



Programma Sindacale

www.usami-aeronautica.it

1. Tutela della dignità e dei diritti fondamentali professionali del militare come valore pregnante dell'attività sindacale
2. Utilizzo di ogni strumento di azione sindacale, inclusa la tutela legale, l'astensione dalla mensa e la manifestazione pubblica collettiva
3. Tutela diretta dei propri iscritti attraverso attività informative e formative; vigilanza sull'applicazione delle norme contrattuali e della sicurezza sul lavoro mediante visite dei dirigenti sindacali sui luoghi di lavoro
4. Avvio della previdenza complementare e introduzione di coefficienti di compensazione dei danni causati dal relativo ritardo, allargamento dei contingenti del c.d. "scivolo-ausiliaria" e attuazione dell'A.R.Q.
5. Tutela e assistenza del personale prima e dopo il congedo
6. Trasparenza ed equità nella gestione del trattamento economico fondamentale, accessorio ed eventuale
7. Riforma del personale non dirigente e dirigente. Istituzione di uno sviluppo unico di carriera dal primo grado fino al grado di Capitano. Svecchiamento della dirigenza e riduzione del tempo di raggiungimento dei gradi apicali. Valorizzazione economica degli obiettivi raggiunti dalla dirigenza e contestuale soppressione per tale categoria del compenso per il lavoro straordinario, parimenti a quanto accade per la dirigenza non militare.
8. Eliminazione del C.F.I. e C.F.G. e confluenza dei relativi fondi in una indennità militare corrisposta in base all'anzianità di servizio, con estensione al personale non dirigente della progressione economica parimenti alla dirigenza militare
9. Attuazione concreta dell'orario flessibile, introduzione dell'orario a tempo parziale per la cura dei figli e Istituzione asili nidi nelle caserme
10. Introduzione di un emolumento economico fisso e continuativo che compensi le carenze alloggiative ordinarie e di missione
11. Fruizione della licenza ordinaria anche in singole ore di permesso
12. Estensione a tutto il personale del metodo di calcolo pensionistico retributivo della indennità operativa, alla pari del personale navigante
13. Attuazione anche per i militari delle disposizioni di legge relativa all'aspettativa privata senza assegni per lo svolgimento dell'attività extraprofessionale

SPIEGHIAMO OGNI PUNTO DEL NOSTRO PROGRAMMA SINDACALE



“1. Tutela della dignità e dei diritti fondamentali professionali del militare come valore fondamentale dell’attività sindacale “

Il diritto di associazione sindacale rappresenta l’epilogo di una battaglia affrontata da generazioni di militari che, a partire dal movimento Democratico dei Sottufficiali degli anni ’70, ha determinato un processo di democratizzazione delle forze armate finalizzato a valorizzare la dignità del militare come persona e come cittadino ([approfondisci la storia del Movimento Democratico dei Sottufficiali](https://www.usami-aeronautica.it)).

Tale processo ha permesso anche l’adeguamento del mondo militare ai valori Costituzionali e ai principi di tutela individuale e collettiva del personale adeguandolo ai valori della società.

Spiace constatare, invece, come negli ultimi anni abbia luogo una sottile ma inesorabile frizione istituzionale che tende a limitare taluni diritti fondamentali del militare conquistati con grande sacrificio dai nostri predecessori.

Anche lo spirito di corpo, da intendersi sempre quale elemento fondamentale e di riferimento per la comunità militare, è esposto ad una erosione causata da talune riforme economico-professionali e, soprattutto, dall’uso distorto degli istituti normativi che attengono il trattamento economico fondamentale ed accessorio del mondo militare.

Dignità, diritti fondamentali, professionali e spirito di corpo, sono pertanto i principi guida della nostra azione sindacale.

“2. Legalità e utilizzo di ogni strumento legale di azione, inclusa la tutela giudiziaria e la manifestazione pubblica collettiva “

La legge n. 382/1978 ha sancito in modo inequivocabile la subordinazione dell'ordinamento militare a quello statale con puntuale applicazione dell'art. 97 e 52 della Costituzione che esprime la soggezione alla legge e ai limiti e le condizioni di esercizio da essa determinati di tutti i poteri della pubblica amministrazione, incluso quelli dell'amministrazione militare e dei suoi organi di comando.

La natura tradizionale e conservatrice delle Forze Armate ha reso evidentemente ardua l'introduzione di riforme democratiche che hanno da sempre trovato l'opposizione politica della stessa Amministrazione militare.

