

PATTO PER LA SICUREZZA E DIFESA DEI CITTADINI



PROPOSTA DI RIFORME NORMATIVE

Riforma del sistema economico, previdenziale, tutela lavorativa e di agibilità sindacale del personale delle Forze Armate e delle Forze di Polizia ad ordinamento militare

- 1. PRIMO PILASTRO RIFORMA DEL SISTEMA NEGOZIALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO SICUREZZA E DIFESA NON DIRIGENTE**
pag. 3
- 2. SECONDO PILASTRO RIFORMA DEL SISTEMA PREVIDENZIALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO SICUREZZA E DIFESA**
pag. 5
- 3. TERZO PILASTRO NORME SULLA AGIBILITÀ' SINDACALE DEL PERSONALE MILITARE**
pag. 8
- 4. QUARTO PILASTRO SICUREZZA SUL LAVORO DEL PERSONALE MILITARE**
pag. 13

Premessa

La specificità del personale militare Forze di Polizia e Fore Armate, riconosciuta dall'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183, non rappresenta un privilegio, ma il criterio giuridico e costituzionale che impone allo Stato di compensare, attraverso adeguati riconoscimenti economici e previdenziali, le eccezionali limitazioni anche costituzionali, le responsabilità e sacrifici che caratterizzano la condizione del personale del comparto.

Le presenti linee guida per provvedimenti normativi di riforma si articolano in quattro sezioni/pilastri: la riforma del sistema economico e del modello negoziale, l'introduzione di un sistema di previdenza integrata, la revisione delle norme sull'agibilità sindacale del personale militare e l'applicazione delle norme sulla sicurezza del lavoro.

1. PILASTRO I

Riforma del sistema economico e del modello negoziale

1.1 Le procedure ed i contenuti della contrattazione

Occorre prima di tutto evidenziare alcune difformità delle **procedure negoziali** che interessano le Forze di polizia ad ordinamento militare e le Forze armate rispetto a quelle delle Forze di polizia ad ordinamento civile di cui al D.Lgs. 195/1995 che **andrebbero equiparate**, stante l'appartenenza al medesimo comparto sicurezza e difesa.

Ci si riferisce:

- alle materie oggetto di contrattazione che, a differenza delle Forze di polizia ad ordinamento civile, per le Forze di polizia ad ordinamento militare e per le Forze armate non contemplano, ad esempio, i criteri per l'articolazione dell'orario di lavoro obbligatorio giornaliero e settimanale e dei turni di servizio e le misure per incentivare l'efficienza del servizio;
- all'assenza, per le Forze di polizia ad ordinamento militare e per le Forze armate, di una contrattazione integrativa decentrata prevista per le Forze di polizia ad ordinamento civile.

1.2 Le procedure negoziali sul sistema retributivo

Il sistema retributivo del personale delle Forze Armate e delle Forze di Polizia, sia civili che ad ordinamento militare, presenta caratteristiche profondamente diverse rispetto a quello previsto per il restante pubblico impiego e per il settore privato.

La retribuzione del personale del comparto sicurezza e difesa è composta da una **parte fondamentale, assimilabile a quella degli altri dipendenti pubblici, e da una componente economica accessoria che costituisce un elemento differenziato rispetto al comune assetto retributivo**, trattasi di una componente che alimenta e sostiene i numerosi e complessi aspetti operativi del sistema della sicurezza e dello strumento militare.

Quest'ultimo è un elemento che **non rappresenta un semplice insieme di indennità, ma remunera peculiari condizioni di impiego derivanti dalla specificità della funzione di polizia e militare: disponibilità permanente, impiego operativo, servizi armati, turnazioni, reperibilità, servizi esterni, attività addestrative, missioni, particolari professionalità, elevati livelli di responsabilità, altissime competenze tecnico-specialistiche, e tutte quelle condizioni che consentono allo Stato di assicurare, in ogni momento, la difesa nazionale e la sicurezza dei cittadini, sia pubblica che economica e finanziaria.**

La componente economica accessoria non costituisce quindi un beneficio economico aggiuntivo, bensì **uno strumento attraverso il quale lo Stato mantiene l'efficienza operativa delle Forze Armate e delle Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare.**

Il legislatore ha già riconosciuto tale peculiarità con l'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183, introducendo il principio della **specificità** del comparto Difesa, Sicurezza e Soccorso pubblico, quale valore da tutelare sotto il profilo ordinamentale, economico, previdenziale e professionale.

