



**DOCUMENTO ILLUSTRATO E CONSEGNATO IN OCCASIONE DELL'AUDIZIONE
PRESSO LE COMMISSIONI RIUNITE IV DIFESA DI CAMERA E SENATO**

18 MARZO 2019

Quando l'undici aprile del 2018 al Palazzo della Consulta arrivarono delle auto blu con diversi alti Ufficiali della difesa, tememmo che la nostra battaglia per il riconoscimento dei diritti sindacali al personale militare fosse stata definitivamente persa. Fortunatamente, non era così e la storia, quel giorno, prese una direzione diversa.

Noi oggi siamo qui, grazie all'intuito ed alla tenacia dei pochi che ci hanno sempre creduto ed al coraggio di due uomini in divisa: Emilio Ammiraglia, compianto presidente di Assodirpo e Francesco Solinas Brigadiere Capo della Guardia di Finanza. Fu proprio Solinas, nel 2012, quando era Segretario nazionale dell'Associazione Finanziari Cittadini e Solidarietà (FICIESSE) l'associazione da cui è nato il SILF, a chiedere all'allora Comandante Generale della Guardia di Finanza di poter costituire un sindacato. A seguito all'ovvio diniego venne quindi impostato il ricorso amministrativo che, giunto fino alla Corte Costituzionale, ha portato alla storica sentenza n. 120 del 2018.

Prima di entrare nel merito della discussione, è opportuno delineare il delicato momento in cui ci troviamo. La Consulta, con la sentenza n. 120/2018, ha creato una vera e propria breccia nel bastione fortificato del mondo militare, tradizionalmente refrattario ad ogni tipo di cambiamento.

Resistenza al cambiamento.

Per avere un'idea di quanto sia complessa la strada che abbiamo dinnanzi, e quanto è urgente addivenire ad una soluzione legislativa nel più breve tempo possibile, basta considerare il significato di due dichiarazioni rilasciate in questa sede, nel corso delle precedenti audizioni, da un delegato del Cocer e dal Capo di Stato Maggiore della Difesa.

Il primo, ha dichiarato di avere una certa difficoltà nello spiegare ai colleghi quali differenze ci saranno tra sindacati e rappresentanza militare (prendendo come base di misura i due disegni di legge), visto che l'attuale sistema:

- laddove non funziona, è per colpa dei singoli delegati;
- è comunque in grado di risolvere i problemi del personale, ma solo se va oltre le norme.

E' normale un Paese in cui gli appartenenti alle Forze di polizia o alle Forze Armate per far valere un diritto devono andare oltre le norme? Se c'è un settore dello stato, più degli altri, che deve necessariamente essere ricondotto nell'alveo della stretta osservanza delle norme è proprio il settore della sicurezza e della difesa. Questa condizione è l'anticamera di una pericolosa cultura che nella peggiore delle ipotesi può trascinare in fatti penalmente rilevanti, di cui purtroppo la cronaca degli ultimi tempi non è affatto nuova.

Diversa questione è quella inerente l'intervento del Capo di Stato Maggiore della Difesa, il quale nel riferirsi alla Disciplina Militare ha affermato testualmente: *"la disciplina, che si manifesta tipicamente nell'ubbidienza ad una serie di norme e regole, risulta fondamentale ammaestramento e guida per tutto il personale e rappresenta uno dei cardini essenziali per l'efficace funzionalità della compagine militare nella sua interezza"*.

Da valore semantico delle parole utilizzate dal Generale si intuisce un rimando alla cultura circense o a usi e costumi dell'ottocento che non trovano riscontro nelle Forze Armate professionalizzate dei giorni nostri, né ancor di più trovano giustificazioni per una forza di polizia altamente specializzata come Guardia di Finanza. Il Capo di Stato Maggiore della Difesa non voleva certo essere offensivo, ma quei termini (**ubbidienza e ammaestramento**) sono sintomatici del tipo di cultura organizzativa che pervade gli apparati militari.

Questa legge è quindi necessaria ed urgente per garantire ai lavoratori con le stellette di quei sacrosanti diritti riconosciuti dai Trattati europei e ora finalmente anche dalla Corte Costituzionale.

