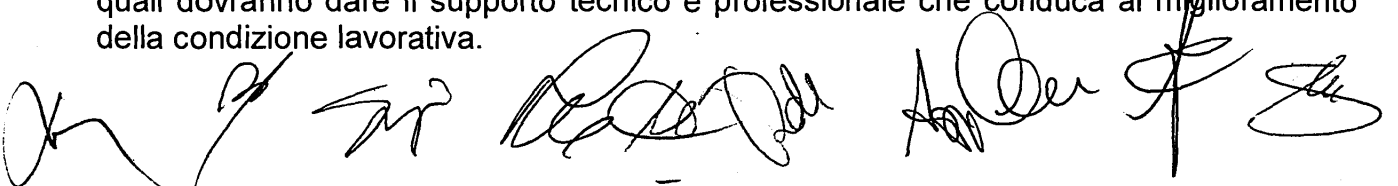
Nel comune sentire dei pubblici dipendenti vi è la convinzione che vi siano troppi amministratori, troppi dirigenti, troppi generali.

E' certamente vero!

Gli interessi dei lavoratori non devono essere perseguiti creando troppi intermediari, troppi "caporali".

Puntiamo ad una Associazione Professionale o ad un Sindacato Unitario che contenga al suo interno le esperienze migliori del mondo della Rappresentanza, pur con approcci ed idee diverse ma che siano in grado di mettersi in discussione per raggiungere una posizione comune nel rispetto del proprio ruolo di "garanti" del personale.

Questa Associazione o questo Sindacato Unitario dovranno essere il veicolo, il catalizzatore delle istanze della base, delle quali dovranno essere in parte filtro ed alle quali dovranno dare il supporto tecnico e professionale che conduca al miglioramento della condizione lavorativa.



Questa Associazione o questo Sindacato Unitario dovranno essere composti da personale in servizio che per il periodo in cui espleta il mandato dovrà svolgere esclusivamente le sue funzioni di rappresentante.

Perché solo quello dovrà essere il suo ruolo.

Non si prospetta l'esternalizzazione della funzione rappresentativa. Si prospetta l'indipendenza della funzione rappresentativa. Nessuna dipendenza funzionale quindi; nessuna dipendenza gerarchica. Rango paritetico a quello dirigenziale con il quale ci dovrà essere dialogo e confronto sistematico su tutto ciò che nella vita di una Amministrazione investe gli interessi del personale.

Sotto questo profilo, quello puramente gestionale, di puro indirizzo istituzionale, circa gli obiettivi fissati dalla componente governativa, nessuna commistione di ruoli.

La rappresentanza professionale o sindacale dovrà essere esterna, con una propria organizzazione e con proprie dotazioni, alimentata anche dai contributi del personale che rappresenta ma con accesso completo alle strutture ed alle informazioni dell'Amministrazione con la quale dialoga, per la quale opera e con la quale si confronta.

Pluralismo di idee, dialogo interno, condivisione, unitarietà di intenti nell'ambito dell'Associazione sindacale.

Indipendenza, professionalità, capacità di confronto e capacità contrattuale nei rapporti con l'Amministrazione.

Queste il Co.ba.r. Emilia Romagna auspica siano le parole chiave.

Questo il Co.ba.r. Emilia Romagna auspica sia il futuro degli organismi della Rappresentanza.

Siamo pronti a metterci in discussione e ad elaborare con le parti interessate un progetto di riforma che sia la sintesi dei diversi pensieri in campo.