Tuttavia, il sistema negoziale disciplinato dal decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, continua a ricondurre all'interno di un'unica dinamica negoziale esigenze e obiettivi profondamente differenti.

Oggi abbiamo questo sistema: le medesime risorse economiche sono infatti chiamate, contemporaneamente, a garantire il recupero del potere d'acquisto degli stipendi e a finanziare gli istituti economici destinati a sostenere l'operatività e l'efficienza delle forze di polizia ad ordinamento civile e militare e delle forze armate.

Questa impostazione produce inevitabilmente un duplice effetto negativo.

Da un lato, il personale non recupera integralmente l'inflazione e subisce una progressiva perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Dall'altro, le risorse destinate alla valorizzazione della specificità risultano strutturalmente insufficienti per sostenere l'efficienza operativa del sistema della sicurezza e dello strumento militare.

Occorre pertanto riformare il sistema negoziale, distinguendo chiaramente le risorse destinate alla tutela della retribuzione fondamentale da quelle finalizzate al riconoscimento economico della specificità del comparto sicurezza e difesa.

1.3 Linee guida per provvedimenti normativi di riforma

Modifica del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195

Oltre a quanto già citato in premessa sulle differenze nelle procedure e contenuti della contrattazione con le Forze di polizia ad ordinamento civile, che dovrebbero essere equiparate, al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, si rende necessaria una importante modifica che preveda che il procedimento negoziale tra la delegazione governativa e le organizzazioni sindacali rappresentative del personale delle Forze Armate e delle Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare si articoli in **due distinte aree negoziali**, entrambe disciplinate nell'ambito del medesimo tavolo negoziale con le regole del primo livello e previste dalle regole del precitato decreto.

1.4 Prima area/fase negoziale

Tutela del trattamento economico fondamentale – stipendio - IMP/IAP.

La prima area negoziale disciplina esclusivamente il trattamento economico fondamentale del personale: parametro e assegno pensionabile (IMP/IAP).

Le risorse destinate a tale area devono garantire il pieno recupero dell'inflazione reale maturata nel periodo di riferimento, assicurando il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni.

La disciplina dovrà prevedere un meccanismo, di intesa con le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Professionali a Carattere Sindacale tra Militari, di salvaguardia che consenta il recupero degli eventuali scostamenti tra inflazione programmata e inflazione effettivamente registrata.

1.5 Seconda area/fase negoziale

Valorizzazione della specificità del comparto sicurezza e difesa

La seconda area negoziale disciplina il trattamento economico accessorio destinato a dare concreta attuazione al principio di specificità di cui all'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Le risorse destinate a tale area sono autonome e aggiuntive rispetto a quelle previste per il trattamento economico fondamentale e sono finalizzate esclusivamente al finanziamento degli istituti economici connessi alle peculiari condizioni di impiego del personale del comparto.

Rientrano in tale area negoziale, a titolo esemplificativo:

- assegno funzionale;
- indennità operative;
- specifiche indennità di impiego militare e delle forze di polizia;
- compensi per servizi armati;

- lavoro straordinario;
- assegni incentivanti;
- turnazioni;
- reperibilità e pronta disponibilità;
- servizi esterni;
- indennità di rischio;
- indennità di Ordine Pubblico;
- compensi per particolari professionalità;
- indennità di comando e di responsabilità;
- attività addestrative e operative;
- ogni altro istituto economico destinato a garantire l'efficienza operativa delle Forze Armate e delle Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare.

Finalità della riforma

La riforma è finalizzata a separare definitivamente due esigenze tra loro profondamente diverse.

La prima riguarda il **diritto di tutto il personale del comparto a conservare integralmente il potere d'acquisto** della retribuzione fondamentale, in coerenza con i principi costituzionali di adeguatezza della retribuzione.

La seconda riguarda il finanziamento della specificità del comparto sicurezza e difesa, che costituisce un interesse generale dello Stato a **mantenere efficienti e operativi i settori della sicurezza e della difesa**, e **richiede risorse autonome, aggiuntive e dedicate, non più reperite comprimendo gli incrementi stipendiali destinati alle famiglie del personale.**

La separazione delle due aree negoziali consentirà di garantire, contemporaneamente, la dignità economica del personale e il mantenimento della piena capacità operativa delle Forze Armate e delle Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare, e ad **assicurare la coesione interna delle forze di polizia e delle forze armate**, dando finalmente piena attuazione al principio di specificità introdotto dal legislatore nel 2010.