Questa legge è necessaria ed urgente perché la coesistenza, sia chiaro perfettamente legittima, tra la rappresentanza militare ed i neo costituiti sindacati crea inevitabilmente confusione e genera un conflitto estremamente inopportuno, a tutto danno del personale e delle istituzioni.

Una grande opportunità!

A quasi 25 anni dall'ultima produzione legislativa in materia di relazioni sindacali del settore militare (1995), è di nuovo una pronuncia della Corte Costituzionale a "costringere" il legislatore ad intervenire. Eppure le inadeguatezze dell'attuale impianto erano da tempo evidenti, sia sotto il profilo dello strumento di rappresentanza, sia sotto il profilo del modello contrattuale, come meglio si dirà più avanti.

Così come era altrettanto chiaro e noto il contrasto della legislazione italiana con la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo e con la Carta Sociale Europea.

L'inadeguatezza della disciplina della rappresentanza militare era ed è talmente rilevante, che la prassi superava a supera spudoratamente e sistematicamente la legge.

Per questo, dopo anni di colpevole ed irresponsabile inerzia, invitiamo il Parlamento a **cogliere l'opportunità offerta dalla sentenza n. 120/2018** ed a legiferare con la giusta attenzione, ma anche in tempi relativamente brevi.

E' chiaro che oggi troviamo dinnanzi ad un intervento legislativo che richiede coraggio. Ci vuole coraggio per intervenire così a fondo, come la sentenza n. 120/2018 impone, sul mondo militare.

In questo senso, volgiamo ringraziare i Deputati ed i gruppi parlamentari che si sono assunti la responsabilità di presentare proposte di legge, facendo finalmente partire la discussione parlamentare, e chiediamo altrettanta chiarezza ed assunzione di responsabilità anche a quei gruppi che al contrario non hanno ancora esplicitato una posizione.

Consci che purtroppo la strada di estendere *sic et simpliciter* a tutti i militari il modello sindacale della legge n. 121/1981 che ha riformato l'intero ordinamento della Polizia di Stato – che peraltro avrebbe bisogno di un profondo aggiornamento – non è giuridicamente e politicamente percorribile, a meno che non si intenda dividere il comparto e smilitarizzare Arma dei Carabinieri e Guardia di Finanza, crediamo che i due progetti in

esame, con le miglitorie che di seguito andremmo ad esplicitare, sono potenzialmente in grado di generare una buona legge.

Non solo DIFESA!

Come ribadito dalla stessa Corte Costituzionale, vi è la necessità di operare un giusto **bilanciamento tra contrapposti interessi costituzionalmente protetti**. Da un lato, i diritti sindacali del personale e, dall'altro, i principi di sacra difesa della Patria, massima operatività, coesione interna, imparzialità e neutralità tipici delle Forze Armate e delle Forze di polizia.

In questo contesto, occorrerebbe (e l'uso del condizionale non è a caso) tener presente che non si sta trattando solo della funzione Difesa e delle Forze Armate, ma **anche della funzione sicurezza e di Forze di Polizia**. Più o meno, la metà del personale del settore militare interessato da questo intervento legislativo.

Considerare solo le esigenze della Difesa (in particolare unificazione dell'azione di governo delle tre Forze Armate) espone **al rischio di rendere inutile se non dannosa l'intera riforma sotto il profilo dell'efficacia dell'intero sistema di relazioni sindacali e della funzionalità del settore sicurezza**.

Alcuni dei principi costituzionali in esame - Sacra Difesa della Patria, massima operatività e coesione interna in particolare – risultano infatti molto più inerenti e molto più rilevanti con riferimento alla funzione di difesa che non quella di sicurezza e più in particolare di sicurezza economico-finanziaria prioritariamente demandata alla Guardia di Finanza in particolare. Si tratta di un **aspetto importante ed a nostro avviso sottovaluto**, tanto che per fare esempio, ci risulta che la Commissione Finanze non è coinvolta (parere) nella discussione di questo provvedimento.

