



DOCUMENTO PROGRAMMATICO TRACCIA DELLO SCHEMA DELLA PROPOSTA DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE

1) SISTEMA CONTRIBUTIVO E MANCATA ATTUAZIONE PREVIDENZA COMPLEMENTARE

PREMESSA

Come noto, la Legge 335/95 ha sancito il passaggio dal sistema retributivo al sistema contributivo. Si assisterà dunque nei prossimi anni, dapprima al graduale azzeramento della quota "A" della pensione (quella maturata dalla data di assunzione fino al 31/12/1992) e a seguire all'esaurimento della quota "B" (quella maturata dal 1993 al 1995), a totale favore della quota "C" (pensione maturata dal 1996 in poi).

Quest'ultima viene calcolata attraverso il prodotto del montante contributivo maturato alla data del pensionamento per un coefficiente di trasformazione legato all'età anagrafica del contribuente all'atto della cessazione dal servizio. Gli attuali coefficienti sono di seguito riportati:

I Coefficienti di Trasformazione del Montante Contributivo L. N. 335/95							
Età del lavoratore alla decorrenza (anni)	Anni di decorrenza della pensione						
	1996-2009	2010-2012	2013-2015	2016-2018	2019-2020	2021-2022	2023-2024
57	4,720%	4,419%	4,304%	4,246%	4,200%	4,186%	4,270%
58	4,860%	4,538%	4,416%	4,354%	4,304%	4,289%	4,378%
59	5,006%	4,664%	4,535%	4,447%	4,414%	4,399%	4,493%
60	5,163%	4,798%	4,661%	4,589%	4,532%	4,515%	4,615%
61	5,330%	4,940%	4,796%	4,719%	4,657%	4,639%	4,744%
62	5,514%	5,093%	4,940%	4,856%	4,790%	4,770%	4,882%
63	5,706%	5,297%	5,094%	5,002%	4,932%	4,910%	5,028%
64	5,911%	5,432%	5,259%	5,159%	5,083%	5,060%	5,184%
65	6,136%	5,620%	5,435%	5,326%	5,245%	5,220%	5,352%
66	6,136%	5,620%	5,624%	5,506%	5,419%	5,391%	5,531%
67	6,136%	5,620%	5,826%	5,700%	5,604%	5,575%	5,723%
68	6,136%	5,620%	6,046%	5,910%	5,804%	5,772%	5,931%
69	6,136%	5,620%	6,283%	6,135%	6,021%	5,985%	6,154%
70	6,136%	5,620%	6,541%	6,378%	6,257%	6,215%	6,395%
71	6,136%	5,620%	6,541%	6,378%	6,513%	6,466%	6,655%



Per tenere conto delle frazioni di anno rispetto all'età dell'assicurato alla decorrenza della pensione, il coefficiente di trasformazione deve essere incrementato di tanti dodicesimi della differenza tra il coefficiente previsto per l'età immediatamente superiore a quella dell'assicurato e il coefficiente previsto per l'età inferiore, per quanti sono i mesi interi trascorsi tra la data di compimento dell'età e la decorrenza della pensione. Ipotizzando, ad esempio, un assicurato di età pari a 58 anni e 6 mesi alla data di decorrenza della pensione ed essendo il coefficiente di trasformazione relativo all'età di 59 anni pari a 5,006 e quello relativo all'età di 58 anni pari a 4,860 per cento, il coefficiente di trasformazione da applicare sarà pertanto pari a $4,860 + (6/12 \times 0,146) = 4,933$ per cento. A tali fini non si tiene conto delle frazioni di mese (circolare n.180 del 14 settembre 1996).

Le retribuzioni annue pensionabili corrispondono alla somma delle voci fisse e continuative e del trattamento accessorio presenti nelle singole buste paga del lavoratore dipendente dal mese di gennaio al mese di dicembre di ciascun anno lavorativo.

Per dare un'idea sufficientemente esaustiva dell'abbattimento del trattamento previdenziale che si perpetrerà nei prossimi anni Ci avvarremo di alcuni esempi di calcolo di pensione.