2. PILASTRO II

Riforma del sistema previdenziale del personale del comparto sicurezza e difesa

2.1 Premessa

Nel dibattito politico e sindacale attuale si è determinata una profonda confusione tra cosiddetta **“previdenza dedicata”** e **previdenza complementare**, due strumenti radicalmente diversi per natura, finalità e disciplina.

La previdenza complementare è un istituto contrattuale, giuridicamente definito e regolato dalla normativa vigente e sviluppato attraverso il confronto negoziale. Essa rappresenta uno strumento di integrazione del trattamento pensionistico obbligatorio e si fonda su meccanismi contributivi individuali e collettivi, e sul versamento obbligatorio datoriale.

La cosiddetta “previdenza dedicata”, invece, non trova ad oggi una definizione normativa. Essa è rimasta confinata a enunciazioni politiche e a proposte frammentarie, prive di un impianto organico

consolidato e di una reale sostenibilità economica e giuridica. Altresì, non vi è alcuna chiarezza sulla natura dell'istituto né sulla sua effettiva portata applicativa oggettiva e soggettiva.

Questa ambiguità ha prodotto un sistema disomogeneo e incoerente, nel quale il personale del comparto non dispone di una prospettiva previdenziale adeguata alla specificità del proprio impiego.

Occorre pertanto ricondurre la materia a un'analisi unitaria, che tenga conto di due elementi fondamentali:

- a) il modello ordinario di previdenza complementare, che tuttavia oggi risulta concretamente accessibile e realmente utile soprattutto al personale più giovane o neo-immesso nei ruoli, attraverso il tavolo contrattuale e le procedure di cui al D. Lgs. 195/95; solo tale personale può garantirsi un periodo lungo di alimentazione dei fondi utile a concretizzare la necessaria integrazione pensionistica, e l'accesso ai previsti benefici e agevolazioni finanziarie;
- b) in ordine al personale numericamente prevalente, per cui non ha più alcuna convenienza la previdenza complementare, vi è la necessità di introdurre misure atte a riconoscere e compensare il danno previdenziale storico subito dal personale militare, a causa del mancato avvio per oltre trent'anni di un sistema di previdenza complementare effettivamente operativo e strutturato, e assicurarli già al momento del collocamento in congedo.

Il personale del comparto sicurezza e difesa, inoltre, è soggetto a un ordinamento che, a causa del precoce logorio biologico derivante dalle mansioni e dalla natura delle funzioni richieste, impone il collocamento in quiescenza in età anticipata rispetto alla generalità del pubblico impiego, determinando una riduzione strutturale del periodo contributivo e, conseguentemente, dell'assegno pensionistico.

Ne deriva l'esigenza di un secondo modello previdenziale, di natura compensativa e solidaristica, che valorizzi le singole anzianità contributive e riconosca il danno differenziale maturato nel tempo, assicurando la piena dignità previdenziale del personale del comparto, e il rispetto della parità di trattamento e di opportunità pensionistica.

2.2 Proposta normativa

Istituzione del SISTEMA PREVIDENZIALE INTEGRATO del personale del comparto sicurezza e difesa

Si ritiene necessario introdurre un sistema previdenziale integrato del personale delle Forze Armate e delle Forze di Polizia, sia ad ordinamento civile che militare, articolato su due pilastri:

- previdenza complementare ordinaria;
- previdenza compensativa di specificità.

Previdenza complementare ordinaria

La previdenza complementare ordinaria dovrebbe essere disciplinata secondo i principi della normativa vigente e svilupparsi attraverso forme negoziali e collettive.

Essa dovrebbe essere finalizzata all'integrazione del trattamento pensionistico obbligatorio ed dovrebbe essere alimentata da contributi del lavoratore, dell'amministrazione e da eventuali quote aggiuntive derivanti dalla contrattazione di comparto.

Previdenza compensativa di specificità

Si ritiene necessario rifinanziare il fondo perequativo già istituito con legge di bilancio per il 2022 e destinato al personale del comparto, dandogli valore di previdenza compensativa, come tale finalizzato a riconoscere il danno previdenziale derivante:

- dalla mancata attivazione storica della previdenza complementare;
- dal mancato godimento dei benefici e agevolazioni finanziarie connesse con l'omesso avvio della previdenza complementare;
- dalla riduzione strutturale della vita lavorativa connessa al collocamento ordinamentale normativamente previsto in quiescenza;
- dalle peculiari condizioni ordinamentali e operative del servizio del personale del comparto sicurezza e difesa.