Noi crediamo che il dibattito su questa materia debba essere allargato e debba coinvolgere anche il Capo della Polizia di Stato, i sindacati di polizia ed esponenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Prima di entrare nel dettaglio, riteniamo infine opportuno compiere alcune preliminari considerazioni in ordine ai contenuti ed alla portata delle indicazioni fornite dalla Consulta con la sentenza n. 120/2018.

**La sentenza n. 120/2018
Corte Costituzionale e la
giurisprudenza
internazionale.**

La Corte Costituzionale ha **cassato il divieto per i militari di costituire associazioni sindacali** previsto dall'art. 1475 co. 2 del d.lgs. n. 66/2010 (C.O.M.), perché **in contrasto con l'art. 117 primo comma della Costituzione con riferimento agli artt. 11 e 14 della Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo ed in relazione all'art. 5 della Carta Sociale Europea**.

La **sentenza n. 120/2018**, fornisce poi alcune ulteriori importanti ed utili indicazioni per il processo normativo in esame:

- **non è incostituzionale il divieto di aderire ad organizzazioni sindacali di altre categorie, perché giustificato dall'assolvimento dei soli compiti di difesa propri delle Forze Armate e perché le decisioni del Comitato Europeo dei Diritti Sociali (che sul tema si è già espresso relativamente alle sole Forze di Polizia nel reclamo n. 101/2016 CESP vs Francia) non hanno la stessa valenza delle sentenze emesse dalla Corte E.D.U.;**
- **la costituzione di sindacati tra militari è già possibile ed i sindacati possiedono già una loro capacità di azione (agibilità), in quanto nell'ordinamento vigente sono già rinvenibili disposizioni idonee a riempire prudentemente il temporaneo vuoto normativo, nelle more del necessario intervento del legislatore;**
- **l'assoggettamento della costituzione delle associazioni sindacali al preventivo assenso ex art. 1475 co. 1 del d.lgs. n. 66/2010 trova necessaria applicazione nelle more della nuova legge, mentre per il futuro la Corte si limita a prevedere che gli Statuti vengano vagliati dagli organi competenti per verificarne la rispondenza ai principi costituzionali di democraticità (art. 52 Cost.) e neutralità (artt. 97 e 98 Cost.), con particolare riferimento al sistema di finanziamento ed alla sua assoluta trasparenza;**
- **l'esclusione dalla competenza del sindacato delle stesse materie escluse dalla competenza della rappresentanza militare indicate all'art. 1478 co. 7 del d.lgs. n. 66/2010, è operata dalla Corte al solo fine di "non rinviare il riconoscimento del diritto di associazione, nonché l'adeguamento agli obblighi convenzionali" (CEDU).**

Tali considerazioni consentono di chiarire immediatamente tre importanti punti:

1. **i sindacati dei militari hanno già il diritto ad esercitare l'azione sindacale e devono essere messi in condizione di farlo**, come già autorevolmente affermato dal Consiglio di Stato nel parere n. 2756 del 2018;
2. **il legislatore ha un discreto spazio di manovra, non essendo obbligato, al contrario della Corte Costituzionale, ad adattare la legislazione vigente;**
3. **il divieto di aderire ad organizzazioni sindacali di altre categorie di lavoratori, con particolare riferimento alle Forze di Polizia, rischia di essere presto messo in discussione dalla progressiva assunzione di valenza giuridica delle disposizioni della Carta Sociale Europea¹ e delle pronunce del relativo Comitato; sul punto è appena il caso di ricordare che il prossimo 7 giugno sarà resa pubblica anche la decisione del Comitato sul reclamo n. 140/2016 avanzato dalla CGIL con particolare riferimento ai diritti sindacali del personale della Guardia di Finanza.**

Il sindacato contratta o non è sindacato.

Sotto il profilo del potere da riconoscere ai sindacati **non ci possono e non ci devono essere dubbi**. Il sindacato è un organo autonomo ed indipendente che interagisce con la controparte datoriale in maniera dialettica e paritetica. In altre parole, **il sindacato o contratta o non è sindacato**. In questo senso si è peraltro già autorevolmente espresso il Consiglio di Stato nel già citato parere n. 2756 del 2018.

