



Guardia di Finanza
COMANDO INTERREGIONALE DELL'ITALIA CENTRO SETTENTRIONALE
Consiglio Intermedio di Rappresentanza

Delibera nr. 01/15/XI

OGGETTO: Riunione congiunta COIR Firenze, COBAR Toscana, COBAR Emilia Romagna e COBAR Marche.

IL COIR

- PRESO ATTO** degli esiti della riunione congiunta COIR Firenze e COBAR confluenti, tenuta in data 6 e 7 febbraio 2013, presso il Comando Interregionale dell'Italia Centro Settentrionale di Firenze, che sono riportati nel documento in allegato;
- CONSIDERATO CHE** lo stesso documento è stato siglato per condivisione da tutti (ventotto) i delegati presenti alla riunione congiunta;
- VALUTATA** l'importanza che gli argomenti posti all'ordine del giorno e discussi nel corso della riunione congiunta rivestono per tutto il personale del Corpo ed in particolare per i delegati degli Organismi Intermedi e degli Organismi di Base confluenti;
- VISTO** l'art.924 del D.P.R. 15/03/2011, n.90 riguardante la "pubblicità delle deliberazioni e delle risposte di ciascun Consiglio di Rappresentanza";
- VISTA** la delibera COCER n.1/21/XI del 16.01.2013 avente per oggetto "consultabilità delle delibere della Rappresentanza Militare e relative risposte";

DELIBERA

di richiedere al Comandante Interregionale di inviare ai paritetici Comandi Interregionali ed equiparati ed al COCER il documento congiunto approvato da tutti i delegati presenti alla riunione del 07.02.2013.

La presente delibera, approvata all'unanimità in data 07.02.2013, viene inviata, a stralcio verbale al COCER.

IL SEGRETARIO
App. se. Fulvio

IL PRESIDENTE
T.Col.t.ISSM Sanzi Pierfrancesco



GUARDIA DI FINANZA
COMANDO INTERREGIONALE DELL'ITALIA CENTRO SETTENTRIONALE
Consiglio intermedio di Rappresentanza

Oggetto: Riunione congiunta Co.I.R. e Co.Ba.R. confluenti. Firenze 06 e 07 febbraio 2013.

1. PUNTO DELLA SITUAZIONE DEL LAVORO SVOLTO E DEI RISULTATI OTTENUTI DA QUESTO ORGANISMO E DA QUELLI CONFLUENTI A SEI MESI DALLA LORO ELEZIONE

A poco più di sei mesi dall'insediamento dell'XI mandato, il consuntivo su ciò che si è fatto da parte dei Co.ba.r. Emilia Romagna, Toscana e Marche e da parte del Co.i.r. dell'Italia Centro Settentrionale restituisce l'immagine di quattro organismi della Rappresentanza Militare e di trentacinque delegati che in gran parte hanno tenuto fede all'impegno assunto nei confronti del personale e, non di meno, della stessa Amministrazione di cui fanno parte.

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 l'operato e lo strumento della Rappresentanza Militare.

Tutti e tre gli organismi di base hanno 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.

La condivisione del nuovo approccio alla funzione rappresentativa ha avuto la sua massima espressione nella partecipazione di tutti i consigli e di tutti i delegati alla manifestazione nazionale del 23 ottobre 2012 indetta dalle organizzazioni sindacali e dalle rappresentanze delle forze di polizia e del soccorso pubblico. Tutti i delegati infatti, liberi dal servizio, sono scesi in piazza a rappresentare lo stato d'animo degli operatori del comparto, dando voce, di fronte all'opinione pubblica ed alle componenti politiche, alle esigenze ed aspettative del personale rappresentato.

Il Co.i.r. ha avviato autonomamente un processo di analisi della normativa di maggiore impatto sul personale, trattando materie quali lo stato giuridico, l'avanzamento, i turni di servizio, l'impiego ed il contenzioso. Proprio in questi ultimi tre settori si sono raggiunti i primi obiettivi, assicurando che fosse consolidato il principio della programmabilità settimanale del servizio, evidenziando come non si possa prescindere dalla ricerca del giusto temperamento tra interesse del personale ed interesse dell'Amministrazione nei casi di soppressione dei reparti, di come sia opportuno che alcune controversie siano risolte in ambito amministrativo, senza spese per il personale e per l'Amministrazione,

piuttosto che concludersi in sede giurisdizionale con evidenti ripercussioni di carattere economico per entrambe le parti.

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.

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.

Il cambiamento richiede visione, volontà e, spesso, tempo.

Le delibere prodotte dai consigli, a tutti i livelli, e questa stessa riunione congiunta, sono il senso di questa opportunità, da non perdere.