Criteri di determinazione del beneficio compensativo

Il beneficio previdenziale compensativo è determinato sulla base di una deroga dei meccanismi di calcolo pensionistico ordinari sulla base dei seguenti criteri:

- ricostruzione storica del tasso di capitalizzazione del montante contributivo con l'aggiunta, rispetto al valore medio del PIL, di una misura percentuale ulteriore rapportata
 - all'anzianità di servizio maturata al momento del congedo;
 - all'anzianità posseduta alla data del 31/12/1995;
- valorizzazione contributiva degli anni di supervalutazione;
- aumento percentuale dei coefficienti di trasformazione del montante contributivo a compensazione del danno derivante dal mancato accesso ai benefici e agevolazioni finanziarie perse a causa del mancato avvio della previdenza complementare, e dei più ridotti limiti di età ordinamentale.

Indennità di buonuscita

Al personale beneficiario del sistema previdenziale integrato devono continuare ad applicarsi le disposizioni del Testo unico del 29/12/1973 n. 1032.

Finalità e principio di equità previdenziale

Il sistema previdenziale integrato sarebbe finalizzato a garantire l'equità sostanziale del trattamento pensionistico del personale del comparto, assicurando che la specificità del servizio reso allo Stato trovi adeguato riconoscimento anche nella fase di quiescenza.

La previdenza compensativa non avrebbe solo natura assistenziale, ma costituirebbe altresì uno strumento di riequilibrio strutturale di un sistema che, per ragioni storiche e ordinamentali, ha prodotto un divario previdenziale oggettivo.

Ulteriori disposizioni

Con successivi decreti attuativi e con le procedure negoziali di cui al D.Lgs. 195/95 dovrebbero definirsi:

- le modalità di finanziamento del fondo di previdenza complementare;
- i criteri di calcolo del danno previdenziale individuale;
- la revisione dei sistemi di calcolo pensionistico ordinario con gli adattamenti necessari al recupero del danno pensionistico ed economico subito a del mancato avvio della previdenza complementare;

- le procedure e le condizioni di adesione e gestione dei fondi della previdenza complementare;
 - le forme di eventuale coordinamento con la previdenza complementare esistente.
-

Le presenti proposte normative mirano a ricondurre a sistema la materia previdenziale del personale del comparto sicurezza e difesa, superando l'attuale frammentazione normativa e garantendo, attraverso un doppio binario integrato, sia la costruzione di una previdenza complementare moderna sia il riconoscimento del danno storico subito dal personale in ragione della specificità del servizio prestato.

È importante sottolineare la necessità che il sistema preveda tre diversi sistemi previdenziali, due dei quali sono da considerarsi transitori:

- avvio della previdenza complementare dal momento dell'arruolamento;
- avvio della previdenza complementare per personale già in servizio da un numero di anni che ne renda utile l'applicazione e attuazione della previdenza compensativa di specificità alla cessazione del servizio in modo da coprire gli anni di servizio non coperti da previdenza complementare;
- utilizzo esclusivo della previdenza compensativa di specificità per coloro per cui l'avvio della previdenza complementare non è più utile in ragione degli anni di servizio mancanti per il congedo per vecchiaia o anzianità.

Con riferimento alla prima tipologia di personale, andrà valutata nel tempo la necessità di applicare residualmente la previdenza di specificità in relazione alla circostanza del ridotto limite di età per accedere al pensionamento.

Sarà necessario prestare molta attenzione a non creare sperequazioni tra le tre categorie di personale, suddivise in base alle diverse combinazioni di sistema contributivo.

In conclusione, si ritiene che un sistema misto e integrato come quello qui illustrato consentirebbe di avviare da subito il sistema previdenziale compensativo, che riguarderebbe una platea inferiore di personale con conseguente impegno di fondi inferiori rispetto a quelli previsti dal sistema di "previdenza dedicata" enunciato nei diversi DDL e che prevede questo sistema a copertura di tutto il personale in servizio, senza alcuna previsione di avvio di altre forme di previdenza, quali quella complementare, per il personale neo arruolato o per tutti coloro che, in relazione all'anzianità di servizio, potrebbero usufruirne.

