



Unione Sindacale delle Associazioni Militari Aeronautica

C.F. 94175040263 Associazione iscritta all'Albo A.P.C.S.M. Min. Difesa con il n. 19
Tel. +39 06 56549117 www.usami-aeronautica.it
email: info@usami-aeronautica.it - usami@pec.usami-aeronautica.it

PIATTAFORMA CONTRATTUALE

TRIENNIO 2022-2024

Incontro sindacati militari e Funzione Pubblica

25 luglio 2024

Sommario

1. PARTE ECONOMICA.....	2
1.1 LE RICHIESTE DEI SINDACATI MILITARI.....	2
1.2 OSSERVAZIONI SULLO STRAORDINARIO NELLE FORZE ARMATE	3
1.3 LA DIVISIONE DEI FONDI TRA IL PERSONALE DIRIGENTE E QUELLO NON DIRIGENTE	4
1.4 PER AUMENTO MEDIO NETTO MENSILE EURO 317.24 NON SERVONO RISORSE AGGIUNTIVE	5
2. PARTE NORMATIVA.....	5
2.1 PROPOSTE CHE NON COMPORTANO ONERI A CARICO DELLE RISORSE CONTRATTUALI ...	5
2.2 ABROGAZIONE CFG E ABROGAZIONE O DRASTICA RIDUZIONE DEI FONDI DESTINATI AL CFI 7	
3. I DISTACCHI E PERMESSI DEI DIRIGENTI SINDACALI.....	10
3.1 RECUPERO DELLE SPESE E COSTO DEL PERSONALE IMPIEGATO NELLA ESTINTA RAPPRESENTANZA MILITARE RECUPERO 20 MILIONI DI EURO.	10
3.2 I DISTACCHI E PERMESSI DEL PERSONALE DIRIGENTE NON POSSONO ESSERE PAGATI DAL REstante PERSONALE	11
4. NECESSITA' DI ACQUISIRE INFORMAZIONI PER UNA CORRETTA FORMULAZIONE DELLA PARTE NORMATIVA.....	12
5. AVVIO PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	12
6. TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO	12
Indice documenti allegati.....	13

1. PARTE ECONOMICA

1.1 LE RICHIESTE DEI SINDACATI MILITARI

Tutte le sigle sindacali del Comparto Difesa stanno chiedendo in ogni incontro con il Dipartimento della Funzione Pubblica che la totalità delle risorse del contratto siano destinate agli assegni fissi e continuativi. La posizione dei sindacati si basa evidentemente sul fatto che già le risorse totali sono molto lontane dal compensare l'inflazione: l'aumento in relazione all'anno 2022 e 2023 viene sostanzialmente assorbito dalla ridottissima vacanza contrattuale già percepita dal personale, 0,20% per l'anno 2022 e 0,30% per l'anno 2023).

Le risorse, se impiegate tutte per l'aumento degli assegni fondamentali (parametro e assegno pensionabile), permetterebbero un aumento lordo del 5.89 % per il 2024 e 2025, e 5.93% per il 2026. **Tali valori sono evidentemente lontani dagli aumenti del costo della vita relativo al triennio 2022/2024 che ha superato oltre il 17%.**

Già dal primo incontro con i sindacati militari, il Ministro per la Pubblica Amministrazione aveva annunciato che sarebbe stato impossibile corrispondere l'intera inflazione, dato il costo insostenibile per lo Stato, e da questo punto di vista non possiamo che comprendere le difficoltà dell'erario e l'odierno contesto socio economico.

Alla luce delle difficoltà dello Stato, questa sigla sindacale, unitamente alla totalità delle altre del comparto difesa, ha responsabilmente compreso i limiti dell'odierna negoziazione.

E' per queste ragioni che abbiamo dal primo incontro insistito affinché tutte le risorse del contratto siano corrisposte negli assegni fissi e continuativi, in modo che vi sia un'equa distribuzione delle risorse tra tutto il personale.

