



**Aeronautica Militare**  
**Consiglio Centrale di Rappresentanza**  
- Sezione Aeronautica -

Pdc 6005003

**AL CAPO DI STATO MAGGIORE A.M.**

**≡ S E D E ≡**

Allegati: 1 (uno)

OGGETTO: Trasmissione delibera n. 7 a stralcio verbale n. 133/2015/XI del Co.Ce.R.  
Sezione Aeronautica.

Si trasmette, in allegato, la delibera indicata in oggetto, di cui si chiede al contempo la relativa pubblicazione e la comunicazione via e-mail al personale della F.A..

**IL VICE PRESIDENTE VICARIO DEL COCER A.M.**  
*(Ten. Col. Guido BOTTACCHIARI)*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Guido Bottacchiarri', written over the printed name.

**ALLEGATO "I"**  
**VERBALE n. 133/2015/XI**

# **AERONAUTICA MILITARE**

## **CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA**

### **DELIBERA N. 7**

**OGGETTO:      Analisi sul Libro Bianco della Difesa.**

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

#### **DELIBERA**

- di inviare il documento redatto annesso alla presente delibera a stralcio verbale al Sig. Capo di SMA ed AL CO.CE.R. INTERFORZE.

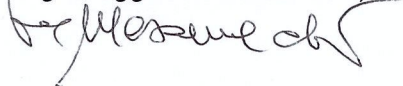
Presenti e votanti: 5

La presente delibera viene approvata all'unanimità.

*Roma, 13 Maggio 2015*

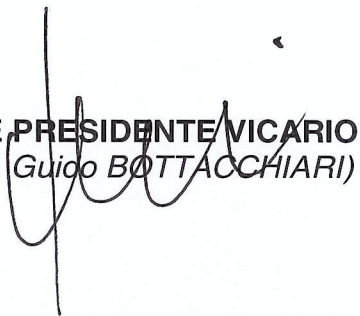
**IL SEGRETARIO**

*(Serg. Magg. Alfio MESSINA)*



**IL VICE PRESIDENTE VICARIO**

*(T.Col. Guido BOTTACCHIARI)*



## Annesso "1" alla Delibera n. 7 - VERBALE n. 133/2015/XI

**CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA DEI MILITARI  
Sezione Aeronautica Militare****ANALISI SUL LIBRO BIANCO DELLA DIFESA**

Il tanto atteso Libro Bianco, il documento di politica militare che definisce per i prossimi anni ruolo e caratteristiche della Difesa italiana, è stato presentato al Consiglio Supremo di Difesa che ne ha approvato i contenuti lo scorso 21 aprile 2015.

L'approfondita analisi del documento, da parte di questo Consiglio riunitosi con i delegati dei COIR confluenti, ha avuto come obiettivo quello di chiarire taluni aspetti delle grandi riforme in esso previste e prospettare alcune perplessità e considerazioni alla luce del ruolo di rappresentanti di interessi collettivi del personale militare.

Sebbene il documento nella sua interezza sia caratterizzato da elementi innovativi, è tuttavia scaturita una forte critica per il mancato coinvolgimento in fase di stesura della Rappresentanza Militare al pari di altri soggetti istituzionali e non, incontrati in diverse occasioni dallo staff del Ministero della Difesa preposto alla redazione del libro bianco.

Pertanto, ci s'interroga su quale ruolo avranno in tale processo le Rappresentanze Militari che non sono mai citate nel testo e che rischiano quindi di subire dall'alto, ancora una volta, una riforma che impatterà violentemente sulla condizione professionale e sociale del Personale, che non sono in grado di rappresentare in un processo che prevede un intervento epocale sul sistema difesa.

Tutto questo a causa del permanere di uno strumento rappresentativo privo di precipue caratteristiche sindacali, in barba anche alle recenti sentenze della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo che hanno sancito chiaramente che il diritto alla libertà di associazione, di cui la libertà sindacale è un aspetto che non può essere negata ad alcuna attività professionale o di ufficio dal suo campo di applicazione. Grande perplessità lascia la mancata considerazione di tutto ciò all'interno del libro Bianco.

