

ESTRATTO DAL DOCUMENTO DI SINTESI DEL C.O.I.R. VITTORIO VENETO

Co.I.R. Vittorio Veneto, Co.Ba.R. Veneto, Co.Ba.R. Emilia Romagna, Co.Ba.R. Trentino Alto Adige, Co.Ba.R. Friuli Venezia Giulia. Confluenti. **Padova, 10 ottobre 2013.**

PROROGA DEL BLOCCO CONTRATTUALE .Si tratta di problematica che ormai coinvolge la stragrande maggioranza dei militari, che si trova costretta a subire inerme da due anni e mezzo gli effetti nefasti di un gravissimo provvedimento legislativo che, oltre a discostarsi profondamente da basilari principi costituzionali (artt. 3, 36, 53 Cost.), ha imposto unilateralmente il venir meno di precisi diritti del personale sanciti nei decreti di recepimento dell'accordo sindacale e di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare, oltre che dal D.Lgs 193/2003 (sui parametri stipendiali) e, da ultimo, dalle disposizioni codicistiche e regolamentari militari. Il personale (e le rispettive famiglie), a causa del mancato rinnovo contrattuale, del blocco stipendiale, delle varie manovre di salvataggio della finanza pubblica, ha subito, invero, pesantissime ripercussioni economiche, perdendo negli ultimi dieci anni circa il 39,7% (fonte CODACONS) del potere d'acquisto dei propri salari, a fronte di un costo della vita aumentato del 27,1% (FONTE C.G.I.A. Mestre), tra inflazione, aumenti fiscali, aumento dell'IVA, ecc. Sicuramente così non si può continuare, né può essere accettato semplicemente che la proroga del blocco stipendiale disposta unilateralmente dal Consiglio dei Ministri lo scorso 08.08.2013 si applichi anche al personale del comparto. Altri Ministeri (tra tutti quello dell'Istruzione), hanno devoluto una consistente parte delle economie realizzate a favore del proprio personale (nello specifico, del comparto insegnamento), cui vengono corrisposti gli emolumenti relativi agli scatti di anzianità, mensilmente in busta paga. Ci si chiede se, a parte il contenimento del danno ottenuto con la corresponsione dell'una tantum (i cui fondi in gran parte provengono dagli accantonamenti annuali per il riordino delle carriere), analogamente possa realizzarsi in ambito ministeri Difesa e Interno a favore del personale del comparto, anche avvalendosi della specificità riconosciutaci dalla legge e sottolineata dal Presidente del Consiglio in occasione della fiducia dalle Camere del nuovo esecutivo. A questo proposito, quindi, considerato quanto già oggetto delle delibere n. 25 del 31.08.2012, n. 42 del 16.11.2012, n. 69 dell'08.03.2013, n. 77 del 05.04.2013, n. 90 e 92 del 17.05.2013, n. 106 del 31.05.2013, n. 107 del 07.06.2013 e n. 125 del 09.08.2013 (che si richiamano integralmente), si chiede al Co.Ce.R. un sostanziale e riscontrabile impegno, in accordo con gli organismi periferici, affinché: **Si eviti che gli effetti della proroga del blocco degli stipendi al 2014 si ripercuota sul personale dell'Arma** (si rammenta che tutti i provvedimenti negativi attuati fino ad ora hanno provocato per il personale un doppio danno, il primo in servizio, in quanto è diminuito il potere d'acquisto, il secondo al momento del pensionamento, dato che col sistema contributivo, l'assegno della pensione aumenta se aumenta la retribuzione), individuando adeguate soluzioni compensatorie. In caso contrario, laddove il Governo non si dimostrasse aperto a individuare le soluzioni prospettate, nell'interesse primario del Paese e per evitare al personale del comparto, cui è stata riconosciuta la specificità, gli ulteriori illegittimi (sia alla luce delle norme costituzionali, che di quelle ordinamentali e contrattuali) sacrifici, **si dovrebbe essere conseguenti**, chiedendo che: **finchè perdurerà questa situazione, vengano derogate non solo le norme** ordinamentali e contrattuali sul trattamento economico (parametrato, di cui al D.Lgs. 193/2003 e ai vari D.P.R. di recepimento degli accordi sindacali e dei provvedimenti di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento civile e militare, da ultimo contemplate dal D.P.R. 151/2009) spettante al personale, **ma anche quelle sull'orario di lavoro, prevedendo** che il personale sia tenuto a svolgere **30 ore settimanali** anziché le 36 ore ora previste;