Si è preso a riferimento un primo luogotenente nato il 27/06/1964 che cessa dal servizio per limite di età nel 2024 e si sono fatte le seguenti ipotesi:

1. Pensione di vecchiaia per limite di età con regime retributivo;
2. Pensione di vecchiaia per limite di età con attuale regime misto;
3. Pensione di vecchiaia per limite di età con attuale regime misto e coefficiente di trasformazione ex DDL S.161 10_09_2023;
4. Pensione di vecchiaia per limite di vita con regime contributivo;
5. Pensione di vecchiaia per limite di vita con regime contributivo ex DDL S.161 10_09_2023.

Il risultato ottenuto per ciascuna delle sopracitate ipotesi è il seguente:

	PENSIONE NETTA MENSILE	TASSO DI SOSTITUZIONE
1	€ 2750,58	101,1 %
2	€ 2534,83	96,3 %
3	€ 2838,83	110 %
4	€ 2058,37	74,9 %
5	€ 2433,81	91,8 %

Se considerassimo l'ipotesi di pensione di anzianità, il tasso di sostituzione scenderebbe drasticamente anche sotto il 60 %

NECESSITÀ DI ADOZIONE DELLA PREVIDENZA DEDICATA ED AVVIO DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A.S. 926. Legge di Bilancio 2024 – Memoria in tema di previdenza complementare per i lavoratori in regime di diritto pubblico non contrattualizzato (art. 3, c. 1, 1bis, 1ter del D.Lgs 165/2001)



Tutti i lavoratori, privati e pubblici, hanno la possibilità di aderire alla previdenza complementare collettiva, fatta eccezione per quelli in regime di diritto pubblico non contrattualizzato, si parla degli appartenenti alle forze armate, alle forze dell'ordine ed al soccorso pubblico, una platea che conta oltre mezzo milione di donne ed uomini, il cui compito primario si riassume nella "salvaguardia della democrazia e delle libere Istituzioni". Tali lavoratori che, se da un lato possono apparire avvantaggiati da un limite ordinamentale di età particolarmente basso (60 anni), con l'avvento degli effetti del sistema di calcolo "misto" (retributivo/contributivo) stanno già subendo un danno di circa il 20%, danno che andrà - anno dopo anno - crescendo rispetto al trattamento previdenziale di un lavoratore che può contare sulla presenza di un sistema pensionistico complementare al sistema pensionistico obbligatorio. Danno causato da un basso coefficiente di trasformazione in quanto - come noto - strettamente legato all'età di pensionamento.

Per tale ragione sono stati depositati diversi ddl di perequazione dei predetti coefficienti a quelli dei limiti di età (67 anni) dei dipendenti pubblici contrattualizzati. Tale soluzione, qualora attuata, permetterà di recuperare quel gap, solo a quel fronte di lavoratori che, assunti antecedentemente al 1996 e prossimi al pensionamento, possono ancora contare sul possesso di alcuni anni nel regime previdenziale retributivo e che vedono nella previdenza complementare uno strumento tardivo in quanto non gli consentirebbe di riuscire ad accumulare una sufficiente rendita complementare.

Per gli arruolati dagli anni novanta in avanti, il danno da sistema contributivo puro si attesterà al 50% e la cui perequazione dei coefficienti di trasformazione al limite d'età dei dipendenti pubblici non riuscirà più a coprirne il gap generatosi, risultando irrimediabilmente tardi - anche per tale fronte - aderire ad una forma di previdenza complementare ed allora non ci sarà più soluzione riparatoria.

In buona sostanza, non si può più rimandare, siamo ad un punto di non ritorno, laddove dev'essere urgentemente consentita l'adesione ad una forma di previdenza complementare collettiva, di tipo chiusa interamente rivolta al personale delle Forze Armate e delle Forze di Polizia (Comparti Difesa e Sicurezza), mediante l'avvio della procedura di concertazione previdenziale in capo al competente Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui al D.Lgs. n.195/1995 e all'art. 26, comma 20, L. 448/1998, nell'ambito della contrattazione relativa al triennio 2022-2024. Il medesimo Dipartimento dovrà sottoscrivere l'attivazione, in tempi ragionevolmente contenuti, un tavolo tecnico per dare impulso all'istituzione della forma di previdenza complementare nell'ambito del Comparto Sicurezza.