Non possiamo ignorare la drammaticità delle condizioni economiche dei militari che rappresentiamo e delle rispettive famiglie, basti pensare all'impennata dei costi energetici (peraltro non compresi nella vacanza contrattuale) e dei mercati collegati, ma anche dei beni di prima necessità e, in generale, dei costi quotidianamente affrontati per il sostegno delle famiglie.

Riteniamo, quindi, che questo sia il momento di mettere da parte i personalismi e gli interessi di parte e di limitare i privilegi che hanno caratterizzato e avvantaggiato per decenni determinate categorie di personale, quindi, di equidistribuire le risorse massimizzando l'aumento contrattuale che dovrà derivare dal prossimo contratto utilizzandole interamente per gli assegni fondamentali.

1.2 OSSERVAZIONI SULLO STRAORDINARIO NELLE FORZE ARMATE

Il Governo ha sempre asserito dal primo incontro che uno stanziamento totale delle risorse nella parte fissa non sarebbe realizzabile, affermando che sono necessariamente da accantonare dei fondi da destinare all'aumento del valore ora straordinario.

Dedicare risorse a tali aumenti significa sottrarlo agli stipendi!

Dobbiamo a questo punto evidenziare che il lavoro straordinario attiene ad attività che si rendono necessarie per soddisfare esigenze dell'amministrazione e non delle famiglie dei militari e, in quanto tali, il loro finanziamento non deve essere sottratto alle risorse degli stipendi ma, semmai, dovrà essere soddisfatto con ulteriori stanziamenti. Inoltre se vogliamo massimizzare il recupero dell'inflazione non possiamo accettare che una parte delle risorse stipendiali vengano assegnate ad una parte minoritaria del personale.

E' opportuno, inoltre, evidenziare che il bilancio del Ministero della Difesa riporta un'unica voce "Straordinari", sicché l'aumento del valore ora straordinaria che sembra voler "imporre" il governo, si traduce, in ultima analisi, in un aumento dello stanziamento del capitolo degli straordinari che non distingue lo straordinario pagato ai dirigenti da quello pagato ai non dirigenti.

A tal riguardo occorrono ulteriori riflessioni basate sui dati ufficiali.

Non vanno infatti trascurati i criteri con cui vengono effettivamente pagati gli straordinari che negli ultimi decenni si sono manifestati inaccettabilmente sperequativi e basati su considerazioni che superano il limite della legalità.

Al fine di avere chiarezza e trasparenza, USAMI AERONAUTICA ha chiesto ufficialmente allo Stato Maggiore Aeronautica di avere i dati dell'ultimo triennio (2022-2023-2024 primo semestre) relativi al pagamento dello straordinario, del CFI e CFG divisi per grado, ma a distanza di un mese, malgrado abbiamo evidenziato che i dati ci sono necessari per le attività negoziali in corso, la Forza Armata non ha ancora fornito alcuna informazione.

Siamo stati costretti, pertanto, ad analizzare le parziali informazioni ufficiali dedotte dal conto annuale del Ministero della Difesa relative all'anno 2022.

CIÒ CHE EMERGE È UN DATO A NOSTRO AVVISO IMMORALE!

Se si analizza il valore dagli straordinari pagati in relazione al volume complessivo degli stipendi del personale delle Forze Armate, si evince che **al personale dirigente dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica viene corrisposto l'84,62 % del totale dello straordinario**, che viene pertanto pagato ai Generali, ai Colonnelli ai Tenenti Colonnelli e ai Maggiori.

Ai restanti 20 gradi (da Aviere Capo a Capitano) è stato corrisposto solo il **15,38 % delle risorse (vedi allegato 1)**

Che dire... evidentemente il lavoro di un Dirigente vale di più del lavoro di un Graduato, Sergente, Maresciallo o Ufficiale non dirigente!

Eh sì, andando a fondo scopriremo Reparti in cui i comandanti, non curanti dei più elementari concetti di imparzialità, correttezza e buona amministrazione, emanano vere e proprie direttive con cui stabiliscono il numero limite di ore pagabili differenziandole in relazione ai gradi con favore verso i ruoli apicali.

