



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

Treviso, 05 gennaio 2024

Al Sig. CAPO di STATO MAGGIORE
dell'AERONAUTICA MILITARE

stataereo@postacert.difesa.it

Oggetto: 4^a Brigata Telecomunicazioni e Sistemi per la Difesa Aerea e l'Assistenza al Volo – Gestione del Compenso Forfettario d'impiego – a) grave violazione della legge 104/1992 tutela dei portatori di handicap – b) violazione norme contrattuali pagamento del C.F.I. e legge 86/2001 – c) sperequazione derivante dall'applicazione di diversi istituti C.F.I./straordinario – d) norme contrattuali relative al C.F.I. – in rapporto alle norme anticorruzione – e) richiesta flessibilità collettiva dell'orario di lavoro – f) ripristino del servizio di navetta – g) omessa divulgazione capillare della lettera S.M.A. M_D ARM 001 REG2023 0081666 21-08-2023 relativa ai sindacati militari.

A tutela del personale in servizio presso la 4^a Brigata Telecomunicazioni e Sistemi per la Difesa Aerea e l'Assistenza al Volo di Borgo Piave, L'Unione Sindacale delle Associazioni Militari Aeronautica espone alla S.V. le problematiche di seguito riportate.

a) Presso il precitato reparto sono stati approvati gli Ordini di Operazioni n° 4BTS- OPR 16/2023 "TIGER 2023" e n° 4BTS- OPR 09/2023 "SABONIS 2023" in relazione ai quali il personale è stato sottoposto al regime di Compenso Forfettario d'Impiego di cui alla legge 86/2001. Ad avviso di questa O.S., tali provvedimenti hanno violato le norme poste a tutela dei disabili escludendo "... il personale fruitore dei benefici di legge 104 del 05 febbraio 1992 ..." penalizzando coloro che non hanno mai richiesto esenzione per l'impiego notturno. Ne deriva una chiara ed inaccettabile violazione delle norme di legge e contrattuali che tutelano il personale in argomento.

b) USAMI Aeronautica ha appreso, inoltre, che nei periodi relativi ai sopra citati ordini di operazioni è stato imposto a tutto il personale lo svolgimento di almeno 5 giorni continuativi di turni di impiego in regime di C.F.I.; nello specifico, coloro che non si sono resi disponibili al rispetto di tale condizione non sono stati inseriti nella turnistica del C.F.I.; coloro invece i quali, pur accettando la precitata condizione, si sono trovati successivamente ad interrompere la sequenza dei 5 giorni, svolgendone tuttavia almeno due consecutivi (48 ore previste dalla legge n. 86/2001) hanno ricevuto il compenso straordinario in luogo del C.F.I.; USAMI Aeronautica ritiene che anche tali disposizioni contrastino con le norme di legge relative al compenso forfettario di impiego che non giustificano l'esposta gestione del pagamento del C.F.I.

c) Questo sindacato ha altresì appreso che nel periodo delle operazioni di cui all'articolo 3 della legge 86/2001 svoltesi presso il medesimo reparto vi è stato personale sottoposto al regime di C.F.I. (con conseguente sospensione degli ordinari istituti connessi con l'orario di lavoro) ed altro personale, invece, al quale è stato permesso di svolgere l'attività lavorativa straordinaria. Va evidenziato che per talune categorie di militari la corresponsione del compenso straordinario in luogo del C.F.I. è economicamente più favorevole (dirigenti), mentre per altre si rivela più svantaggioso (personale non dirigente). Ad avviso di questa associazione una gestione differenziata degli orari di lavoro nel periodo esercitativo determina gravi ed inaccettabili disparità di trattamento tra il personale.

d) Dai piani operazioni sopra citati si evincono degli elementi che ad avviso di questo O.S. alimentano il rischio che la gestione del C.F.I. avvenga in violazione dei principi di corretta ed imparziale applicazione delle relative norme contrattuali. In primo luogo occorre osservare che dai provvedimenti in argomento non vi è chiarezza sulle modalità con cui viene definito l'elenco del personale chiamato a svolgere le attività del piano di operazioni, non si comprende se questo elenco sia già allegato al piano nel momento della sua emanazione da parte del Comandante ovvero se venga definito successivamente; parimenti non vi è chiarezza in merito ai criteri ovvero ai parametri con cui tale elenco viene eventualmente integrato; non ha peraltro avuto luogo la diffusione del predetto piano unitamente al relativo elenco di personale.