Si tratta evidentemente di **uno degli effetti di maggiore rilevanza della sentenza n. 120/2018**, che concretizza due importanti effetti:

¹ Si veda sul punto la recente sentenza della Corte Costituzionale n. 194 del 2018

- il definitivo superamento dell'isolamento dell'ordinamento militare rispetto all'ordinamento generale;
- il superamento della cultura paternalistica di tutela del militare, secondo cui è il Comandante a prendersi cura (anche) degli interessi del personale dipendente.

In molti temono che tutto questo porti alla paralisi operativa delle amministrazioni militari. Noi al contrario crediamo che questo, almeno per quanto riguarda la Guardia di Finanza, porti ad un generale miglioramento del benessere organizzativo e di conseguenza dell'efficienza e del rendimento generale. Il confronto con il sindacato su materie regolate da norme e contratti non può spaventare un comandante né impedire o ritardare un'attività operativa, può al contrario impedire o contribuire ad impedire attività imposte fuori dalle regole o addirittura illecite. Ci permettiamo di suggerire che nella redazione della legge con riferimento ai poteri del sindacato si **utilizzi il termine preciso, puntuale ed inequivoco di *contrattazione*, evitando termini ambigui come *concertazione, parere, ecc..***

Tutela del rappresentante sindacale.

La natura contrattuale e dialettica dell'attività sindacale suggerisce la necessità di **elevare a "vincolante"** il parere del sindacato sul **trasferimento del rappresentante sindacale**, l'attuale parere non vincolante previsto a tutela del delegato della rappresentanza militare. A tal riguardo, chiediamo di confermare quanto già previsto nelle proposte di legge già presentate.

Altro corollario della natura indipendente del sindacato è la modalità di esercizio dell'azione sindacale, che dovrà essere attuata attraverso il sistema dei distacchi e dei permessi sindacali.

Materie di competenza. Imprescindibili: Orario di servizio e mobilità.

Una volta accertato il fatto che l'azione del sindacale ha carattere contrattuale, è chiaro che la definizione delle materie di competenza dell'azione sindacale assume **un ruolo centrale nel bilanciamento** tra gli interessi costituzionali contrapposti interessati dalla norma in corso di formazione. Sotto sotto questo aspetto la sentenza n. 120 del 2018 non fornisce particolari indicazioni.

Come preliminarmente accennato, infatti, la Corte Costituzionale si limita a considerare "adeguata" a coprire il temporaneo vuoto normativo, l'esclusione delle **materie già fuori dalla competenza della rappresentanza militare** (l'ordinamento, l'addestramento, le operazioni, l'impiego del personale, il rapporto gerarchico-funzionale ed il settore logistico-operativo). Un'elencazione ripresa anche dai due progetti di legge in esame, che è a nostro avviso appare troppo generica e andrebbe pertanto **eliminata o quanto meno combinata con una clausola di salvaguardia per le materie oggetto di competenza sindacale eventualmente elencate e previste nella nuova legge.**

Riteniamo necessario prevedere competenze più ampie di quelle oggi assegnate alla rappresentanza militare. Due materie in particolare vanno **imprescindibilmente assegnate alla competenza del sindacato:**

- **l'articolazione dell'orario di servizio;**
- **la mobilità del personale, almeno sotto il profilo dei criteri generali.**

La **stragrande maggioranza delle problematiche** (più volte rappresentate anche in questa sede) che si registrano nell'impiego militare riguarda queste materie. Basta procedere ad una semplice ricognizione del contenzioso in essere tra amministrazioni militari e personale per trovarne verifica. Facciamo riferimento in particolare:

- alla gestione del **lavoro straordinario** che nel comparto ha assunto un rilevanza senza eguali nel panorama del lavoro pubblico e privato - siamo oltre il 7% della retribuzione complessiva con una tariffa oraria che è identica a quella della tariffa oraria ordinaria - tanto per dare un'idea della dimensione e del problema;
- alla gestione del c.d. **C.F.I.** per le Forze Armate;
- alla gestione dei **riposi compensativi**, la cui fruizione dovrebbe (e usiamo deliberatamente il condizionale) essere obbligatoria alla stessa stregua del pagamento dello straordinario;
- alla **gestione dei turni di servizio**, spesso partecipati senza un adeguato preavviso o predisposti senza un'adeguata rotazione, tanto che non sono rati i casi di personale che presta lavoro straordinario per oltre 50 ore al mese per diversi anni;
- al ricorso, non sempre giustificato, trasparente ed adeguatamente motivato, alla **mobilità d'autorità o a carattere "straordinario"**.

Siamo convinti che ammettere alla competenza del sindacato queste materie possa contribuire a migliorare in maniera sensibile il benessere organizzativo, senza intaccare l'operatività, con apprezzabile ed immediato vantaggio del personale e della funzionalità amministrazioni. A tal riguardo, abbiamo notato con favore che ambedue i **progetti di legge A.C. 875 e A.C. 1060 in discussione condividono questa previsione ed invitiamo quindi a mantenere tale impostazione.**

**Neutralità e divieto di
affiliazione a sindacati di
altre categorie.**

La sentenza n. 120 prevede che la democraticità e la neutralità dei sindacati e dell'azione sindacale debbano essere assicurate, a garanzia dei principi di democraticità e neutralità delle Forze Armate e delle Forze di Polizia. Allo stesso tempo l'art. 39 della Costituzione sancisce il principio di libertà sindacale. Si tratta quindi di trovare un giusto bilanciamento tra tali interessi.

Come già accennato, su questo punto la Consulta considera "costituzionale" il divieto di affiliazione a sindacati esterni ed indica che gli Statuti dei sindacati vanno sottoposti al vaglio degli organi competenti (non meglio precisati) con particolare riferimento all'apparato organizzativo, alle modalità di costituzione e di funzionamento ed al sistema di finanziamento.

Rispetto al **divieto di affiliazione ad altre organizzazioni sindacali**, previsto da ambedue le proposte in esame, possiamo affermare di essere **contrari**. Siamo per un modello di sindacato non isolato e quindi chiediamo di non confermare tale divieto, anche vista della pubblicazione della decisione del Comitato Sociale Europeo sul reclamo n.

140/2016 della CGIL e del probabile ampliamento della portata delle decisioni dello stesso, di cui si è già poco innanzi accennato.

**Neutralità e divieto di
affiliazione a partiti
politici.**

Continuiamo poi a non comprendere l'irragionevole diversa considerazione dell'iscrizione ad un sindacato rispetto l'iscrizione ad un partito politico. Oggi, poliziotti e un militari non si possono iscriversi ad un sindacato esterno (fino a ieri nemmeno interno) mentre possono essere regolarmente iscritti ad un partito politico. Ci pare una situazione, quanto meno contraddittoria.

Addirittura siamo in presenza di un caso "limite", come quello di un poliziotto che riveste contemporaneamente la carica di Segretario Generale Aggiunto di un sindacato e Senatore della Repubblica. Se il legislatore intende mantenere il modello sindacale separato, dovrebbe avere la coerenza di inserire una qualche clausola di incompatibilità, almeno tra le cariche politiche e/o amministrative e le cariche dirigenziali dei sindacati.

**Controllo sulla
democraticità a organi
terzi, non Ministeri
"controparte".**

Per quanto concerne il controllo sulla democraticità e sulla neutralità dei sindacati, riteniamo che:

- l'istituto del c.d. *preventivo assenso* debba essere eliminato o, quanto meno, non attribuito alla diretta controparte, ma ad un organo terzo, sul modello della Commissione di Garanzia dei partiti ex art. 4, comma 1 del d.l. n. 149 del 2013;
- il mantenimento dei requisiti di legittimità possa essere soddisfatto dall'obbligo di pubblicare gli Statuti e di inviare ogni modifica agli stessi agli organi competenti, secondo le modalità previste per la c.d. "informazione-autorizzazione" nel campo del diritto amministrativo (es. SCIA);
- la garanzia della rispondenza del sistema di finanziamento, possa essere adeguatamente integrata dal solo obbligo di pubblicazione dei bilanci;
- nessuna regola alla vita sociale dei sindacati può essere imposta dalla legge: periodo minimo di anzianità per esercitare le cariche sindacali, rientro in servizio per mantenere l'operatività, ecc..