Non si tratta di avviare un contenzioso/scontro tra categorie, siamo peraltro coscienti delle ragioni che inducono taluni a favorire/favorirsi nella divisione delle ore retribuite come straordinario, asseritamente giustificate per riconoscere le responsabilità e gli oneri dei gradi più elevati.

Ciò nondimeno, ci dispiace, ma non è questo lo strumento per premiare la responsabilità, non foss'altro che lo straordinario corrisposto alla dirigenza viene evidentemente e notoriamente sottratto al restante personale!

Quanto, infine, all'onere più volte evidenziato dalla Funzione Pubblica sull'aumento del valore ora straordinaria, occorre spendere due parole sul sistema normativo applicabile al personale non contrattualizzato.

Mentre per i Dirigenti ad ogni aumento economico derivante dalle classi, scatti, e Decreti Annuali di rideterminazione dello stipendio, consegue automaticamente un aumento del valore ora straordinaria, per il personale non dirigente tale automatismo è stato abrogato dal DPR 163/2002 che ha rotto il vincolo stipendio-ora straordinaria, e ben due contrattazioni sono state chiuse senza aumentare lo straordinario (**vedi allegato 2**).

Deve osservarsi, peraltro, che allorquando i contratti sono intervenuti sulla misura oraria, è stato applicato un incremento medio inferiore al valore di 1 Euro .

Nulla osta, pertanto, a nostro avviso, all'impiego di tutte le risorse negli assegni fondamentali, almeno per questa tornata contrattuale.

1.3 LA DIVISIONE DEI FONDI TRA IL PERSONALE DIRIGENTE E QUELLO NON DIRIGENTE

Alla luce di quanto sopra considerato e di quanto accade palesemente nelle Forze Armate, si rende pertanto necessaria una precisa clausola contrattuale che assicuri il principio di parità e proporzionalità nella corresponsione dello straordinario tra i ruoli, imponendo la regola della divisione dei fondi differenziando il personale dirigente da quello non dirigente.

La norma non ha costi e, pertanto, può tranquillamente essere inserita nel contratto senza inficiare le risorse contrattuali.

1.4 PER AUMENTO MEDIO NETTO MENSILE EURO 317.24 NON SERVONO RISORSE AGGIUNTIVE

Premesso quanto evidenziato sopra, insistiamo affinché tutte le risorse contrattuali siano destinate sugli assegni fondamentali!

Non stiamo chiedendo nulla di esorbitante, ma **un aumento minimo che compensi maggiormente il caro vita, che sia in grado di superare quantomeno l'aumento già corrisposto automaticamente al personale in congedo con la perequazione pensionistica e che possa portare un po' di equità rispetto a quanto lo Stato ha già corrisposto alla classe Dirigente Militare.**

Infatti, se si confronta la dinamica salariale degli ultimi 20 anni riferendola all'inflazione e prendendo a riferimento i due gradi apicali, si può verificare che il **Colonnello**, tra i decreti annuali disposti con DPCM e le progressioni economiche automatiche (classi e scatti), ha avuto un **incremento pari al +7,42%**.

Il Luogotenente, considerando tutti i contratti che si sono succeduti nel tempo, ha avuto una **perdita economica pari a - 22,19% (vedi allegato 3).**

Usando le risorse complessive già stanziata è sufficiente riconoscere al parametro un valore pari a Euro 225.05 lordi, che unitamente all'aumento dell'importo aggiuntivo pensionabile produce un valore medio 317.24 Euro netti alla mano (**vedi allegato 4**).

2. PARTE NORMATIVA

2.1 PROPOSTE CHE NON COMPORTANO ONERI A CARICO DELLE RISORSE CONTRATTUALI

Non mancano tuttavia le nostre numerose proposte (**vedi allegati 8-10**) in ambito normativo, che dovranno essere finanziate con ulteriori risorse che possono essere reperite con un'ottimizzazione ovvero razionalizzazione delle spese della difesa, già individuata da questa Organizzazione analizzando il conto annuale aggregato delle Forze Armate relativo all'anno 2022. Tali proposte potranno essere finanziate con le risorse e le destinazioni che sono riportate nel prossimo paragrafo, non appena le autorità interessate dalla nostra Associazione provvederanno a fornirci le informazioni necessarie a predisporre il testo normativo.