venga immediatamente aperto un **confronto** con l'Amministrazione per addivenire a una **profonda modifica anche delle altre condizioni essenziali dei lavoratori**, in tema di:
- normativa disciplinare e penale militare, tutta da ridiscutere; - diritti di associazione, manifestazione del pensiero e sindacali; - giurisdizione del giudice di lavoro; - equiparazione del metodo di gestione del TFR; - pensione complementare; - riordino delle carriere, venga a breve rivisto il trattamento economico del personale del comparto e in particolare dei militari dell'Arma dei Carabinieri, ridando agli operatori della sicurezza del Paese uno stipendio decoroso e che consenta loro e alle loro famiglie di condurre una vita dignitosa; altrimenti, laddove la particolare contingenza non consenta d'intervenire in tal senso, si individuino idonee forme compensatorie/integrative, quali la possibilità di ampliare le facoltà per i militari di svolgere attività extraprofessionali.

RIFORMA PREVIDENZIALE Nell'esprimere una cauta soddisfazione per il fatto che la bozza di decreto per l'armonizzazione dei requisiti d'accesso al sistema previdenziale predisposto dal precedente Governo sia stato al momento accantonato grazie anche all'interessamento del Co.Ce.R., si segnala la preoccupazione del personale circa le intenzioni dell'esecutivo in merito e per il mancato avvio della previdenza complementare, secondo pilastro della riforma del sistema pensionistico attuata nel 1994. Si rende necessario, quindi, che nel delicato settore il Co.Ce.R., tenuto conto delle osservazioni di cui alle delibere n. 1 del 27.07.2012, n. 32 del 03.10.2012 e n. 59 del 22.02.2013 (che si richiamano integralmente), oltre a seguire l'evolversi della discussione governativa parlamentare, si faccia promotore, d'intesa con la R.M. delle altre Forze armate e le OO.SS. delle altre Forze di polizia e del comparto, di soluzioni alternative che, tenuto conto della "specificità", dell'esigenza di mantenere adeguati standard di efficienza del servizio reso dalle Istituzioni che ne fanno parte e dei sacrifici già sopportati, contemperino le esigenze di programmazione e contenimento della spesa e quelle di efficienza, efficacia e funzionalità del servizio con le legittime aspettative del personale che svolge una delle attività più logoranti e rischiose, nell'interesse di tutti i cittadini. A tal fine, all'esito di un ponderato confronto con i Ministeri competenti, potrebbe/dovrebbe essere la stessa R.M. a predisporre una bozza di riforma previdenziale, anche con il concorso d'idee e competenze di questi organismi, che, tenuto conto di quanto sopra e della necessità di avviare quanto prima e parallelamente il secondo pilastro pensionistico, venga sottoposta all'attenzione di tutti gli organismi di rappresentanza e dagli stessi condivisa ed eventualmente integrata, per poi formalizzarla nelle sedi competenti.

RIORDINO DELLE CARRIERE Si vuole ancora richiamare l'attenzione sulla tematica del riordino dei ruoli e delle carriere del personale del comparto, in relazione al quale erano già stati presentati dei disegni di legge (sicuramente perfettibili) e accantonata una quota delle risorse che si reputavano allora necessarie (oltre 1 MLD di euro stimati), in quanto negli ultimi anni non solo sembra che tutti i progetti allo studio sul tema siano caduti nell'oblio, ma soprattutto perché, essendo stati recuperati tali fondi dal Governo (in parte per finanziare le missioni fuori area, in parte per compensare gli effetti del blocco stipendiale con la parziale una tantum), e permanendo la grave situazione di congiuntura economica, tale riforma sembra sempre più distante. Al riguardo, invece, si reputa sempre più impellente – anche per assicurare una migliore funzionalità dell'Istituzione – la necessità di un completo riordino di ruoli e carriere del personale, in modo tale da riallineare i profili di carriera e le dotazioni organiche dei ruoli tra le varie forze di polizia a carattere generale. Tale obiettivo, che potrebbe anche essere raggiunto per gradi, appare d'interesse strategico per rivitalizzare il comparto e offrire delle ragionevoli opportunità di carriera, nell'arco dell'intera vita professionale, di tutto il personale, che oggi, nella gran parte dei casi, consegue il grado apicale raggiungibile più o meno a metà