3. PILASTRO III

Riforma dell'agibilità sindacale del personale militare

3.1 Premessa

La piena effettività della libertà sindacale del personale militare, riconosciuta dalla sentenza n. 120 del 2018 della Corte Costituzionale, richiede una disciplina che garantisca organizzazioni sindacali realmente autonome, indipendenti e poste in condizioni di effettiva parità con l'Amministrazione militare.

La legge 28 aprile 2022, n. 46, che è stata palesemente realizzata in modo frammentario e disordinato, oggi trasfusa nel Codice dell'Ordinamento Militare, ha rappresentato un passaggio storico nel riconoscimento dei diritti sindacali del personale militare, ma presenta ancora limiti che impediscono il pieno esercizio della libertà sindacale e l'effettività della contrattazione.

La presente proposta di riforma costituisce il terzo pilastro del progetto del Patto per la Sicurezza e la Difesa dei Cittadini e persegue l'obiettivo di rafforzare l'autonomia delle associazioni sindacali militari, garantire una rappresentatività fondata sul consenso effettivo del personale, assicurare la parità tra Amministrazione e organizzazioni sindacali, introdurre un reale secondo livello negoziale e tutelare l'indipendenza dei dirigenti sindacali.

3.2 Natura giuridica delle associazioni professionali a carattere sindacale tra militari

1. Le associazioni professionali a carattere sindacale tra militari sono soggetti di diritto privato dotati di piena autonomia organizzativa, patrimoniale e gestionale.

2. Necessariamente devono restare disciplinati da norme di diritto pubblico esclusivamente:

- a) il procedimento di riconoscimento e di iscrizione nell'apposito albo;
- b) l'approvazione dello statuto;
- c) il rispetto dei principi di democraticità interna;
- d) la tutela della parità di genere;

3. Per ogni profilo non espressamente così disciplinato devono trovare applicazione le disposizioni del codice civile e i principi generali di diritto privato in materia di autonomia delle associazioni.

3.3 Rappresentatività delle associazioni sindacali

1. Come avviene per le Organizzazioni Sindacali delle Forze di polizia ad ordinamento civile, la rappresentatività delle associazioni professionali a carattere sindacale tra militari deve essere determinata in rapporto al numero degli iscritti appartenenti alla medesima Forza armata o Forza di polizia a ordinamento militare.

2. Quindi la percentuale di rappresentatività deve essere calcolata sul totale degli iscritti alle associazioni professionali a carattere sindacale presenti nella medesima Amministrazione e non sulla consistenza effettiva complessiva del personale in servizio.

3. Si aggiunga inoltre, che al personale militare è vietato iscriversi a più di una associazione professionale a carattere sindacale, mentre analogo divieto non sussiste per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile. Ciò determina, nell'attuale sistema di calcolo del peso associativo nel corso delle procedure negoziali basato sul numero delle deleghe, una evidente distorsione nella determinazione delle maggioranze nell'adesione o meno all'ipotesi di accordo sindacale. Nel rispetto del principio di equità, il peso percentuale che ha una determinata sigla sindacale delle Forze di polizia a ordinamento civile non può essere ricavato dividendo le deleghe alla stessa rilasciate per il totale del personale sindacalizzato ma sul totale delle deleghe di tutte le sigle, poiché questo numero è decisamente superiore al numero del personale sindacalizzato. In tal modo si evita il computo delle deleghe multiple rilasciate da un singolo poliziotto a più sindacati.

Poiché i settori "Sicurezza" e "Difesa" sono disciplinati da due distinti accordi negoziali che sfociano in differenti Decreti del Presidente della Repubblica, i relativi pesi rappresentativi devono rimanere separati.

L'obiettivo è evitare quanto accaduto durante la scorsa tornata negoziale, in cui il peso rappresentativo delle Forze di Polizia a ordinamento civile ha condizionato non solo la validità dell'accordo sindacale raggiunto per le Forze di Polizia ad ordinamento militare, ma persino la validità del contratto delle

Forze Armate. Per queste ultime, infatti, pur avendo il 65% della rappresentanza delle Forze Armate rifiutato la firma, l'accordo è stato comunque considerato valido ponderando impropriamente il peso complessivo delle Forze di Polizia firmatarie.