Ci riserviamo, pertanto, di avanzare le nostre richieste, anche specifiche per il personale dell'Aeronautica Militare e, nelle more della ricezione delle informazioni avanzate al Dipartimento della Funzione Pubblica, SMD e SMA, rinnoviamo e integriamo quanto già richiesto nei precedenti incontri con riferimento alle proposte che non sottraggono risorse allo stanziamento contrattuale.

LICENZA ORDINARIA FRUITA IN FRAZIONI DI ORE

Rinnoviamo la nostra richiesta di stabilire nel contratto che **LA LICENZA ORDINARIA POSSA ESSERE FRUITA IN FRAZIONI DI ORE** (1 giorno di licenza = 8 ore) da usare per motivi personali nel limite del 50% del totale dei giorni di licenza. Tale proposta non sottrae risorse allo stanziamento contrattuale e soddisfa molteplici necessità quotidiane familiari e personali, andando incontro alle numerose aspettative del personale.

TURNI DI "GUARDIA E NON" CON ORARIO AUTOCOMPENSANTE SU 24 ORE CONTINUATIVE

Come già anticipato nel nostro ultimo incontro lo Stato Maggiore Aeronautica, per ragioni a noi non note, ha deciso di eliminare i servizi h24 in favore del turno h12, in ciò creando gravi difficoltà organizzative in primis ai Comandi e certamente anche al personale. Infatti, nella prevalenza dei casi i turni h24 venivano svolti su base volontaria dai pendolari, così si conciliavano le esigenze dell'Amministrazione con quelle dei singoli i quali evitavano onerosi e rischiosi pendolarismi quotidiani. Oltretutto la nuova policy della Forza Armata non si applica in modo omogeneo tra i vari Comandi, alimentando in tal modo il già diffuso malcontento del personale. Si rende, pertanto, necessario prevedere una norma contrattuale esplicita che preveda questa turnistica. Anche tale proposta contrattuale non sottrae risorse allo stanziamento contrattuale.

PART-TIME

Non possiamo ignorare le notevoli difficoltà nella gestione famiglia-lavoro caratterizzano la vita di un militare che presta servizio nella maggioranza dei casi lontano dal proprio luogo di origine e quindi privo del sostegno familiare. Si chiede pertanto, a favore del personale con figli minori di anni 3 e, a prescindere dall'età, per il personale con familiari portatori di handicap grave (art. 3 – comma 3 – legge 104/92), di stabilire il diritto alla riduzione sino al 50% dell'orario di lavoro settimanale ("part-time" orizzontale o verticale).

ASPETTATIVA PRIVATA PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' EXTRAPROFESSIONALE

Attualmente l'ordinamento militare prevede la fruizione di un periodo continuativo di un anno per motivi privati senza assegni, tuttavia, durante tale assenza l'Amministrazione Militare non permette lo svolgimento di attività lavorativa retribuita. L'articolo 23 bis del D.lgs. 165/2001 già prevede per i pubblici dipendenti l'aspettativa privata " ... senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale...". Si chiede che tale norma venga estesa al personale militare.

ASPETTATIVA PER INFERMITA'

Si chiede una trasposizione nel contratto del l'art. 12 DPR 171/2007, e che nel comma 2 la frase "Il personale militare, giudicato permanentemente non idoneo al servizio in

modo parziale” viene sostituita con “Il personale militare, giudicato permanentemente non idoneo al servizio”.

La modifica si rende necessaria per evitare erranee interpretazioni che escludono il personale non idoneo in modo assoluto dai benefici della norma.