della stessa, trascorrendo la rimanente senza più avere concrete aspettative (e, spesso, conseguentemente, stimoli) per scatti migliorativi ulteriori. __Si pensi, rassegnando le categorie del personale in base alla rilevanza del numero, a: __La categoria Appuntati e Carabinieri, che mediamente intorno ai 35-40 anni raggiunge il grado apicale, dovendo ancora effettuare almeno 15-20 anni o più di servizio per maturare i requisiti per l'accesso alla pensione; __La categoria dei Sovrintendenti, in particolare quelli che vi sono acceduti tramite concorso per esami, incontra analoghe problematiche nelle dinamiche e limiti di carriera; __La categoria dei Marescialli, che, analogamente, verso i 35-40 anni raggiunge il grado di Maresciallo Capo, con la maggior parte di quelli che già non ha più concrete aspettative – stante il limitato numero di posti nel grado superiore – di ulteriore carriera, mentre i pochi che accedono al grado di M.A.s.UPS. possono raggiungerlo già tra i 40 e i 45 anni, ottenendo dopo anche la qualifica di luogotenente, nonostante debbano permanere in servizio per altri 10-15 anni, senza ulteriori sbocchi; __La categoria degli ufficiali, con profili di carriera assurdamente differenziati sulla base della sola modalità di accesso e limitatissime possibilità di accesso alla dirigenza, si ritrova con moltissimi giovani ufficiali del ruolo normale che intorno ai 42-45 anni, avendo riportato una posizione in graduatoria che gli preclude l'accesso ai gradi superiori, hanno ancora circa 20 anni di professione senza ulteriori sbocchi; ovvero gli ufficiali del ruolo speciale, che, salvo limitatissimi casi (35 su 1506), sanno già fin dall'inizio di non avere alcuna aspettativa di carriera, analogamente a quelli del ruolo tecnico logistico. __E' chiaro che qualsiasi organizzazione la cui maggior parte del personale, a metà della propria vita professionale, non abbia più alcuna aspettativa o stimolo migliorativo, ha limitatissimi strumenti per mantenersi funzionale e produttiva. __Sulla scorta di queste premesse e tenuto conto che: __da una parte, sono in fase di discussione i decreti legislativi di attuazione¹ della revisione dello strumento militare di cui alla legge 244/2012; dall'altra, è stato attivato un apposito Tavolo Tecnico Interforze nell'ambito del Ministero dell'Interno volto alla predisposizione di una proposta legislativa in materia di riordino del personale del comparto; __nonché di quanto rappresentato da questo Co.I.R. con delibere n. 11, 12 e 18 del 10.08.2012, n. 24 del 17.08.2012, n. 31 del 28.09.2012, n. 44 del 07.12.2012, n. 52 e 53 del 18.01.2013, n. 55 dell'08.02.2013, n. 66 del 01.03.2013, n. 74 del 22.03.2013, n. 75 del 29.03.2013, n. 78 del 12.04.2013, n. 81 del 26.04.2013, n. 102 del 31.05.2013 e n. 131 del 27.09.2013 (che si richiamano integralmente), si chiede che il Co.Ce.R. si faccia fin da subito promotore, con il Comandante Generale e i competenti uffici, confrontandosi con gli interlocutori istituzionali del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Ministero della Difesa e quello dell'Interno, anche in raccordo con le rappresentanze sindacali delle forze di Polizia, delle iniziative utili all'avvio quanto prima di un serio confronto sul tema, sensibilizzando anche la compagine politica sulla necessità di: __una profonda rivisitazione dello schema di decreto legislativo attuativo della revisione dello strumento militare prima della sua definitiva approvazione; __avviare al più presto – di concerto con la Polizia di Stato e ispirandosi alle carriere prefettizie, da un lato, e a quelle del Dipartimento di P.S., dall'altro – un immediato riordino delle carriere del personale dell'Arma, sulla scorta delle indicazioni già fornite con le delibere citate.