Affidare il controllo sui sindacati dei militari ai Ministeri di settore (Difesa o M.E.F.) esporrebbe inevitabilmente a rischi di rappresaglie o condizionamenti.

**Le scelte sul modello
sindacale devono partire
dall'esame delle attuali
criticità.**

Quale modello sindacale adottare? Sindacato Interforze o di singola Forza Armata? R.U.B. o non R.U.B? Quale sistema di misurazione della rappresentatività? A queste domande bisognerà dare una risposta con la legge che si va qui delineando. Per trovare la soluzione migliore occorre, a nostro parere, partire dalle criticità dell'attuale sistema.

Il sistema vigente, costruito nel 1995 (d.lgs. n. 195), ha impedito ed impedisce ogni tipo di sviluppo della parte normativa e del salario accessorio, in buona sostanza consente gli adeguamenti del salario fisso come dimostrano gli ultimi contratti conclusi. La causa è da ricercare nel **modello rigido** con solo un **unico livello** di contrattazione (caso unico nel mondo del lavoro pubblico e privato) su cui si basa. Un modello **incapace di regolare una varietà di funzioni, ordinamenti, culture organizzative e strumenti di rappresentanza** che non trova riscontro in nessun altro comparto di contrattazione pubblico o anche privato.

Senza contare, che la disciplina normativa di settore è basata sulla forma (civile o militare) degli ordinamenti più che sulla sostanza, e di conseguenza ha prodotto e produce **irragionevoli disparità di trattamento rispetto a situazioni sostanziali simili** per non dire uguali, si pensi:

- si pensi all'appartenente alla Polizia di Stato sindacalizzato, rispetto al carabiniere o al finanziere non sindacalizzato;
- o, viceversa, al Dirigente della Polizia di Stato che deve confrontarsi con il sindacato (per esempio in ordine all'articolazione degli orari di servizio), rispetto al Comandante dell'Arma o della Guardia di Finanza che non deve confrontarsi con nessuno.

Un'altra grave criticità dell'attuale sistema è costituita dalla **pressoché totale assenza di strumenti di controllo dell'applicazione delle norme contrattuali sul territorio.**

Gli attuali organi di rappresentanza militare di base ed intermedi, infatti, non hanno nessun potere di controllo sull'attuazione delle norme contrattuali, mentre al contrario i Comandi territoriali godono di un'ampia autonomia di gestione. **Risultato: buoni contratti, discrete direttive centrali, insufficiente concreta applicazione.**

Una moderno modello di relazioni sindacali.

Le peculiarità del comparto sicurezza e difesa inducono quindi a pensare ad una soluzione **in grado di regolare con efficacia tutte le diverse esigenze e le diverse funzioni presenti nel settore sicurezza e difesa**, prendendo insegnamento, oltre che dall'esperienza del comparto, dalle migliori pratiche già in uso al settore pubblico c.d. privatizzato.

La nostra proposta è un **moderno e funzionale modello di relazioni sindacali**, basato su:

- **due livelli di contrattazione:**
 - ✓ **un primo livello di comparto con l'attuale impostazione** (accordo sicurezza e accordo difesa), in cui regolare gli aspetti comuni a tutte le amministrazioni (stipendio tabellare, ferie, assenze, assistenza, ecc.);
 - ✓ **un secondo livello di singolo Ministero/Amministrazione:** in cui regolare gli aspetti più caratteristici di ogni Amministrazione (retribuzione accessoria, retribuzione di produttività, ecc.);
- **puntuale controllo sull'applicazione del contratto**, affidato ai sindacati ed alle R.U.B., all'uopo dotati di adeguati competenze, poteri e prerogative.