Questa riunione non è un punto di arrivo ma sicuramente si può ascrivere tra i risultati, nel senso che si iscrive in un percorso che questo Consiglio sta seguendo. Infatti nella riunione del 7 agosto 2012 se ne sono poste le basi e successivamente il 21 novembre 2012 si è sottolineata l'opportunità di costanti e strutturati rapporti all'interno della Rappresentanza Militare.

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 ed intermedio 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 di questi organismi periferici, senza che nulla sia stato comunicato sull'esito delle delibere proposte.

Ad oggi nessuna delle proposte oggetto di delibera si è tramutata in disposizioni interne dell'Amministrazione o in assunzione di decisioni. Ma sono stati conseguiti i seguenti risultati, che possono essere definiti intermedi:

- a. si è svolta, presso il Consiglio Centrale di Rappresentanza la riunione con l'Ufficio Enti previdenziali e assistenziali e il Presidente del Fondo Previdenza per il personale appartenenti ai ruoli I.S.A.F., in merito alla nota questione degli alloggi di Bologna (oggetto di 2 delibere Co.I.R., solo in questo mandato). Anche a seguito di quella riunione sono state apportate modifiche e migliorie in recepimento, anche, di istanze provenienti dalla Rappresentanza di Base, al relativo bando di cui si attende, tutt'ora la pubblicazione;
- b. con delibera n. 3/21/11° il Co.Ce.R. ha deliberato nel senso richiesto da questo Co.I.R. in materia di contenzioso, in merito alla necessita di "direttive che dispongano affinché le Autorità che compilano e revisionano i documenti caratteristici annullati in sede di ricorso gerarchico si devono attenere scrupolosamente alle decisioni assunte dalle Autorità amministrative che hanno annullato gli atti";



- c. con delibera 1/21/11° il Co.Ce.R. ha deliberato in merito alla "consultabilità delle delibere della Rappresentanza militare e delle relative risposte" chiedendo la realizzazione di un sistema che consenta l'effettuazione di ricerche veloci e sistematiche. Con ciò confermando le necessità e le sollecitazioni volte anche da questo Co.I.R. sulla conoscibilità delle delibere ed iniziative assunte dagli altri Organismi.

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 deprimo 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 finanziari 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 del Co.i.r., nate esse stesse da un confronto con gli organismi di base, per la risoluzione delle problematiche emerse nei rapporti interorganismi.

Abbiamo formulato proposte che riteniamo **precise, credibili, convincenti** su come nell'immediato porre rimedio a questo "corto circuito" comunicativo e sono racchiuse nella delibera n.02/08/XI del 21 novembre 2012:

- 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.

Di certo il prioritario compito degli organismi della Rappresentanza a livello locale è quello di veicolare, canalizzare le richieste della base verso le Autorità cui sono affiancati, Comandanti Regionali e Comandanti Interregionali.

Il concetto stesso di affiancamento dovrebbe condurre all'instaurazione, con tali Autorità, di un rapporto di collaborazione, confronto e dialogo teso alla risoluzione delle problematiche del personale che non richiedono un intervento a livello centrale.

Ebbene, segnali confortanti in tal senso vengono certamente da molti Comandanti, che riconoscono ai delegati quasi una funzione consultiva in tutte le materie che investono il personale.

Occorre però prendere oggettivamente atto che tale condivisibile approccio è rimesso alla sensibilità dei singoli e non è ancora completamente consolidato quale patrimonio culturale della componente dirigenziale, la quale svolge un ruolo fondamentale nei rapporti tra datore di lavoro e lavoratore.

È quindi richiesto, sotto tale profilo, un **salto di qualità** che deve essere ispirato, promosso ed incentivato dall'Autorità di vertice. Tale sensibilità ed i **risultati raggiunti in termini di benessere del personale dovrebbero essere oggetto di valutazione anche in termini di raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti.**

Non di meno, nell'ottica dell'efficienza della Rappresentanza nell'attuale sistema, fondamentale appare **svincolare il delegato dall'attività di servizio** propriamente intesa. Per quanto le stesse norme ora in vigore e la stessa regolamentazione interna nel tempo emanata dichiarino prioritaria la funzione rappresentativa, non può certo sottacersi come comunque gli impegni connessi con l'attività del reparto ed, a volte, l'apporto richiesto in tal senso dai Comandanti costituiscano un obiettivo impedimento, o quantomeno una limitazione, nell'esercizio della funzione di rappresentante del personale.

Nell'ottica del corretto e proficuo lavoro dei consigli, anche sotto il profilo "finanziario", 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.