3.4 Libertà di espressione, autonomia della funzione sindacale e stabilità del mandato

1. I dirigenti delle associazioni professionali a carattere sindacale tra militari devono liberamente esercitare il diritto di manifestazione del pensiero sulle materie sindacali, contrattuali, previdenziali, ordinamentali e professionali fatto salvo il divieto di trattazione degli argomenti riservati che compromettono la sicurezza dello stato e delle istituzioni, e i limiti di continenza espositiva ordinariamente imposti alla generale libertà di espressione sindacale.
2. L'attività sindacale deve essere esercitata nel rispetto della Costituzione, delle convenzioni internazionali e della normativa nazionale vigente e deve essere espressione della libertà sindacale garantita dall'ordinamento.
3. Le dichiarazioni, gli atti e le iniziative assunte nell'esercizio del mandato sindacale devono rappresentare esclusivamente la posizione dell'associazione sindacale del personale rappresentato e non possono essere imputati all'Amministrazione militare né considerati espressione della Forza armata o della Forza di polizia a ordinamento militare di appartenenza.
4. Nessuna limitazione deve comprimere l'autonomia del dirigente sindacale nell'esercizio delle proprie funzioni, salvo i limiti espressamente previsti dalla legge a tutela della sicurezza dello Stato e delle informazioni classificate.
5. L'incarico di dirigente sindacale deve cessare esclusivamente nei casi previsti dallo statuto dell'associazione sindacale di appartenenza ovvero qualora ricorrano le cause di incandidabilità, sospensione o decadenza previste dal decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235.
6. L'incarico sindacale non può, in alcun caso, cessare, essere sospeso o decadere per effetto dell'instaurazione o della definizione di procedimenti disciplinari, indipendentemente dalla natura della sanzione irrogata, né per cause diverse da quelle tassativamente previste.
7. Devono quindi ritenersi nulle e prive di efficacia le disposizioni legislative, regolamentari o amministrative che prevedano la cessazione, la sospensione o la decadenza dall'incarico sindacale per cause diverse da quelle previste dalle norme statutarie, ovvero qualora ricorrano le cause di incandidabilità, sospensione o decadenza previste dal decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235.
8. Tali norme dovrebbero essere di immediata applicazione anche nei confronti dei dirigenti delle associazioni professionali a carattere sindacale tra militari che abbiano già subito la cessazione, la sospensione o la decadenza dall'incarico sindacale per cause diverse da quelle previste dalla presente proposta. In tali casi devono cessare gli effetti dei provvedimenti incompatibili con la presente proposta di modifica normativa e il dirigente sindacale ha diritto alla ricostituzione dell'incarico, qualora permangano i presupposti statutari per il suo esercizio, ovvero al ripristino di tutti i diritti, delle prerogative e delle tutele sindacali illegittimamente perduti.

3.5 Parità delle parti e diritto all'informazione negoziale

1. Le associazioni professionali a carattere sindacale tra militari devono partecipare alla contrattazione collettiva in condizioni di piena parità con l'Amministrazione, secondo i principi di buona fede, correttezza, trasparenza e leale collaborazione.

2. Le associazioni sindacali militari hanno diritto di ricevere preventivamente tutte le informazioni, i dati, gli elementi conoscitivi e la documentazione necessari all'elaborazione delle proprie proposte negoziali.
3. L'Amministrazione deve mettere a disposizione delle organizzazioni sindacali, in tempi compatibili con lo svolgimento della contrattazione:
 - a) i dati statistici, economici, finanziari e numerici necessari alla predisposizione delle proposte;
 - b) gli elementi necessari alla valutazione della sostenibilità economica e finanziaria delle proposte formulate dalle parti;
 - c) i criteri di determinazione e di ripartizione delle risorse economiche;
 - d) ogni ulteriore informazione necessaria allo svolgimento effettivo della funzione negoziale.
4. Le organizzazioni sindacali militari hanno diritto di elaborare proprie proposte contrattuali corredate dalle relative valutazioni economiche e finanziarie.
5. Qualora sia necessario acquisire o verificare dati tecnici o contabili, deve essere istituito, su richiesta di una delle parti, un tavolo tecnico di confronto finalizzato all'acquisizione delle informazioni necessarie alla prosecuzione della trattativa.
6. L'omessa o incompleta comunicazione delle informazioni necessarie deve sospendere la trattativa fino all'adempimento degli obblighi informativi da parte dell'Amministrazione.
7. Le associazioni sindacali militari hanno diritto di essere informati in via preventiva in merito alle procedure, atti ovvero provvedimenti relativi alla determinazione e l'impiego ovvero suddivisione degli assegni accessori e incentivanti.