**Annesso "1" alla Delibera n. 7 - VERBALE n. 133/2015/XI**

Più in generale si nota una tendenza a considerare il personale militare fuori dal contesto dell'ordinamento democratico e civile.

L'aspetto che maggiormente interessa questa Rappresentanza ovviamente sono le ricadute sul Personale e loro famiglie. Da un'attenta analisi del documento emerge inoltre un quadro di progressiva e preoccupante precarizzazione del Personale militare.

Si parla genericamente di "capitale umano" come fattore strategico che è e rimarrà centrale in ogni soluzione potenzialmente individuabile al fine di rendere pienamente efficace ed efficiente il modello valoriale ed operativo. Nuova filosofia che dovrebbe sottendere all'utile opportunità di formazione lavorativa, all'evoluzione delle retribuzioni al fine di garantire i giusti riconoscimenti per la specificità richiesta, ma nei fatti il progetto resta alquanto fumoso, e tenta di "imitare" modelli altrove esistenti (Francia-USA).

Il libro bianco "impatta" in un contesto in cui lo strumento militare ha subito già diversi interventi di revisione ordinativa ed organica, a partire dagli interventi legislativi a far data dal 2001 che hanno sancito il passaggio ad un esercito di tipo professionale (190.000 unità), per passare attraverso una spending review (modello a 170.000) ed infine per arrivare ai numeri previsti dalla cosiddetta "riforma Di Paola" – Legge 244/2012, (150 mila militari entro il 2024).

L'intento programmatico del documento è di ridurre drasticamente i costi del personale attraverso una maggiore flessibilità d'impiego, facilitando il transito verso l'impiego civile con una maggiore caratterizzazione di *personale a tempo determinato*, passando dall'attuale 12% al 50% dell'intero organico. Tutto ciò pur mantenendo il modello a 150.000 unità e, quindi, con un'ulteriore sforbiciata agli organici previsti dalla Legge 244/2012.

La componente a tempo indeterminato dovrà scendere dall'attuale 88% al 50%.

Emerge, inoltre, la volontà di ridurre il costo del personale passando non solo attraverso una riduzione delle consistenze numeriche, ma anche attraverso una contrazione della retribuzione. Ciò stride con quanto si afferma all'interno del documento in merito all'armonizzazione del trattamento dei militari delle nostre FF.AA. con quello riservato agli appartenenti degli altri Paesi europei più avanzati, poiché, come ben noto, questi ultimi godono di un trattamento economico ben maggiore e di adeguati strumenti di tutela.

Altri elementi di preoccupazione, nell'ambito della riduzione del Personale, sono rappresentati dalla tempistica che al fine di conseguire, in tempi credibili, gli obiettivi prefissati e i relativi risparmi prevedono l'introduzione di nuove misure di accompagnamento del Personale in S.P. (tempo indeterminato) fuori dalle FF.AA.,

## Annesso "1" alla Delibera n. 7 - VERBALE n. 133/2015/XI

“cosiddetto esodo agevolato”, senza però definire con quali garanzie e soprattutto con quali risorse.

Il testo introduce oltretutto due iniziative denominate “**Progetto giovani**” e “**Progetto lavoro futuro**”, finalizzate alla ricollocazione del personale militare nel mondo del lavoro. Nonostante il proposito positivo dell'idea, tali concetti devono essere concretati e chiariti a tutela del posto di lavoro.

Siamo sicuri che l'attuale situazione sociale ed economica del Paese sia pronta ad accogliere migliaia di colleghi nel mondo del lavoro? Siamo sicuri che tale precarizzazione del rapporto di lavoro militare continuerà ad attrarre la “meglio gioventù” italiana?

Non è da sottacere, inoltre, la volontà del raggiungimento dell'obiettivo di flessibilità e adattabilità degli organici del Personale mediante *provvedimenti amministrativi*, tenendo così fuori dall'ambito decisionale gli Organi democratici e di rappresentanza, il Parlamento e le Parti sociali.

La generalità e talvolta la genericità di taluni concetti espressi nel libro bianco nel delineare il futuro del nuovo modello di Difesa hanno fatto affiorare alcune perplessità e dubbi sul modus operandi futuro e sull'applicazione delle eventuali norme discendenti e relativi effetti sul sistema Difesa e sul personale militare.