Tale assegnazione, sia pur temporanea, appare "risibile" se non "offensiva". Come definire questo fatto se non come una vera e propria provocazione? Come dar torto a chi potrebbe sostenere che si sia voluto andare direttamente alla radice, tagliando i "viveri" agli organismi per distruggerne il pensiero.

La drastica riduzione degli stanziamenti, al momento, sarebbe 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 ancora in una tale fase di "apertura". Siamo 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.

Siamo tutti d'accordo sul fatto che si debba procedere ad individuare i settori ove effettuare tagli.

Oggi le rappresentanze riunitesi in questa assise congiunta si ripropongono di costituire, **prioritariamente, gruppi di lavoro interorganismi** proprio in tema di "**contenimento della spesa**", che si prefiggano il fine di individuare nel dettaglio settori ed ambiti nei quali vi sono margini in tal senso, con approccio propulsivo e propositivo, così come si auspica che analoghe iniziative vengano assunte tra i paritetici consigli e nel consiglio centrale.

Siamo consapevoli che il contenimento della spesa possa riguardare anche gli organismi della rappresentanza, ma 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 si immagina abbia comportato una ripartizione degli stessi indistintamente su tutti gli organismi della Rappresentanza, centrale e periferica. Diversamente, 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.

Il messaggio fuorviante che potrebbe venirne fuori è che i delegati Co.ce.r. spesso perdano di vista quello che gli sta intorno perché troppo presi dal fascino dei "palazzi romani". A noi il compito di fare in modo che ciò non accada, nell'interesse dell'intero sistema e del personale che rappresentiamo.

A ciò si aggiunga che i delegati Co.ce.r., nei fatti, non sono espressione dell'intera collettività dei Co.ba.r., e quindi delle Regioni, in quanto alcune di esse non sono rappresentate nell'organismo centrale

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.

I delegati Co.ce.r. devono rivolgere il loro sguardo verso la periferia e devono farsi portavoce e dare risposta alle segnalazioni che tutti noi affannosamente e con il massimo impegno produciamo con le delibere, dando riscontro al lavoro svolto dagli Organismi di base e intermedi, che sono la vera cassa di risonanza per i colleghi.



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 del 2008 e Castelporziano del 2011**, le cui ultime 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.

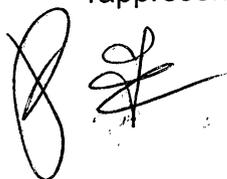
Illuminanti in tal senso le parole del Comandante Generale pro tempore, per il quale la via maestra era quella di una **riforma organica** dell'istituto, del riconoscimento della capacità della Rappresentanza di agire attivamente nella definizione delle condizioni di lavoro, di sostenere e di far valere il suo punto di vista. La dimensione culturale evocata dal Comandante Generale, ossia l'atteggiamento culturale verso la Rappresentanza e della stessa Rappresentanza, era allora, e oggi appare ancora di più, un punto imprescindibile di riflessione ed azione.

Se da una parte la massima autorità del Corpo riconosceva l'apporto, in tal senso, dei delegati della Rappresentanza Militare, le cui effettive potenzialità avevano ancora margini per essere espresse pienamente, dall'altra affidava ai **quadri dirigenti**, ai Comandanti, alla loro **capacità di dialogo, di approccio costruttivo e sinergico**, un ruolo fondamentale. Crediamo che su questo aspetto sia necessario constatare, con forte rammarico, che **troppo spesso questo apporto è venuto a mancare**.

Questi gli elementi caratteristici di uno strumento di tutela individuati dalle due assise:

- a. **esterno e autonomo** dall'Amministrazione, realizzando, nell'interesse dei finanziari e dell'efficienza della stessa Guardia di Finanza, la separazione fra la linea di comando e l'organo di tutela del personale;
- b. **giuridicamente in grado di contrattare**, sia al primo sia al secondo livello. In quest'ambito, anche alla luce dell'evoluzione dell'assetto dello Stato, va ricompresa la possibilità di interfacciarsi con le Regioni e gli enti locali per le materie di loro competenza;
- c. **capace di tutelare concretamente**, sia sul piano collettivo sia su quello individuale, il personale anche attivando procedure di conciliazione e di arbitrato che permettano di limitare il ricorso al contenzioso in sede giudiziaria.

A L'Aquila i delegati della Rappresentanza Militare dettero prova di intelligenza, capacità e maturità: furono accantonate sia la proposta di smilitarizzazione del Corpo che la c.d. rappresentanza forte; due temi, due posizioni che erano, e probabilmente sono tuttora,



molto presenti nelle idee e nelle menti di tanti delegati. Due proposte rispettabilissime ma non da tutti condivise, per differenti motivazioni. Eppure il compromesso, verso l'alto, fu raggiunto.