¹ Si noti che negli schemi di decreti legislativi già approvati l'8 agosto 2013 dal Consiglio dei Ministri e che ora dovrebbero essere all'attenzione delle Camere:

- da un lato, già sono state inserite plurime disposizioni aventi profondi riflessi anche sui ruoli e carriere del personale dell'Arma dei carabinieri;
- dall'altro lato, si prevedono delle consistenze organiche delle altre Forze armate ampiamente rivedibili: con una più equilibrata proporzione tra le varie forze armate (pur tenendo conto delle loro peculiarità) della distribuzione del personale delle varie categorie, invero, vi sarebbero ampi margini per apportare correttivi migliorativi anche nell'ambito dell'Arma dei carabinieri, a costi sostanzialmente invariati rispetto a quelli di cui allo schema citato.

Quanto sopra con costanti aggiornamenti e condivisione con gli organismi di base.

FUNZIONALITÀ DELLA RAPPRESENTANZA A parte la sensazione di continua estromissione della R.M. da qualsiasi efficace interlocuzione sui provvedimenti che incidono sul personale da parte del Governo (mancato rinnovo contrattuale, blocco stipendiale, riforma previdenziale, blocco del turn over, imposizione fiscale, ecc.), si avverte una crescente minor attenzione alle problematiche segnalate dai militari attraverso i consigli di base, intermedi e centrale anche da parte dei Vertici istituzionali. _Tale sensazione deriva sia dalla scarsissima considerazione che sembrano ottenere le problematiche rappresentate attraverso le delibere e le soluzioni o proposte avanzate con le stesse, sia dall'ermeticità sugli esiti che abbiano tali segnalazioni. Invero, nonostante i ripetuti interrogativi posti, tuttora non pervengono ai reparti, né risultano pubblicate sul portale (ove si è fermi alla delibera n. 131 del 05.02.2013, salvo le delibere n. 170 e 180), la maggior parte delle delibere approvate dal Co.Ce.R., mentre l'ultima delle poche risposte alle stesse del Comandante sembra essere quella alla delibera n. 53 (delibere Co.Ce.R.: pubblicate 131; risposte fornite 19; delibere mancanti almeno 63, pari a un terzo). _In proposito, quindi, si richiamano le considerazioni e conclusioni evidenziate nella delibera n. 29 del 28.09.2012 di questo Co.I.R., ai cui interrogativi non è pervenuta ancora alcuna risposta risolutiva.

TRASPARENZA NELLE PROCEDURE INCIDENTI SUI PROFILI D'IMPIEGO E SULLE DINAMICHE DI CARRIERA DEL PERSONALE (TRASFERIMENTI, AVANZAMENTI, ATTIVITÀ PREMIALE, CONCORSI, DISCIPLINA, ECC.) _Nell'ambito della vita professionale di ciascun carabiniere di qualsiasi grado ci si imbatte ripetutamente in procedimenti e provvedimenti profondamente incidenti sull'impiego, le dinamiche di carriera e il benessere del personale (e molto spesso con riverberi anche sulle rispettive famiglie), quali quelli relativi ai trasferimenti (a domanda o d'autorità), agli avanzamenti, alla concessione di ricompense, alla partecipazione a concorsi, ecc._Ebbene, nella maggior parte di tali casistiche è diffusa la sensazione tra i militari circa l'opacità e la carenza sostanziale (e a volte anche formale) di trasparenza nelle attività e procedure poste in essere dai preposti organi istituzionali, sebbene la stessa, oltre ad essere corollario del principio di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione (art. 97 cost.) e dei principi dell'ordinamento comunitario, sia prevista fin dal 1990 come criterio orientativo cogente per tutta l'attività amministrativa e sia specificamente richiamata, da ultimo, dall'art. 1 comma 6 del D.Lgs. 66/2010 (Codice dell'ordinamento militare).__Al riguardo, sembra doveroso che il Co.Ce.R., che pure ha condiviso molte delle problematiche segnalate da questi organismi periferici facendole proprie in apposite delibere, continui a vigilare e a battersi affinché quanto evidenziato da questo Co.I.R. con delibere n. 17 e 20 del 10.08.2012, n. 33 e 35 del 12.10.2012, n. 60 del 22.02.2013, n. 75 del 29.03.2013, n. 88 del 17.05.2013 e n. 105 del 31.05.2013 (che si richiamano integralmente), trovi concreta soluzione attraverso il formale e sostanziale ossequio da parte di tutti gli organi dell'Istituzione dei richiamati principi e obblighi in tema di trasparenza, buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Laddove ciò non accadesse questi organismi rimangono in attesa di iniziative finalizzate a soluzioni alternative o all'apertura del contenzioso.