REVISIONE QUOTA MINIMA DEL CFI DA DESTINARE AL FESI

L'art. 5 comma 1 lettera c) del DPR 171/2007 viene sostituito con il seguente:

c) una corrispondente riduzione dal 10 per cento al 20 per cento per il 2008 e dal 10 per cento al 25 per cento per il 2009 e, per gli anni successivi, una misura che non può essere inferiore al 70 per cento, individuata con apposita determinazione del Capo di Stato Maggiore della difesa, dei fondi previsti dal comma 9, dell'articolo 9, del decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2002, n. 163;

Il testo originale della norma alimenta il FESI utilizzando minimo del 20% delle risorse del CFI “compatibilmente con l'attività operativa/addestrativa e salvo comprovate esigenze di impiego”.

La modifica richiesta assegna una quota minima del 70% delle risorse CFI al FESI eliminando l'eccezione alla quota minima lasciata alla discrezionalità dello Stato Maggiore Difesa. Sono in tal modo garantite maggiori risorse alla negoziazione di secondo livello.

2.2 COME ALIMENTARE LA PARTE NORMATIVA SENZA INCIDERE SULLO STANZIAMENTO CONTRATTUALE - ABROGAZIONE CFG E ABROGAZIONE O DRASTICA RIDUZIONE DEI FONDI DESTINATI AL CFI -

Una volta definito l'accordo base sugli assegni fondamentali, la solo-parziale compensazione dell'inflazione e il ripristino di equilibrio tra i ruoli dirigenti e non, la parte potrà essere raggiunta senza ulteriori risorse.

Proponiamo di attingere da due istituti ufficialmente avversati dalla totalità/quasi totalità dei sindacati militari.

Precisiamo fin da subito che questo sindacato da sempre considera le risorse stanziare per il CFI e per il CFG somme di denaro evidentemente sottratte agli stipendi ovvero ad altri assegni fondamentali ed accessori del personale.

Ma vediamo come vengono usate nelle Forze Armate.

C.F.G.

Le ragioni che lo hanno istituito sono chiare! Sfruttare il lavoro del personale, e in particolare dei Sottufficiali e Graduati che sono chiamati quotidianamente a svolgere servizi di guardia nelle strutture militari.

Il concetto ci sembra molto è chiaro! Alla radicale riduzione del personale causata dai pensionamenti e della mancanza di arruolamenti, si fa fronte pagando il lavoro per 1/4 del suo valore reale. Sia sufficiente pensare alla denuncia pubblica fatta da questo sindacato in occasione del primo incontro avuto lo scorso anno con il Ministro della Difesa (3 euro un'ora di straordinario), successivamente ripresa a titolo di mantra da altre sigle sindacali e dai media nazionali.

Lo scotto, almeno per l'Aeronautica Militare, lo paga sia il personale anziano, chiamato anche a 56-58 anni a svolgere i servizi di guardia armata ma, ancor di più, il personale giovane e meno tutelato, ovvero quello con il contratto a termine, in relazione al quale gli artifici normativi permettono di azzerare le ore di lavoro svolte con uno statino firme riepilogativo che riporta sempre il numero zero sulle ore straordinarie, mentre tali soggetti vengo invece impiegati anche con massacranti turni 1/1 senza il rispetto del riposo e dell'orario lavoro settimanale.

Lo Stato dovrebbe elogiarli e ossequiarli, visto che il lavoro di tre persone viene svolto da un solo militare sconfinando le norme sulla sicurezza del lavoro e sull'orario massimo settimanale e il tutto a vantaggio puramente economico dell'Amministrazione.

Il Compenso Forfettario di Guardia deve, pertanto, essere Abrogato.

C.F.I.

Sul Compenso Forfettario di Impiego le nostre osservazioni sono ancora più dure e irreprensibili.

L'istituto è stato introdotto dall'articolo 3 della Legge del 29/03/2001 - N. 86, ove si stabilisce che " *...Il personale dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica impegnato in esercitazioni od in operazioni militari caratterizzate da particolari condizioni di impiego prolungato e continuativo oltre il normale orario di lavoro, non è assoggettato, durante i predetti periodi di impiego, alle vigenti disposizioni in materia di orario di lavoro ed ai connessi istituti, a condizione che le predette attività si protraggano senza soluzione di continuità per almeno quarantotto ore...*" .