USAMI Aeronautica è stata interessata da un diffuso malumore tra il personale, anche di reparti diversi da quello in argomento, relativo agli effetti economici derivanti dalla gestione del C.F.I. Tale settore amministrativo ha

delle evidenti implicazioni in ordine alle competenze di questa associazione quale soggetto titolato alla verifica del rispetto e applicazione della contrattazione nazionale (art. 1477 bis lettera C.O.M.), e alle facoltà riconosciutegli, alla pari di ogni persona giuridica pubblica o privata, in ordine alla segnalazione di fatti rilevanti ai fini della legge n. 190/2012, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Si evidenzia, invero, che i comportamenti individuati dalla legge 190/2012 e il conseguente piano anticorruzione del Ministero della Difesa coinvolgono altresì le prerogative sindacali allorquando i criteri di designazione del personale chiamato a partecipare alle operazioni non attendono a finalità istituzionali indicati dalla legge e dalle norme contrattuali ma a diversi intenti. A titolo di ipotetico esempio può giovare ipotizzare la penalizzazione dei soggetti ritenuti “non meritevoli” o la premiazione di quelli considerati “più meritevoli”, il pagamento delle ordinarie attività con il C.F.I. in luogo dello straordinario (esempio lo sfalcio erba, gli open day “grigliate” istituzionali, ma anche le altre attività lavorative ordinarie), ovvero l'utilizzo del compenso straordinario in luogo del C.F.I., quando più conveniente per talune categorie di personale (dirigenti) o come strumento di penalizzazione quando il valore forfettario è superiore (personale non dirigente). **Oltremodo, il rischio violazione delle norme contrattuali (e anticorruzione) aumenta esponenzialmente qualora la designazione del personale nei turni di CFI venga delegata a livelli non predeterminati dalle direttive di Forza Armata (es. Capo Servizio, comandante di Gruppo, Capo Articolazione, Capo Nucleo).**

Le norme anticorruzione impongono **una particolare attenzione al rischio** derivante da “*procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere*” (legge n. 190/2012 art. 1 comma 6 lettera e) ovvero “*provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere*” (pag. 33 piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 – 2024), dove i fatti che configurano le diverse fattispecie penali includono certamente anche le condotte che comportano scambi ovvero altre forme di “utilità” (cfr. art. 317-318-319 c.p.).

Con riguardo specifico alla gestione del compenso forfettario di impiego, **l'allegato n. 8 al piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 – 2024, individua esplicitamente il pagamento degli**

straordinari e del C.F.I (e C.F.G). come procedimenti a rischio corruzione, riportando delle considerazioni che, ad avviso di questa associazione, meritano un punto di arresto valutativo per le ragioni che verranno di seguito esposte.

Analizzando, ora, i piani di operazioni in argomento si evince che non stabiliscono in modo chiaro le modalità, i parametri e il momento temporale della definizione degli elenchi del personale partecipante alle operazioni. Non vi è modo di comprendere se il piano di operazioni al momento dell'approvazione da parte del Comandante contenesse in allegato un elenco di personale. Deve peraltro osservarsi che nemmeno la direttiva SMA ORD 32 sembra fornire istruzioni chiare riguardo al momento temporale in cui il precitato elenco deve essere predisposto, alla indicazione della figura professionale del preposto alla compilazione/integrazione/variazione del precitato elenco, ovvero alla designazione del personale da includervi (es. Capo Uff. Op., Comandante di Gruppo, Capo Servizio, Capo Articolazione Capo Nucleo ecc.), mentre nel caso del reparto ora in analisi (diversamente da quanto avviene in altri reparti) è stato individuato nel Project Officer. La citata direttiva di Forze Armate non prevede esplicitamente **il sistema di rotazione ovvero la verifica preliminare di tale condizione** con riguardo al militare preposto alla individuazione del personale partecipante alle operazioni, mentre l'allegato 8 del piano triennale Ministeriale afferma che tale misura (obbligo di rotazione) sarebbe già in attuazione. **È avviso di questo Sindacato che i documenti in analisi non prevedono misure idonee a garantire l'imparziale gestione dello straordinario e del C.F.I. e a prevenire il rischio che per lo svolgimento, anche surrettizio, delle attività indicate nei piani di operazioni vi siano soggetti che svolgono lo straordinario e altri sottoposti al regime del C.F.I, in ciò determinando trattamenti di favore economico.** Lo stesso allegato 8 al piano triennale del Ministero della Difesa afferma, oltremodo, che sarebbe già in attuazione anche una ulteriore misura preventiva della corruzione, ovvero la "*partecipazione del procedimento agli interessati*", che tuttavia non è stata disciplinata dai piani delle operazioni del reparto in analisi, ma nemmeno dalla direttiva di Forza Armata SMA ORD 032 (es. previsione della pubblicazione ovvero messa a disposizione del personale dell'elenco dei percettori del C.F.I. e del relativo numero di presenze). Si osservi, peraltro, che negli ordini di operazioni del Comando in argomento si prevede la cancellazione di tutte le copie dei piani di operazioni trascorsi 60 giorni dal termine delle attività.