E' opportuno evidenziare che il Fondo pensione inter-comparti (Sicurezza e Difesa) è già stato costituito (in data 04.04.2022), prendendo il nome di Fondo pensione Previdenza, Sicurezza e Difesa (in breve Pre.Si.Di.). [Fondo Pre.Si.Di.](#) non ha natura negoziale, il suo avvio non comporterà oneri di contribuzione a carico del datore e nessun aggravio sui conti pubblici.

Fondo pensione Pre.Si.Di., per poter essere avviato necessita di ottenere la propria autonomia finanziaria, atta a coprire i costi di gestione del periodo di start-up come la Commissione di Vigilanza sui Fondi pensione dispone.

In conclusione, essendo state stanziare nuove e dedicate risorse con legge di bilancio 2022 (commi 95-97, art. 1, L. 30 dicembre 2021) sia per l'aumento dei coefficienti di trasformazione, sia per l'avvio della previdenza complementare, così come anche gli altri fondi pensione complementare a favore dei pubblici dipendenti hanno ottenuto in passato con la L. finanziaria 2007 (comma 767, art. 1, L. 27 dicembre 2006 n. 296) **si chiede di voler definire la predisposizione dell'adozione degli opportuni provvedimenti** - che nella sua formulazione consentirà anche di mantenere inalterato il regime di TFS con buona



pace di sia dei lavoratori in divisa sia dei "conti pubblici" ed in perfetta armonia con tutte le indicazioni stabilite con l'atto di sindacato ispettivo n° 1-00180 (Legislatura 18).

Il Fondo Pre.Si.Di. non ha natura negoziale, il cui avvio non comporterà oneri di contribuzione a carico del datore e nessun aggravio sui conti pubblici per il triennio 2022-2024, ma per lo stesso risulta la necessaria dell'adozione quale Fondo pensione di riferimento per il personale dei Comparti Difesa e Sicurezza, tale da essere trasformato negoziale nell'ambito della contrattazione 2025-2028, con la relativa contribuzione con le quote a carico del datore e del dipendente.

Per quanto sopra esposto occorre:

dunque, dare attuazione al comma 95 della legge 234/21 (previdenza Dedicata) ridefinendo, ai fini compensativi, i coefficienti di trasformazione applicabili al personale del Comparto Sicurezza e Difesa, in modo da realizzare, con la modifica normativa, ma anche con un incremento del citato fondo, un'equità contributiva tra il personale del citato Comparto con la generalità dei dipendenti pubblici, laddove tale misura risulta ormai indifferibile soprattutto per il personale in regime misto (Retributivo - Contributivo).

Dare avvio alla procedura di concertazione previdenziale in capo al competente Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui al D.Lgs. n.195/1995, nell'ambito della contrattazione relativa al biennio 2022-2024, che nella sua formulazione dovrà operare anche al mantenimento del vigente regime di TFS, laddove tale misura risulta indispensabile, contestualmente alla previdenza dedicata, soprattutto per il personale in regime Contributivo puro.

PROPOSTE MISURE CORRETTIVE

Alla luce di quanto sopra esposto, sarebbero auspicabili misure volte ad attenuare tale deterioramento intervenendo su taluni emolumenti e indennità:

2) INDENNITA' POLIZIA GIUDIZIARIA:

Abrogazione dell'art. 4, comma 2 del D.P.R. 15 marzo 2018, n. 40, con il quale è stato disposto che "A decorrere dal 1° gennaio 2018, le disposizioni di cui all'articolo 5, comma 15, decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2002, n. 163, trovano applicazione, con riferimento agli incrementi dell'indennità mensile pensionabile riferiti al triennio contrattuale 2016-2018, nella misura dell'otto per cento".

Il D.P.R. 15 marzo 2018, n. 40 ha disposto (con l'art. 4, comma 2) che "A decorrere dal 1° gennaio 2018, le disposizioni di cui all'articolo 5, comma 15, decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2002, n. 163, trovano applicazione, con riferimento agli incrementi dell'indennità mensile pensionabile, di cui al terzo comma dell'articolo 43 della legge 1 aprile 1981, n. 121, e successive modificazioni riferiti al triennio contrattuale 2016-2018, nella misura dell'otto per cento".