In primo luogo occorre osservare che trattasi di una norma di dubbia legittimità in quanto disciplina con atto parlamentare una materia che è, invece, rimessa alla negoziazione dei sindacati (vedi D.Lgs 195/1995) ossia l'orario di lavoro.

La ratio della norma è piuttosto chiara, eliminare l'orario di lavoro risparmiando sul costo dello straordinario e degli ulteriori benefici economici e normativi.

Di fatto questa legge prevede la possibilità di sospendere la disciplina dell'orario di lavoro e del relativo trattamento economico, lasciando la possibilità alla sede negoziale di disciplinare solamente la misura dell'indennizzo sostitutivo.

Bene doveva il legislatore permettere alla sede negoziale di individuare anche le attività cui ricondurre la corresponsione di tale emolumento e certamente anche le condizioni-presupposti necessari per l'applicazione dell'istituto, giacché le è stata sottratta una materia tipicamente negoziale.

Infatti, In secondo luogo, lo stesso articolo 3 stabilisce che " ... *Le esercitazioni e le operazioni di cui al comma 1 sono determinate, nell'ambito delle rispettive competenze, dal Capo di Stato Maggiore della Difesa, dai Capi di Stato Maggiore di Forza Armata e dai Comandanti Generali dell'Arma dei Carabinieri e del Corpo della Guardia di Finanza...*".

E' qui, apriti cielo!

Questo sindacato ha da tempo fatto un intervento pubblico indirizzato allo Stato Maggiore Aeronautica denunciando, in relazione all'istituto su cui si argomenta, la violazione delle norme anticorruzione, dato che per come è applicato nella Forza Armata, si presta ad una pericolosa ed illegale logica di scambio (**vedi allegato 5**).

Inoltre, è agli occhi di tutti l'utilizzo di tali fondi per pagare le semplicissime attività di giardinaggio, il personale impiegato durante le feste dei reparti (open day anniversario AM ecc.), le attività ordinarie svolte quotidianamente (es. l'ordinario servizio di allarme nazionale) in palese violazione della destinazione di tali risorse.

In sostanza l'istituto si è dimostrato un sostituto dello straordinario si, ma, più precisamente, un potere dato in mano ai Comandanti, Capi Articolazione, ed in taluni casi anche ai Capi Nucleo, di decidere a chi dare i soldi e in quale misura corrisponderli.

Il C.F.I. è diventato uno strumento di comando surrettiziamente e "asseritamente" premiale secondo criteri stabiliti *ad nutum* dal superiore di turno.

Ma non basta!

Deve osservarsi, ancora, che non è così raro individuare condizioni in cui nella stessa unità operativa le condizioni del citato art. 3 vengano applicate solamente al personale non dirigente, mentre il personale dirigente cui è necessariamente sottoposto per l'impiego, sia retribuito con lo straordinario che è pagato in misura superiore a quello rapportato al CFI. Con la somma conseguenza in cui si vedono soggetti obbligati a svolgere anche una settimana lavorativa in regime orario forfettario e, nell'ambito dello stesso Reparto, Dirigenti che svolgono, in modo ordinario, l'attività di lavoro straordinario, senza l'obbligo di essere sottoposti alle condizioni operative imposte dalla legge 86/2001.

Il tutto viene puntualmente spiegato ed illustrato nel documento che alleghiamo (**vedi allegato 4**)

E' arrivato il momento, pertanto, di chiudere questa grave parentesi e di aprirne un'altra.