Riteniamo sia necessario osservare, ancora, che l'allegato n. 8 del piano

triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 – 2024 del Ministero della Difesa prevede esplicitamente quale misura di prevenzione della corruzione anche la **“standardizzazione” delle procedure**. A tal riguardo, sempre con riferimento alle sopra evidenziate prerogative sindacali e, in via collaborativa, riteniamo opportuno suggerire una rettifica della SMA ORD 32 nei termini seguenti: (i) individuazione esplicita della figura professionale/responsabile preposto alla stesura/rettifica dell’elenco del personale, (ii) previsione esplicita del sistema di rotazione di tale figura, (iii) individuazione chiara del momento temporale in cui l’elenco deve essere predisposto, (iv) individuazione dettagliata dei parametri con cui inserire il personale nel precitato elenco, (v) prescrizione che impedisca a parità di attività di operazioni una differenziazione del pagamento degli emolumenti (CFI/straordinario), (vi) effettiva partecipazione del personale interessato.

Quanto al requisito della partecipazione del personale al procedimento di pagamento del CFI (indicato esplicitamente nell’allegato 8 del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 – 2024) giova evidenziare che l’articolo 22 comma 2 della legge n. 241/1990 stabilisce che *“L’accesso ai documenti amministrativi, attese le sue rilevanti finalità di pubblico interesse, costituisce principio generale dell’attività amministrativa al fine di favorire la partecipazione e di assicurarne l’imparzialità e la trasparenza”*; tale norma in combinato disposto con il diritto all’accesso civico e generalizzato di cui al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, costituisce certamente un titolo normativo a sostegno del diritto alla partecipazione del personale agli elenchi dei compensi forfettari pagati.

Le considerazioni esposte finora vengono rappresentate affinché l’Illustre Autorità invocata verifichi se i piani di operazioni sopra citati e la direttiva di Forza Armata SMA ORD 32 siano coerenti con i parametri imposti dalla legge 86/2001 e dalle discendenti norme contrattuali e, qualora lo ritenga opportuno, segnali al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza le eventuali modifiche da apportare al Piano Triennale Anticorruzione del Ministero della Difesa.

Infine riteniamo indispensabile evidenziare che una maggiore definizione delle condizioni e dei limiti sopra enucleati, evita altresì il **gravissimo rischio che il regime del C.F.I. sia surrettiziamente adottato per lo svolgimento delle ordinarie attività lavorative, con conseguente evasione da tutte le norme legislative e contrattuali che disciplinano l’orario di lavoro del personale militare**, per non tacere sul danno erariale connesso con l’impiego

di più onerosi istituti normativo-economici.

e) Questa organizzazione sindacale ha raccolto numerose richieste del personale del reparto in argomento tese ad ottenere l'**orario flessibile collettivo** (da distinguersi in rapporto alla flessibilità individuale di cui alla SMA ORD 11 caratterizzata dall'allegazione di giustificazioni personali e concessa solo per limitati periodi temporali). La scrivente associazione ha peraltro avuto modo di accertare che nelle fasi di afflusso e deflusso nel reparto (orario di inizio e fine attività) si determinano rilevanti code di autovetture comportando da una parte il rischio di infortuni stradali, data la natura dell'arteria stradale da quale il personale si immette nel reparto, ma, di più, determinando dei ritardi nella fuoriuscita del personale nell'orario di fine attività, con conseguente "lesione" del diritto a beneficiare integralmente del proprio tempo nel periodo successivo alla "timbratura" di uscita. Va considerato, inoltre, il personale pendolare che rappresenta una considerevole parte del quadro impiegato presso il reparto, il quale può trovarsi a subire ritardi dovuti agli imprevisti dei mezzi di trasporto pubblici (treni autobus) o al traffico in relazione ai tragitti di lunga percorrenza. Ne deriva la necessità che presso il reparto sia istituito l'orario flessibile collettivo nella misura di 30 minuti antecedenti e successivi all'orario di inizio e termine delle attività.