TUTELA DELLA SALUTE E DEL BENESSERE DEL PERSONALE NEL SERVIZIO E NEI LUOGHI DI LAVORO Nonostante la cogenza e rilevanza delle disposizioni costituzionali e comunitarie recepite in prima istanza dalla legge 626/1994 e ora dal D.Lgs. 81/2008 e succ. modifiche, continuano a rilevarsi nell'ambito dell'Istituzione plurime e diversificate situazioni di disallineamento alla normativa sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.__Al di là delle cause, che possono essere riconducibili alla scarsità di

risorse, alla vetustà di molte strutture, a difficoltà interpretative od attuative di alcune delle norme del codice dell'ordinamento militare o del relativo regolamento, nonché, in qualche caso, a una certa inerzia degli organi preposti, l'efficienza e la funzionalità dell'Istituzione sono ineludibilmente interdipendenti da una seria ed effettiva attenzione al benessere e salute della più importante risorsa dell'Amministrazione, ovvero il personale. Si ritiene, quindi, che non si possa più prescindere non solo dall'attuazione proattiva di tutte quelle disposizioni volte ad attuare le misure previste dalla normativa vigente per eliminare o attenuare i rischi che possano derivare alla salute del personale nei luoghi di lavoro e/o nel corso del servizio, bensì vengano attivate anche le procedure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni di cui alla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004. In proposito, quindi, si chiede al Co.Ce.R. di rinnovare gli sforzi finora intrapresi, e, sulla scorta anche delle indicazioni date da questi organismi con delibere n. 30 del 28.09.2012, n. 43 del 30.11.2012, n. 48 del 21.12.2012, n. 51 del 18.01.2013, n. 56 del 15.02.2013, n. 68 del 01.03.2013, n. 72 dell'08.03.2013, n. 89 del 17.05.2013, n. 96 e 98 del 24.05.2013, n. 108 del 07.06.2013, n. 110, 111, 115 e 118 del 26.07.2013 (che si richiamano integralmente), ponendosi come vigile promotore di tutte le iniziative necessarie e della loro attuazione, al fine di addivenire a: ___il miglioramento e l'adeguamento alla disciplina antinfortunistica di tutte le strutture logistiche in cui opera il personale; ___l'adozione delle ulteriori misure proposte per migliorare le condizioni di salute e sicurezza del personale nel corso del servizio e nei vari ambienti di lavoro in cui opera, comprese quelle finalizzate a prevenire e ridurre i rischi da stress lavoro-correlato; l'attuazione delle indicazioni da seguire per accrescere il benessere organizzativo, sollecitando in particolare: ___la definizione di procedure di rilevazione anonime che coinvolgano tutto il personale quantomeno sulle variabili critiche evidenziate al cap. 4 della Direttiva citata; ___la tempestiva predisposizione di strumenti di rilevazione; ___la definizione dei processi di raccolta ed elaborazione dei dati e restituzione dei risultati; l'individuazione di adeguati metodi d'intervento e la definizione del piano di miglioramento.