Sul tema generale delle carriere, ci aspettiamo non si perda l'occasione di una vera riforma affinché al personale sia consentito percorrere una carriera meritocratica veramente aperta che consenta, così come in altri Stati, di poter percorrere l'intera scala gerarchica quando in possesso di conoscenza, competenza e capacità.

Per quanto riguarda il percorso di carriera per raggiungere i gradi e le funzioni previste per i Graduati, i Sergenti e i Marescialli si dovrà esclusivamente prevedere la provenienza dal ruolo della Truppa purché, l'iter di carriera delineato per tali figure, non sia particolarmente lento e macchinoso. Per gestire questa fase si dovrà necessariamente prevedere per il personale già in servizio, un “regime transitorio” che nel tener conto delle anzianità di servizio del personale dovrà protrarsi per oltre un ventennio.

Per quanto attiene poi l'arruolamento, anche qui emergono forti perplessità sulla reintroduzione dell'anacronistica figura dell'ufficiale a ferme prefissate, tra quelli definiti complementari o di supporto, elemento che riteniamo sia fortemente da respingere. A parere di questo Consiglio, invece, gli ufficiali dovrebbero essere arruolati secondo due modalità: ruoli normali (accademia) e ruoli speciali provenienti esclusivamente dall'interno, in modo da privilegiare le conoscenze e competenze tecniche e specialistiche acquisite. L'istituto dell'U.F.P. da una parte crea precari e

**Annesso "1" alla Delibera n. 7 - VERBALE n. 133/2015/XI**

dall'altra mette al vertice, di alcune funzioni del sistema difesa, personale non adeguatamente preparato professionalmente a differenza del personale già in servizio che potrebbe ricoprire tali incarichi con professionalità e competenza già accertata all'interno della propria compagine.

Il documento introduce, inoltre, le "Forze di Riserva". La finalità di questo nuovo strumento sembrerebbe positiva. Ciononostante rimangono da chiarire le norme di raccordo con il personale in servizio riguardo allo stato giuridico e la tutela del proprio posto di lavoro e il relativo trattamento economico. Si resta in attesa di conoscere le proposte operative che la Difesa formulerà per la costituzione della Riserva per poterne valutare la validità ed efficacia.

La trasformazione del trattamento economico sembra evidenziare lungimiranza e giustezza degli indirizzi in considerazione della previsione di una redistribuzione delle risorse effettuata, non solo della base di una piramide gerarchica ma anche sulla base delle funzioni svolte, rispondendo ad una attuale esigenza del personale militare che soffre una situazione non certamente trasparente e coerente ai tempi e alla struttura in cui opera. Esistono in questo momento molte sperequazioni che creano demotivazione e sfiducia in ragione del senso d'ingiustizia avvertito nella distribuzione delle risorse economiche in campo stipendiale, previdenziale e gerarchico-funzionali

Non emergono, invece, riferimenti al fatto che negli anni le varie modifiche del trattamento economico e soprattutto quello previdenziale hanno comportato per il personale, uno stravolgimento sostanziale delle dinamiche retributive e delle prospettive previdenziali che impongono un radicale ripensamento delle distribuzione delle risorse. Inoltre il blocco contrattuale ha contribuito a un progressivo allargamento della forbice della base stipendiale soprattutto a danno dei ruoli inferiori e dei gradi iniziali dei vari ruoli e in definitiva dei più giovani. Quindi nella futura riforma del trattamento economico prospettata nel Libro Bianco si dovranno riallineare tali squilibri.

I delegati dell'Aeronautica Militare rimangono a disposizione della parte politica per contribuire alla raccolta di successive osservazioni per la formulazione di proposte d'interesse del personale.

Poiché nella fase iniziale della stesura del libro bianco è mancata la compartecipazione della Rappresentanza Militare, i delegati si auspicano che nei passaggi successivi, così come annunciato dal sottosegretario alla Difesa On. Domenico Rossi nell'incontro tenuto con il COCER interforze lo scorso 21 aprile 2015, vi sia un reale coinvolgimento degli organi rappresentativi e una conseguente attenta valutazione da parte del Governo.