Al fine di meglio valutare la su esposta problematica si ritiene utile evidenziare che anche il Comandante del Comando Logistico, in risposta alla delibera Coir n. 01-42/2023/XII, ha già avuto modo di garantire "... *il massimo interessamento consentito per favorire l'adozione dell'orario di lavoro, con criteri di flessibilità, presso gli E/D/R dipendenti, fatte salve le esigenze operative/addestrative/logistiche dei Comandanti di Corpo ...*".

f) Si rappresenta la necessità, inoltre, che venga ripristinato il **servizio navetta per la tratta dalla stazione ferroviaria al reparto**, considerato l'elevato numero di personale pendolare che si trova a svolgere tale tragitto ogni giorno ed è costretto ad utilizzare il pullman di linea già sovraccarico di studenti (gli orari corrispondono a quelli di frequentazione scolastica) vivendo situazioni di estrema criticità anche alla luce della natura professionale del personale interessato e dell'utilizzo della divisa in tali tragitti, funzionale anche alla fruizione delle convezioni stipulate tra il Ministero della Difesa e le Ferrovie dello Stato; il ripristino delle navette oltremodo, alla luce dei vettori privati utilizzati dal restante personale pendolare, ottempera l'onere normativo previsto dall'articolo 229 comma 4 del DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020, n. 34 ove si stabilisce che al fine di

“... favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ad eccezione delle istituzioni scolastiche, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione ...” “... il Mobility Manager promuove, anche collaborando all'adozione del piano di mobilità sostenibile, la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone, al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane, tramite l'attuazione di interventi di mobilità sostenibile ...”.

g) Da ultimo, siamo doverosamente a rappresentare che presso la 4^a Brigata Telecomunicazioni e Sistemi per la Difesa Aerea e l'Assistenza al Volo, non è mai stata capillarmente diffusa la **lettera M_D ARM 001 REG2023 0081666 21-08-2023** con cui il **Sottocapo di S.M.A.** invitava i comandi a **promuovere la consapevolezza fra il personale del ruolo delle associazioni sindacali e dell'evoluzione rappresentativa** introdotta dalla legge 46/2022, oggi integralmente riprodotta nel codice dell'ordinamento militare.

Tutto quanto sopra premesso si chiede all'Illustrissima invocata S.V. un Suo autorevole intervento finalizzato a:

1. evitare nel reparto in argomento nei prossimi piani di operazioni di cui alla legge 86/2001 (C.F.I.):
 - i) sia vietata la partecipazione del personale che fruisce i benefici della legge 104/1992 senza aver chiesto l'esenzione dai servizi notturni;
 - ii) sia penalizzato il personale che non svolge almeno 5 turni continuativi;
 - iii) abbiano luogo sperequazioni che durante lo svolgimento delle relative attività favoriscano/penalizzano coloro ai quali viene corrisposto il compenso straordinario in luogo del C.F.I.
2. segnalare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza le osservazioni espresse nella lettera d) di cui sopra, salvi gli interventi che la S.V. vorrà promuovere in rettifica della SMA ORD 032 e dei prossimi piani di operazioni della 4^a Brigata Telecomunicazioni e Sistemi per la Difesa Aerea e l'Assistenza al Volo;
3. promuovere la partecipazione del personale concedendogli il libero accesso agli elenchi nominativi dei turni di CFI corrisposti in relazione

ad ogni piano di operazioni in adesione a quanto previsto dall'articolo 5 comma 1 e 2 del Decreto legislativo del 14/03/2013 - N. 33, intendendo tali disposizioni come strumento di trasparenza finalizzato alla corretta applicazione delle norme contrattuali oltre che di quelle relative all'anticorruzione.

4. promuovere la concessione della flessibilità collettiva dell'orario di lavoro al personale in servizio presso il precitato reparto prevedendo una finestra di afflusso e deflusso pari ad un'ora (30 minuti antecedenti e successivi all'orario di inizio e fine delle attività);

5. ripristinare il servizio navetta per la tratta dalla stazione ferroviaria al reparto;

6. promuovere la capillare diffusione presso il medesimo reparto della lettera M_D ARM 001 REG2023 0081666 21-08-2023 relativa al cambiamento del sistema di rappresentanza del personale militare.

Il Segretario Nazionale
U.S.A.MI. AERONAUTICA
Enzo Trevisiol