3.6 Materie negoziali

Oltre a quelle già previste dalle norme vigenti devono altresì costituire materie negoziali :

- a) la disciplina dei turni di servizio;
- b) l'articolazione dell'orario di lavoro;
- c) la determinazione degli incentivi per gli appalti;
- d) la sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro;
- e) la qualità la salubrità e l'igiene delle mense dei circoli e degli organi di protezione sociale;
- f) i compensi forfettari e per lavoro straordinario e ogni altro assegno accessorio e incentivante;
- g) la definizione di accordi quadro sulle relazioni sindacali.

3.7 Secondo livello negoziale

1. Il secondo livello negoziale deve avere natura contrattuale e carattere paritetico tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali rappresentative e deve svolgersi in una fase comune e in una successiva differenziata divisa per singola forza armata o corpo di polizia ad ordinamento militare, in relazione agli assegni accessori e incentivanti e all'articolazione dell'orario di lavoro, secondo le procedure negoziali ordinarie disciplinate dal D.lgs. 195/1995.

4. Il secondo livello negoziale sulle materie negoziali può svolgersi anche in sede interregionale, regionale, interforze, di Forza armata, di Alto Comando, di ente o di altra articolazione organizzativa individuata dalla contrattazione nazionale, ed in relazione alle materie e nei limiti individuati dalla contrattazione nazionale.

5. I tavoli negoziali operano su base paritetica tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali rappresentative.

6. Gli accordi sottoscritti costituiscono accordi negoziali vincolanti per l'Amministrazione e per le organizzazioni sindacali firmatarie.

3.8 Tutela della carriera e del reimpiego dei dirigenti sindacali

1. Lo svolgimento del mandato sindacale deve costituire esercizio di una funzione di rilevanza costituzionale e non può comportare pregiudizi, diretti o indiretti, sullo sviluppo professionale, economico o di carriera del dirigente sindacale.

2. Durante il mandato e l'eventuale periodo di distacco sindacale, il dirigente sindacale conserva il diritto alla progressione di carriera, al trattamento economico, alle procedure di avanzamento, alla formazione e a ogni altro istituto connesso allo sviluppo ordinario del rapporto di impiego, alle medesime condizioni previste per il restante personale di pari ruolo, grado e anzianità.

3. Al termine del mandato o del periodo di distacco sindacale, il dirigente ha diritto al reimpiego presso l'ultima sede di servizio nella quale prestava servizio prima del collocamento in distacco.

4. Qualora il reimpiego presso l'ultima sede di servizio non sia possibile per esigenze organizzative, soppressione, riconfigurazione dell'ente o indisponibilità di posizioni organiche, il dirigente sindacale ha diritto ad essere reimpiegato in una sede da lui individuata, compatibile con le esigenze di servizio, previo confronto e accordo tra l'Amministrazione e l'associazione professionale a carattere sindacale di appartenenza.

5. È vietato adottare nei confronti del dirigente sindacale trasferimenti, assegnazioni o altri provvedimenti organizzativi aventi carattere discriminatorio o ritorsivo in conseguenza dell'esercizio del mandato sindacale.

6. Le tutele previste dal presente articolo, nonché ogni altra garanzia riconosciuta ai dirigenti delle associazioni professionali a carattere sindacale tra militari e le disposizioni poste a tutela della libertà e dell'attività sindacale, continuano ad applicarsi anche successivamente alla cessazione del mandato sindacale per un periodo pari a quello in cui si è ricoperto l'incarico di dirigente sindacale, fino a un massimo di 5 anni. La durata dell'incarico sindacale che dà accesso alle garanzie in argomento deve essere stata di almeno 2 anni. Medesima garanzia per il personale che ha usufruito di distacco sindacale. La finalità è quella di garantire l'effettività della libertà sindacale e prevenire condotte discriminatorie o ritorsive conseguenti all'attività sindacale svolta.

3.9 Personale in congedo

Ai sindacati militari deve poter aderire anche il personale posto in qualsiasi forma di congedo.

3.10 Calcolo della rappresentatività ai fini del computo dei distacchi e permessi sindacali

Il computo del numero dei distacchi e permessi sindacali spettanti alle associazioni sindacali militari deve essere svolto sulla base del dato rappresentativo accertato al 31 dicembre di ogni anno.

3.11 Relazioni sindacali e commissioni paritetiche

L'attuale normativa di cui al D.P.R. n. 90/2010 prevede procedure di informazione preventiva e di consultazione di portata talmente limitata che svalorizzano il valore e l'azione delle A.P.C.S.M., anche quando si verte di materie contrattuali e di loro corretta applicazione.