Un sistema che consentirebbe di tenere unito il comparto, di rispondere efficacemente a tutte le diverse esigenze in esso presenti e di correggere le criticità esistenti e meglio corrispondere agli interessi del personale.

**Modello sindacale. No
"Interforze".**

Coerentemente con il modello di relazioni sindacali che riteniamo più utile per il comparto e sulla base della fallimentare esperienza del Co.Ce.R. Interforze, crediamo che la previsione di sindacati a **carattere "Interforze" sia assolutamente da evitare, soprattutto se l'intenzione del legislatore dovesse essere quella di considerare nel sistema Interforze anche la Guardia di Finanza.**

Una simile conclusione, infatti, porterebbe inevitabilmente al **fallimento dell'ipotesi del secondo livello di contrattazione** che noi al contrario riteniamo **una condizione imprescindibile per tenere efficacemente unito il settore sicurezza con quello il settore difesa.**

Sarebbe peraltro difficilmente spiegabile ed accettabile, la circostanza che un finanziere o un sindacato di finanzieri non possa essere rappresentato o affiliato ad un sindacato di polizia, mentre possa essere rappresentato o affiliato da un sindacato formato quasi esclusivamente da personale delle Forze Armate.

Sotto questo profilo, riteniamo, quindi **la soluzione da preferire sia quella del sindacato di singola Forza Armata, già prevista nel progetto di legge A.C. 875.**

**Funzionalità,
rappresentatività e
R.U.B..**

Una delle maggiori criticità del modello sindacale separato in uso alla Polizia di Stato è costituita dall'eccessiva frammentazione che poi porta all'exasperato corporativismo dell'azione sindacale. Un rischio che si corre evidentemente anche nei sindacati dei militari e che va scongiurato attraverso il **corretto bilanciamento tra pluralismo e libertà sindacale e funzionalità del sistema.**

Sul punto, le nostre proposte sono:

- **soglie di rappresentatività di una certa consistenza (non meno del 5% rispetto alla forza effettiva) per l'ammissione alla contrattazione;**
- **misurazione della rappresentatività attraverso un sistema misto (50% e 50%) tra voti ottenuti alle elezioni delle R.U.B. e iscrizioni, in rapporto alla forza effettiva delle singole Forze Armate o di Forze di Polizia;**
- **adozione del sistema delle R.U.B. in sede territoriale e di controllo sull'applicazione del contratto, quale strumento in grado di diminuire e prevenire la frammentazione, **garantire il necessario collegamento con la base** e consentire una **più corretta e democratica valutazione della rappresentatività attraverso il voto;****
- **collegamento diretto delle R.U.B. ai sindacati, attraverso il meccanismo di presentazione delle liste elettorali (da riservare solo ai sindacati);**

- elezione delle R.U.B. e misurazione della rappresentatività utile per l'accesso alla contrattazione ogni tre anni, prima dell'avvio delle trattative contrattuali;
- **esclusione dalle R.U.B. del personale dirigente.**

Regolamenti di attuazione.

Ambedue le proposte di legge prevedono dei Regolamenti attuativi sotto forma decreto del Ministro della Difesa, di concerto con gli altri Ministri interessati (MEF e Ministero dei Trasporti²), con particolare riferimento alle R.U.B.. Una soluzione che è giustificata dal fatto che nell'attuale situazione iniziale non è agevole regolare la materia attraverso la naturale sede della contrattazione.

Con riferimento ai citati regolamenti, chiediamo di:

- prevedere che la materia sia comunque devoluta alla competenza della contrattazione, se non già in fase di prima attuazione quanto meno in futuro;
- stabilire che siano emanati dai singoli Ministri competenti, e, quindi, **per la Guardia di Finanza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze;**
- prevedere (A.C. 875) che l'espressione "*sentiti*" sia sostituita dall'espressione "*previo accordo*" o "*acquisito il parere*" dei sindacati già costituiti.

Delega armonizzazione d.lgs. 66/2010 e d.lgs. 195/1995.