Il personale che rappresentiamo, i Carabinieri di tutti i gradi del Nord-Est, Ci chiede e, attraverso di noi, Vi chiede, di impegnare ogni energia affinché:

venga respinta con forza qualsiasi ipotesi di proroga del blocco stipendiale, di riforma previdenziale che prolunghi gli attuali limiti di permanenza in servizio e che non sia accompagnata dall'avvio del secondo pilastro, nonché qualsivoglia ipotesi che vada a peggiorare la condizione del personale: eventuali provvedimenti in tal senso potranno solo esserci imposti, sotto l'esclusiva responsabilità di Governo e Parlamento! - vengano proposte idonee soluzioni per il riordino delle carriere, lo sblocco del turn over e il rinnovo del contratto; si ottenga, dall'Amministrazione, una più sostanziale ottemperanza alle disposizioni (costituzionali, comunitarie e legislative) su trasparenza, fruizione dei diritti e tutela della salute sul lavoro. (Su tali tematiche anche altri organismi si sono espressi, tra cui il Co.I.R. Palidoro con la delibera nr. 188 del 26.09.2013, che di massima si condivide) Fatte queste premesse e rinnovando il nostro impegno, da un lato, a farci attiva cassa di risonanza delle problematiche che ci vengono segnalate dal personale e dai Co.Ba.R. confluenti perché arrivino al Centro (tramite delibere e risposte che sono attualmente l'unico strumento che la legge consente alla rappresentanza per esprimersi) e, dall'altro, a continuare ad essere propositivi e di supporto all'Organismo Centrale nella tutela del benessere dei militari che rappresentiamo, richiediamo che sulle grandi questioni di fondo, che hanno costituito oggetto delle numerose delibere citate e sopra riepilogate, il CO.CE.R.:

possa farsene interprete proattivo con il Comando e la compagine politica, affinché le soluzioni proposte trovino celere e soddisfacente sfogo;

coinvolga tempestivamente gli organismi di base e intermedi per un sereno e costruttivo confronto di idee, anche valutando la possibilità di richiedere l'indizione di un'assemblea plenaria a Roma;

trovi la necessaria compattezza e determinazione per tutelare al meglio gli interessi di tutto il personale rappresentato;

solleciti gli uffici competenti a risolvere le problematiche evidenziate che ne hanno ridotto la visibilità e pubblicità dell'attività condotta e a fornire le risposte previste.

PADOVA, 10 OTTOBRE 2013.

(ESTRATTO DAL DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO INTERMEDIO DI RAPPRESENTANZA DEL COMANDO INTERREGIONALE VITTORIO VENETO E APPROVATO A PADOVA L'11 OTTOBRE 2013 CON DELIBERA 132 IN ASSEMBLEA CO.I.R. CHE SARA' DIFFUSO INTEGRALMENTE IN QUESTI GIORNI MEDIANTE PUBBLICAZIONE NELL'AREA DEDICATA ALLA RAPPRESENTANZA MILITARE SUL PORTALE INTRANET LEONARDO RETE ARMA DEI CARABINIERI . PER DETTAGLI, INFORMAZIONI ED ESPRESSIONI SUI CONTENUTI POTETE CONTATTARE DIRETTAMENTE I RISPETTIVI DELEGATI CO.BA.R. VENETO, FRIULI VENEZIA GIULIA, EMILIA ROMAGNA, TRENTINO ALTO ADIGE CHE HANNO PARTECIPATO ALL'ASSISE DEL 10 OTTOBRE A PADOVA CONDIVIDENDO IL DOCUMENTO ELABORATO DAL COIR VITTORIO VENETO. DOCUMENTO REDATTO, ELABORATO E POI APPROVATO ALL'UNANIMITA' AL CO.I.R. VITTORIO VENETO E TRASMESSO A STRALCIO VERBALE AL CO.CE.R. CARABINIERI)



I DELEGATI CO.IR. VITTORIO VENETO

MAGGIORE PANIZ CAPITANO MISSIO
LUOGOTENENTE FRIZZERIN LUOGOTENENTE PINO
BRIGADIERE CAPO DE PEPPE BRIGADIERE CAPO BUCCHINI

APPUNTATO SCELTO SUTTO APPUNTATO SCELTO SCHIRALLI.