Le più importanti riforme in materia di diritti fondamentali del personale militare sono state opera di interventi giurisdizionali, i più importanti di natura costituzionale. A solo titolo di esempio si pensi all'abrogazione del reato di reclamo collettivo con riguardo alle astensioni dalla mensa, la trasparenza e il diritto di accesso alla documentazione caratteristica, la tutela della famiglia e, non ultimo per importanza, il diritto sindacale.

La tutela giudiziaria e la manifestazione pacifica del malcontento sono pertanto strumenti fondamentali a complemento dell'azione sindacale.

“3. Tutela diretta dei propri iscritti nei luoghi di lavoro con visite dei dirigenti sindacali, vigilanza sull’applicazione delle norme contrattuali della sicurezza sul lavoro, attività informative, formative”

L’azione sindacale si realizza non solo sul piano politico-negoziale ma, soprattutto, nei luoghi di lavoro con la costante verifica della **corretta applicazione dei diritti riconosciuti ai militari e alle loro famiglie** dalla Costituzione, dalle leggi, dalle norme contrattuali e dalla legge della sicurezza sul lavoro.

Il sindacato si avvale di **ogni prerogativa di intervento riconosciutagli dalla legge** incluso il controllo diretto da parte dei nostri delegati con visite di vigilanza nei luoghi di lavoro.

L’informazione ai propri iscritti e la formazione in campo giuridico e contrattuale sono un caposaldo dell’azione sindacale, la tutela del personale inizia con la piena consapevolezza dei propri diritti e dei limiti dell’Amministrazione.

“4. Avvio della previdenza complementare e introduzione di coefficienti di compensazione dei danni causati dal relativo ritardo, allargamento dei contingenti del c.d. “scivolo-ausiliaria” e attuazione dell’A.R.Q.”

Lo Stato ha penalizzato il personale militare in servizio omettendo di istituire la previdenza complementare.

Nel frattempo **migliaia di militari appartenenti al sistema misto, sono stati congedati con le penalizzazioni introdotte nel 1995** con la riforma delle pensioni senza beneficio delle opportunità previdenziali riconosciute a tutti i cittadini.

L’avvio della previdenza complementare è certamente un adempimento obbligatorio ma non sufficiente.

Servono dei correttivi al sistema di calcolo che compensino il danno dovuto al ritardo dell’avvio della previdenza complementare

Deve essere aumentato il numero del contingente di personale che può chiedere l’accesso anticipato all’ausiliaria per requisiti anagrafici (c.d. scivolo).

In ogni caso deve essere esteso a tutto il personale l’Aspettativa per riduzione Quadri a domanda come già previsto dal codice dell’ordinamento militare.

“5. Tutela e assistenza del personale prima e dopo il congedo.”

Sono note le difficoltà che hanno gli appartenenti alla forza armata nell’aver assistenza nella fase antecedente e successiva al congedo, da una parte per le carenze organizzative e dall’altra per l’assenza, fino ad oggi, di strutture sindacali che potessero tutelare gli interessi dei militari. La scelta delle opzioni pensionistiche più favorevoli, gli aspetti previdenziali relativi alle cause di servizio, alla pensione privilegiata, il congedo anticipato per infermità e l’assistenza alle famiglie dei deceduti, sono solo alcune questioni che hanno caratterizzato fino ad oggi la “solitudine” del militare coinvolto in tali pratiche amministrative. Oggi il sindacato può garantire tutela in tale ambito, anche successivamente al congedo fornendo assistenza e informazioni che garantiscano il rispetto dei diritti previdenziali.

USAMI - Aeronautica - <https://www.usami-aeronautica.it>
info@usami-aeronautica.it

“6. Trasparenza ed equità nella gestione del trattamento economico fondamentale, accessorio ed eventuale”

La trasparenza nell’assegnazione dei fondi per il compenso del lavoro straordinario è un **elemento necessario al fine di garantire la correttezza, la legalità e il perseguimento dell’interesse pubblico.**

Trasparenza delle assegnazioni deve interessare tutti i livelli da quello nazionale, a livello di alti comandi, fino a quello territoriale periferico, a livello di singolo comando e nell’ambito dei comandi stessi.

Attualmente **non vi è distinzione tra i fondi destinati al personale dirigente e a quello non dirigente**, tale promiscuità determina **pesanti conflitti d’interesse** in chi deve decidere la ripartizione che riveste allo stesso tempo una funzione decisoria e il ruolo di destinatario degli stessi emolumenti.