Di fatto, alle segnalazioni effettuate ai Comandi Generali, allo Stato Maggiore della Difesa e ai Capi di Stato Maggiore delle Forze armate da parte delle organizzazioni sindacali sulla corretta applicazione delle norme contrattuali non segue alcun riscontro da parte delle Amministrazioni di riferimento, così facendo venire meno concrete e proficue relazioni sindacali. Occorrerebbe quindi prevedere un obbligo delle Amministrazioni di fornire risposta alle segnalazioni formali effettuate dai sindacati militari, di qualsiasi tipo ed in tutte le materie di competenza.

Le Associazioni sindacali militari dovrebbero poter adire le Commissioni Paritetiche istituite con i provvedimenti contrattuali, oltre che in caso di insorgenza di contrasti interpretativi su qualsiasi disposizione normativa relativa ai diritti agli interessi del personale, anche nei casi di inadempienza o mancato riscontro delle Amministrazioni su legittime segnalazioni effettuate nelle materie di competenza.

3.12 Condizioni di validità della procedura di emissione del contratto negoziale

Il Decreto del Presidente della Repubblica di riferimento dell'accordo negoziale di cui al D.lgs. 195/1995 può essere emanato a condizione che l'accordo negoziale abbia raggiunto un valore superiore al 50% della rappresentatività sindacale delle associazioni firmatarie del medesimo decreto, calcolata secondo i criteri richiamati al precedente punto 3.3 (Rappresentatività delle associazioni sindacali).

3.13 Rapporti con altre organizzazioni enti o associazioni sindacali

I sindacati militari devono poter avere rapporti convenzionali con altre associazioni sindacali non militari al fine di assicurare ai propri iscritti ogni servizio offerto dai centri di assistenza fiscale e patronato.

4. PILASTRO IV

La sicurezza sul lavoro per il personale militare

Il tema della sicurezza sul lavoro per il personale militare è di primaria importanza in ragione dei riflessi che inevitabilmente ha sulla vita dei lavoratori e anche su quella delle loro famiglie.

La materia rientra appieno, tra l'altro, tra le competenze dei sindacati militari previste dal Codice dell'Ordinamento Militare (art. 1476 ter) e si applica anche al personale militare e delle Forze di polizia, pur "tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative ivi comprese quelle per la tutela della salute e sicurezza del personale nel corso di operazioni ed attività" (art. 2 del D.Lgs. 81/2008) e compatibilmente "con gli speciali compiti e attività da esse svolti, tenuto conto delle insopprimibili esigenze connesse all'utilizzo dello strumento militare, come valutate dai competenti organismi militari sanitari e tecnici" (art. 184 del Codice dell'Ordinamento Militare). Tali ultime peculiarità sono poi riportate nel "Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare" (art. 245), anche con riferimento a "la

capacità e la prontezza d'impiego della forza militare e il relativo addestramento, in territorio nazionale e all'estero”.

Questo insieme di disposizioni in parte derogatorie rispetto alla normativa generale sulla sicurezza dei lavoratori è stato applicato in maniera eccessivamente limitativa nei confronti dei militari, tanto da mettere a volte a rischio la loro salute. Gli ambiti di mancata applicazione della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e dei militari sono stati ampliati a dismisura, tanto da depotenziare in maniera rilevante gli effetti del D.Lgs. 81/2008 e svilirne le finalità. A titolo esemplificativo basti citare il recente provvedimento normativo che elimina in modo indiscriminato il settore dell'addestramento che impegna ordinariamente e quotidianamente la quasi totalità del lavoro militare e che non dovrebbe essere escluso tra gli ambiti applicativi delle norme sulla sicurezza dei lavoratori; ugualmente rilevano anche le gravi criticità relative al rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, la cui nomina anziché essere elettiva è rimessa ad una tortuosa procedura di accordo inter associativo, nella maggior parte dei casi mai applicabile, e da ultimo ad una finale scelta dei Comandanti.

E' necessario quindi ridefinire in condivisione con le A.P.C.S.M. tutte le disposizioni in ambito sicurezza sul lavoro non potendo sottrarre a questo fondamentale sistema di tutele centinaia di migliaia di militari.

Roma, 17 agosto 2026

SINAFI	NSC (VICARIO)	USAMI	ITAMIL	SILMM
				