Sul c.d. bilanciario della difesa anno 2024 alla voce CFI e CFG sono riportati in totale 114.064.659 Milioni di Euro (totale EI AM MM e SMD v. allegato 6) che proponiamo di impiegare con le modalità che seguono:

- **40milioni** per l'incremento degli **assegni di funzione** ovvero per riconoscere la competenza e la professionalità derivanti dall'anzianità di servizio;
- **30 milioni** per il finanziamento della **parte normativa economica e non** che dovrà essere definita nel corso dell'attuale fase negoziale;
- **30 milioni per l'incremento del FESI** ai sensi dell'articolo 5 comma 1 lettera c) del D.P.R. del 11/09/2007 - N. 171;
- **14 milioni** da utilizzare per il **CFI le ipotesi di cui all'articolo 3 della legge n. 86/2001** previa definizione delle attività stabilite in sede negoziale.

Trattasi di una **scelta sindacale ma prima di tutto politica**, perché è proprio il **Ministro della Difesa e il Governo che questo rappresenta che non potrà far finta di non vedere e di non sapere.**

La nostra proposta non produce alcun costo per la cittadinanza italiana ma comporta un impiego semplicemente razionale e coerente con lo spirito normativo della legge 86/2001 e con le previsioni contrattuali che prevedono l'impiego delle **risorse del CFI per un aumento non inferiore al 20% del FESI** (articolo 5 comma 1 lettera c) del D.P.R. del 11/09/2007 - N. 171).

3. I DISTACCHI E PERMESSI DEI DIRIGENTI SINDACALI

3.1 RECUPERO DELLE SPESE E COSTO DEL PERSONALE IMPIEGATO NELLA ESTINTA RAPPRESENTANZA MILITARE RECUPERO 20 MILIONI DI EURO.

E' noto a tutto il mondo associativo e governativo che i permessi e i distacchi riconosciuti temporaneamente ai dirigenti sindacali sono chiaramente insufficienti e non consentono la sopravvivenza delle strutture sindacali le quali vivono esclusivamente del lavoro dei propri dirigenti e non più del sostegno dell'Amministrazione, come accadeva in passato con la Rappresentanza Militare.

Si sta tentando di far ricadere sul personale i costi dell'effettiva necessità numerica delle guarentigie sindacali, sottraendo risorse al contratto.

Tutte le sigle sindacali si sono categoricamente opposte e continuano ad opporsi a tale proposta governativa.

Ebbene, trattasi di un finto problema la cui soluzione viene puntualmente glissata ad ogni incontro.

Nessun onere deve essere posto a carico delle risorse contrattuali e nessun onere aggiuntivo per lo Stato deriva dal riconoscimento di tali fondamentali istituti sindacali.

I soldi già ci sono! Inutile nascondere la verità!

Il risparmio erariale derivante dall'estinzione della Rappresentanza Militare è ben più ampio di quello dichiarato in pubblico e ben può compensare i costi dei distacchi e permessi sindacali.

Non si tratta solo dei circa 6 milioni di euro dichiarati dall'Amministrazione, in quanto questa somma si riferisce solamente ai costi di gestione (missioni, uffici ecc.) ma non considera il costo uomo.

Stiamo parlando di centinaia di persone che venivano quotidianamente sottratte all'Amministrazione per lo svolgimento dell'attività della Rappresentanza.

Il Consiglio Centrale di Rappresentanza e i Consigli Intermedi avevano una presenza costante di delegati ogni giorno lavorativo.

Se poi vogliamo considerare in via approssimativa anche i Consigli di Base, che superavano il migliaio di unità, si può arrivare a quantificare per difetto oltre 20 milioni di euro risparmiati ogni anno dall'Amministrazione (**vedi allegato 7**). Il calcolo si può derivare dalla quantità di delegati totale FF.AA. e FF.PP. a ordinamento militare, in relazione al costo lordo stato per persona dichiarato dal governo con il documento contrattuale consegnato ai sindacati militari in occasione del primo incontro.

A questo punto far sopravvivere le associazioni sindacali è solo una scelta politica e non certo una decisione economica e la politica deve assumersi le proprie responsabilità, tenendo conto, altresì, di quanto era già stato fatto in occasione della nascita dei sindacati di polizia ad ordinamento militare i cui distacchi e permessi sono stati finanziati con uno stanziamento separato dalle risorse contrattuali.