Parte del problema viene risolto eliminando il compenso per il lavoro straordinario al personale dirigente che sarà per contro destinatario di specifici emolumenti collegati agli obiettivi raggiunti alla pari della dirigenza non militare.

La verifica degli obiettivi dovrà inoltre essere svolta con imparzialità e secondo i parametri legislativi già stabiliti in generale per la dirigenza del pubblico impiego non militare.

Pari considerazioni riguardano anche la gestione dei fondi per il c.f.i. e il c.f.g. che deve avvenire in modo trasparente a ogni livello incluso nell’ambito del reparto fino alla loro eliminazione a favore di elementi fissi e continuativi

In vista della auspicata soppressione di tali emolumenti, la cui gestione da anni alimenta il malcontento del personale (vedi successivo punto 8), si rende necessaria, la libera accessibilità ai sindacati ai militari alle informazioni relative alle assegnazioni e pagamenti di tali emolumenti.

“7. Riforma del personale non dirigente e dirigente. Istituzione di uno sviluppo unico di carriera dal primo grado fino al grado di Capitano. Svecchiamento della dirigenza e riduzione del tempo di raggiungimento dei gradi apicali. Valorizzazione economica degli obiettivi raggiunti dalla dirigenza e contestuale soppressione per tale categoria del compenso per il lavoro straordinario, parimenti a quanto accade per la dirigenza non militare.

A partire dal riordino delle carriere del 1996 si sono concretizzate **continue e sistematiche sperequazioni che hanno penalizzato in particolare il personale non dirigente.**

La categoria dei non dirigenti è stata danneggiata con la **continua introduzione di nuovi gradi, qualifiche e parametri sempre più restrittivi** anche in ordine all'accesso ai ruoli superiori.

Sulla scia delle proteste dei militari avvenute con le manifestazioni pubbliche degli anni '90, il legislatore è intervenuto con diversi correttivi sempre evasivi del problema reale, che **richiede invece una semplificazione strutturale delle carriere.**

In modo particolare nell'Aeronautica Militare, si è determinata una confusione ed ambiguità tra **ruoli** e le **loro mansioni**, che deve essere risolta a livello legislativo.

Si rende quindi necessaria l'istituzione di una carriera unica per i non dirigenti con avanzamento ad anzianità fino al grado di capitano.

Il comando dei vertici militari viene raggiunto ad anzianità anagrafiche troppo avanzate, ciò va a discapito di una di una effettiva responsabilizzazione e di un percorso professionale che permetta di "vivere" le conseguenze delle scelte adottate. E' necessario che il quadro ufficiali inizi il percorso di carriera al termine del percorso accademico con grado di maggiore, con l'assegnazione di tutte le funzioni dei gradi inferiori al ruolo unico dei non dirigenti.

Il quadro dirigente deve essere valorizzato con il riconoscimento di un emolumento sostitutivo degli odierni accessori (cfi e straordinario) da corrispondere in relazione agli obiettivi raggiunti.

USAMI - Aeronautica - <https://www.usami-aeronautica.it>
info@usami-aeronautica.it

“8. Eliminazione del C.F.I. e C.F.G. e confluenza dei relativi fondi in emolumento fisso e continuativo legato all’anzianità con estensione al personale non dirigente della progressione economica parimenti alla dirigenza militare”

Il Compenso forfettario d’impiego e di guardia rappresenta una evoluzione distorta della c.d. *alta valenza operativa* stabilita dalla contrattazione degli anni ‘90.

La loro *ratio* normativa era posta a garanzia delle attività operative-addestrative, mentre negli anni si sono trasformati in “strumenti di comando” che danno luogo a circostanze sperequative che alimentano ingiustizie sempre giustificate con apparenti logiche “operative”.

Tutto ciò va chiaramente a detrimento dello Spirito di Corpo e, in ultima analisi, dell’interesse della stessa forza armata oltre che del personale.

Non va dimenticato, oltretutto, che sul piano legislativo le risorse attribuite a tali emolumenti sono inevitabilmente sottratte alla negoziazione nazionale e, in ultima analisi alle voci contrattuali del personale militare. Soldi sottratti alla comunità militare e utilizzati dai comandi con parametri che raggiungono il limite della legalità.

Gli istituti economici devono pertanto essere convertiti in un emolumento unico fisso e continuativo come ad esempio una indennità militare attribuita in base all’anzianità di servizio alla pari di quanto avviene per le progressioni economiche da sempre riconosciute al personale dirigente.