Molte, se non tutte, le novità introdotte da questa legge andranno ad incidere sulle materie oggi normate da due altri corpi normativi: il d.lgs. n. 66/2010 (Codice dell'Ordinamento Militare) ed il d.lgs. n. 195/1995. Occorrerà modificare anche quelle leggi per rendere effettive le disposizioni di questa norme. A tal riguardo lo strumento individuato dalle proposte di legge AC 875 e AC 1060 è quello della delega al Governo.

In questo contesto si chiede di ampliare e meglio dettagliare il perimetro ed i paletti della delega di legge, prevedendo:

- l'abrogazione espressa di tutte le norme che fanno riferimento alla Rappresentanza Militare;
- la previsione di due livelli di contrattazione (di comparto e di Ministero/Amministrazione);
- le prerogative ed i poteri di controllo sulla puntuale attuazione delle norme del contratto in capo alle strutture sindacali territoriali ed alle R.U.B.

Con riferimento, infine, alle ultime due questioni emerse nel corso del dibattito, rappresentiamo di essere **assolutamente contrari**:

- alla proposta di **assegnare alla competenza della giustizia amministrativa** le controversie relative all'art. 28 dello Statuto dei Diritti del Lavoratore (**comportamento antisindacale**), in quanto sarebbe irrimediabilmente danneggiata l'efficacia dello strumento;

² PdL AC875 - PdL AC1060 solo MEF

- ad ogni idea o proposta di reintrodurre forme di Consigli, Consessi, Assemblee o altro strumento simile o ispirato alla logica dell'attuale Co.Ce.R..

QUADRO RIASSUNTIVO POSIZIONI SILF

ARGOMENTO	POSIZIONE	MOTIVAZIONE
Divieto affiliazione a sindacati di altre categorie	Contrari	Il modello confederale garantisce un'azione sindacale più equilibrata e responsabile e meno corporativa. La neutralità delle Forze Armate e delle Forze di Polizia non è minacciata, tanto più che oggi è concessa la possibilità di iscrizione ai partiti politici
Modello contrattuale	Primo livello di comparto (accordo sicurezza e accordo difesa) Secondo livello di Ministero/Amministrazione (attuale FESI) Controllo attuazione del contratto Sindacato e RUB	Sistema che consentirebbe di tenere unito il comparto, di rispondere efficacemente a tutte le diverse esigenze in esso presenti e di correggere le criticità esistenti e corrispondere agli interessi del personale.
Sindacato Interforze o Singola Forza Armata	Singola Forza Armata/Amministrazione	Sulla base della fallimentare esperienza del Cocer Interforze e delle criticità dell'attuale modello di relazioni sindacali del comparto, si ritiene fondamentale l'adozione di un modello contrattuale su due livelli (di comparto e di singolo Ministero/Amministrazione). Il modello sindacale Interforze Difesa-centrico non lo consentirebbe.
Preventivo assenso e controllo democraticità degli Statuti	Contrari a controllo preventivo. Controllo successivo non assegnabile ai Ministeri contro parte (Difesa e MEF) ma, al limite, ad organi terzi	Un sindacato non può essere sottoposto al controllo (seppur di sola legittimità) da parte della controparte.
Potere dei sindacati	Contrattazione. Vigilanza e controllo sull'attuazione del contratto	Non esiste Sindacato senza contrattazione. Alle strutture territoriali del sindacato ed alle RUB va garantito un effettivo potere di vigilanza sull'attuazione delle norme contrattuali.
Materie di competenza del sindacato	Poche limitate eccezioni. Articolazione dell'orario di servizio e criteri generali sulla mobilità imprescindibili	La stragrande maggioranza delle problematiche e del contenzioso tra personale militare e l'amministrazione trae origine da queste due materie.
R.U.B.	Favorevoli. Purché collegate al sindacato e senza dirigenti	L'affidamento e la vigilanza ed il controllo sull'applicazione del contratto in sede territoriale affidate alle R.U.B., unitamente alle locali strutture sindacali, consente di diminuire la frammentazione, efficientare il sistema e misurare la rappresentatività con il voto.
Competenza TAR su controversie per comportamento antisindacale	Contrari	Sarebbe irrimediabilmente danneggiata l'efficacia dello strumento