Il mezzo per raggiungere gli obiettivi preposti, ossia l'adoperarsi del Co.ce.r., sulla base di un diretto mandato dell'assemblea, al fine di verificare presso le forze politiche parlamentari quanti fossero in grado di sostenere la proposta è amaramente naufragato, parzialmente complice la caduta del governo dell'epoca.

Stessa sorte, possiamo ammettere, ha avuto il gesto di "dissenso politico" del non riconoscersi più nel Co.ce.r. Interforze, sede ritenuta, allora come ora, non idonea a veicolare la risoluzione delle problematiche del personale della Guardia di Finanza.

Tuttavia, pensiamo che coloro che vogliono cercare di rivedere, al ribasso, quel documento, dovranno presumibilmente mettere in conto che questa volta potrebbe risultare più difficoltoso attenuare proposte forse oltranziste, ma sicuramente non tanto minoritarie come qualcuno crede. Su questo è necessario riflettere e porre la giusta attenzione.

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

La richiesta è quella di poter disporre di un moderna normativa di tutela del personale, di un organismo al quale siano estesi gli strumenti del modello sindacale già previsto in Italia per le Forze di polizia ad ordinamento civile ed in altri Paesi europei anche per le forze armate.

La passione, il lavoro, la ricerca, l'impegno e il sacrificio nostro e delle nostre famiglie sono rese vane da un antiquato, medioevale ed antidemocratico regolamento, non più al passo con i tempi.

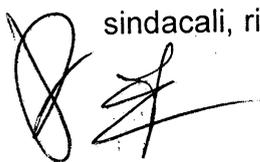
Come già prospettato da altri organismi della rappresentanza, occorre una modifica dell'articolo 1475 del D.Lgs. n. 66/2010 (Codice dell'Ordinamento Militare) che sia in linea con i principi:

- a. 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 1955);
- b. della **Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea** (proclamata il 7 dicembre 2000 a Nizza ed integrata il 12 dicembre 2007 a Strasburgo);
- c. della **Carta Sociale Europea** (ratificata dall'Italia con legge 9 febbraio 1999, n. 30).

In estrema sintesi, occorre che venga riconosciuta la libertà di associazione ed il diritto di partecipare alla costituzione di sindacati o di aderirvi per la tutela dei propri interessi prevista 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 militare, producendo una commistione e confusione di ruoli e funzioni tra rappresentanza e istituzione che diviene potenziale causa di inefficienza.

Le norme europee impongono agli Stati di determinare, in via legislativa o regolamentare, la misura in cui si esplica la libertà di associazione e di adesione ad organizzazioni sindacali, rimettendo 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.

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.**

Bisogna ora chiedersi quale strumento auspicare per la tutela del personale: Sindacato o Associazione professionale?

Ebbene, l'esperienza sindacale delle forze di polizia ad ordinamento civile 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 ciò 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 però essere perseguiti creando troppi intermediari, troppi "caporali".

Non possiamo nascondere il timore che, sulle proposte di riforma, possa incombere un temibile bieco corporativismo, che possa mettere i finanziari gli uni contro gli altri, far germinare una pletora di sindacati e sindacatini a capo dei quali si vorranno e forse,



purtroppo, potranno porre gerarchi e "gerarchetti", al fine di speculare sulle tante aspirazioni frustrate.

Puntiamo, nel pieno rispetto dello spirito del documento conclusivo dell'Aquila, ad una **Associazione Professionale Sindacale** 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.

Puntiamo ad un **unico soggetto rappresentativo** dei finanziari, dal quale potranno emergere i quadri più qualificati e più capaci, scelti dalla base, attraverso elezioni democratiche, perché una autentica autonomia si realizza solo assicurando ad ogni finanziere il diritto di partecipare in prima persona, direttamente, alla politica del suo sindacato o associazione.

Questa **Associazione Professionale Sindacale** dovrà essere il veicolo, il catalizzatore delle istanze della base, delle quali dovrà essere in parte filtro ed alle quali dovrà dare il supporto tecnico e professionale che conduca al miglioramento della condizione lavorativa.

Questa **Associazione Professionale Sindacale** dovrà essere composta da personale in servizio che per il periodo in cui espleta il mandato dovrà svolgere esclusivamente le funzioni di rappresentante.

Perché solo quello dovrà essere il suo ruolo.

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 e sindacale dovrà essere esterna, con una propria organizzazione e con proprie dotazioni, alimentata 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 auspichiamo siano le parole chiave.

Questo auspichiamo 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.

Contemporaneamente esortiamo tutti gli organismi della Rappresentanza Militare, i Comandanti di riferimento ed i delegati tutti, ad incentivare quel dialogo costruttivo orientato alla raccolta, alla discussione ed alla risoluzione di tutte quelle problematiche