“9. Attuazione concreta dell'orario flessibile, introduzione dell'orario a tempo parziale per la cura dei figli e Istituzione degli asili nidi nelle caserme, rimborso spese baby sitter”

L'orario flessibile è già previsto contrattualmente fin dal 1995 ma non ha trovato mai una estesa applicazione nei reparti.

Nei pochissimi reparti dove è stato applicato si è svolto con armonia anche rispetto alle condizioni di operatività che viene sempre salvaguardata da una accurata individuazione delle mansioni a cui sono richieste eccezioni all'ordinaria disciplina dell'orario di servizio.

Deve essere promossa pertanto una più estesa applicazione dell'orario flessibile ad ogni livello.

La mobilità che caratterizza lo status di militare, la particolarità delle origini regionali, le conseguenti difficoltà familiari, e la cronica carenza di alloggi militari, rendono necessario il riconoscimento dell'orario di lavoro part-time ai genitori fino al completamento da parte dei figli della scuola primaria.

È necessario istituire il servizio di asilo nido all'interno delle strutture militari ovvero di pattuire convenzioni con paritetici servizi e scuole materne nelle aree limitrofe a quelle dell'ente di servizio.

Deve essere previsto, in alternativa, un emolumento-rimborso delle spese sostenute per il servizio di baby-sitter.

“10. Introduzione di un emolumento economico fisso e continuativo che compensi le carenze alloggiative ordinarie e di missione”

La decadenza e la carenza alloggiativa del personale militare è sotto gli occhi di tutti.

L’assegnazione degli alloggi di servizio è ormai diventato un appannaggio di pochissimi.

Al personale inviato in missioni nazionale non viene garantito quasi mai lo standard di alloggiamento previsto dalla legge, e spesso chi va in missione subisce condizioni logistiche che non rispettano la dignità della persona e le regole di igiene.

Al personale trasferito d’autorità non viene garantito in ogni caso l’alloggio e nemmeno uno standard minimo che favorisca la riorganizzazione familiare.

Da oltre vent’anni, peraltro, non viene adeguata la indennità di missione nazionale che è sotto il limite della “sopravvivenza urbana” poiché non permette di compensare nemmeno le spese vive.

Si rende necessaria, quindi, l’introduzione di un emolumento economico fisso e continuativo che compensi i disagi di coloro che non hanno l’alloggio militare e di coloro che vengono inviati in missione nazionale.

“11. Fruizione della licenza ordinaria anche in singole ore di permesso”

Al personale militare non è riconosciuta alcuna ora di permesso retribuita nemmeno per lo svolgimento di visite specialiste o di cure mediche.

Si rende necessario istituire un monte ore retribuite e, in ogni caso, permettere al personale che lo richiede la commutazione della licenza ordinaria da giorni interi a ore di permesso da impiegare per motivi privati.

USAMI - Aeronautica - <https://www.usami-aeronautica.it>
info@usami-aeronautica.it

“12. Estensione a tutto il personale del metodo di calcolo pensionistico della indennità operativa del personale navigante”

Nel calcolo della pensione del personale navigante è riconosciuto un meccanismo che rapporta l'indennità di aeronavigazione agli anni di servizio.

Si chiede che tale metodo di calcolo venga esteso al computo pensionistico delle indennità operative fondamentali e supplementari di tutti i militari della forza armata.

USAMI - Aeronautica - <https://www.usami-aeronautica.it>
info@usami-aeronautica.it

“13. Attuazione nelle ff.aa. della legge che prevede l’aspettativa privata senza assegni per lo svolgimento dell’attività extraprofessionale, e applicazione dell’aspettativa per riduzione quadri per tutto il personale”

La professione militare può richiedere notevoli sacrifici personali e familiari e una prestante disponibilità al servizio.

Nel corso della carriera militare possono verificarsi degli accadimenti che cambiano le prospettive di vita e inducono il militare a rivedere le sue scelte anche a tutela della propria famiglia.

Per tali ragioni è necessario permettere al personale la fruizione di un periodo di aspettativa senza assegni al fine di praticare un’attività professionale esterna e verificare eventuali alternative professionali.

L’istituto è già previsto dalla legge per i dipendenti pubblici ma non è mai stato applicato al personale militare.

Inoltre tenuto conto delle note eccedenze organiche che caratterizzano le forze armate applicare le norme già esistenti in materia di aspettativa per riduzione quadri per tutti i ruoli delle ff.aa.