3.2 I DISTACCHI E PERMESSI DEL PERSONALE DIRIGENTE NON POSSONO ESSERE PAGATI DAL RESTANTE PERSONALE

L'articolo 16 della legge 46/2022 e l'articolo 46 del d.lgs. 95/2017 prevedono l'istituzione di una autonoma area negoziale del personale dirigente delle Forze Armate e delle Forze di Polizia a ordinamento militare.

Ebbene, è noto a tutti che la legge proibisce i sindacati di categoria, cosicché i dirigenti sono presenti e negozieranno per conto delle associazioni sindacali che rappresentano tutto il personale, inclusi i non dirigenti. Pertanto, verranno stanziati delle risorse da dedicare al solo personale Dirigente.

E' necessario, quindi, che vi sia una differenziazione dei distacchi del personale dirigente e non dirigente e che il costo dei primi venga posta a carico dei relativi stipendi e non a carico dei non dirigenti come, invece, sta proponendo il Governo.

4. NECESSITA' DI ACQUISIRE INFORMAZIONI PER UNA CORRETTA FORMULAZIONE DELLA PARTE NORMATIVA

Al fine di formulare una compiuta e dettagliata proposta della parte normativa e normativa economica, e comunque per quantificare l'impiego delle risorse accessorie, altresì quelle dedotte dallo stanziamento per il CFI e il CFG, questa organizzazione sindacale ha bisogno di acquisire le necessarie informazioni che sono state puntualmente e formalmente richieste alla Funzione Pubblica, allo Stato Maggiore Difesa e allo Stato Maggiore Aeronautica (**vedi allegati 8-10.**), trattasi di istanze che alla data odierna non hanno ancora trovato alcun riscontro.

Nell'attesa di acquisire tutte le informazioni necessarie ci riserviamo di esporre le numerose richieste di novazione normativa in materia di indennità generali e speciali attinenti il personale dell'Aeronautica Militare.

5. AVVIO PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Questa associazione unitamente ad altre sigle sindacali dell'Esercito e della Marina ha provveduto con atto formale a chiedere l'avvio della previdenza complementare per le note e ribadite ragioni che rendono intollerabile l'ulteriore rinvio di un confronto sul futuro previdenziale dei giovani. Si rinnova, pertanto, la richiesta già formulata nei precedenti incontri e con atto formale.

6. TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO

La Corte Costituzionale con sentenza n. 130/2023 ha dichiarato illegittimo il ritardo con cui lo Stato corrisponde il trattamento di fine servizio in quanto il rinvio contrasta con il principio della giusta retribuzione. Si chiede, pertanto, l'inserimento di una norma contrattuale che preveda la corresponsione dell'indennità di buonuscita al momento del congedo, salvi i termini amministrativi ordinari necessari al procedimento di liquidazione.

USAMI AERONAUTICA
Segretario Generale
Enzo Trevisiol

Indice documenti allegati.

Si allegano i seguenti documenti:

1. Schema riassuntivo variazione valore ora straordinaria e salti contrattuali;
2. Estratto pagamento straordinari divisi per Grado e rapportati al volume complessivo degli stipendi – fonte conto annuale Ministero della difesa 2022;
3. Calcolo variazioni retributive ultimi 20 anni Luogotenente/Colonnello;
4. Scheda sviluppo aumenti stipendiali del personale con parametro 225,05 Euro lordi;
5. Lettera USAMI AERONAUTICA Straordinari CFI e norme anticorruzione;
6. Estratto Bilancio/Assegnazioni Ministero Difesa 2024;
7. Decreto determinazione numero delegati Rappresentanza Militare;
8. Istanza indirizzata SMA richiesta dati per contrattazione – non riscontrata-;
9. Istanza indirizzata SMD richiesta dati per contrattazione – non riscontrata -;
10. Istanza indirizzata Dipartimento Funzione Pubblica richiesta dati per contrattazione – non riscontrata -;