Il D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56 Recepimento del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze armate «Triennio 2019 – 2021» non ha sanato la



precedente antinomia normativa ed inoltre non nemmeno disposto la corresponsione dell'otto per cento degli incrementi dell'indennità mensile pensionabile.

Occorre ricordare che con l'Art. 5, comma 15 del D.P.R. 13 giugno 2002, n. 163 la misura dell'indennità pensionabile prevista dall'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 16 settembre 1987, n. 379, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1987, n. 468, per il personale del Corpo delle Capitanerie di Porto è elevata al 30 per cento.

Pertanto con i due D.P.R. sopramenzionati la c.d. Indennità di P.G. percepita dal personale parametrato appartenente al Corpo delle Capitanerie di Porto (da Sc. di 3^a cl. a T.V.) in virtù è diminuita passando dal 30% a poco più del 27% causando un mancato introito mensile medio pari a circa € 25,00. Si ritiene imprescindibile sanare la situazione attuale al prossimo contratto emanando una apposita norma che abroghi quanto sancito dall'art. 4, comma 2 del D.P.R. 15 marzo 2018, n. 40.

Si evidenzia che la ratio normativa afferente all'incremento della percentuale relativa all'indennità di Polizia Giudiziaria, spettante al personale militare appartenente al Corpo delle Capitanerie di Porto – Guardia Costiera, sia stata introdotta, nell'ambito del rinnovo contrattuale 2002-2005, nell'ottica proporzionale delle incrementate attribuzioni funzioni di Polizia Giudiziaria, a carattere specialistico.

Infatti, al riguardo, giova ricordare che tra i "compiti di istituto" espletati dalle Capitanerie di Porto-Guardia Costiera rientrano le funzioni ed i compiti di polizia (latu sensu), intendendo con essa sia l'attività di polizia amministrativa, sia l'attività di pubblica sicurezza, sia di polizia militare, sia di polizia stradale, sia, infine, di polizia giudiziaria, dove per quest'ultima nel corso del tempo sono state implementate le attribuzioni previste, di cui le sottotolate funzioni, riconducibili nelle più generali competenze anche di altri ministeri più segnatamente:

- a) esercita l'attività di polizia stradale, ai sensi dell'articolo 12, comma 3, lettera f), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285;
- b) presta, ai sensi dell'articolo 11 della legge 24 febbraio 1992, n. 225, nell'ambito della struttura permanente presso il Dipartimento della protezione civile, la necessaria collaborazione operativa per la pianificazione e la gestione delle emergenze in mare;
- c) concorre nell'attività di contrasto al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope, nei termini stabiliti dagli articoli 5 e 99 del decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n.309;
- d) concorre nell'attività di contrasto all'immigrazione illegale, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, lettera d), della legge 30 luglio 2002, n. 189;
- e) concorre alla vigilanza finalizzata all'individuazione e alla salvaguardia dei beni del patrimonio storico, artistico ed archeologico, con particolare riguardo ai reperti archeologici sommersi;

Orbene premesso quanto precede, la scrivente Organizzazione Sindacale, ritiene doveroso, a tutela dei propri iscritti e del personale militare in genere, evidenziare il conflitto antinomico delle norme che hanno determinato l'attribuzione e qualificazione dell'indennità in parola, laddove dopo un incremento percentuale della stessa, conseguentemente all'evoluto quadro delle attribuzioni del Corpo, successivamente viene determinata la flessione in diminuzione della percentuale determinata dall'art. 4, comma 2 del D.P.R. 15 marzo 2018,



n. 40. Infatti nell'ambito della Recepimento del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze Armate "Triennio normativo ed economico 2016-2018" viene disposto che a decorrere dal 1° gennaio 2018, le disposizioni di cui all'articolo 5, comma 15, decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2002, n. 163, al personale direttivo e non direttivo del Corpo sono determinati gli incrementi dell'indennità mensile pensionabile riferiti al triennio contrattuale 2016-2018, nella misura dell'otto per cento.

In ordine all'obbligo retributivo, in virtù del rapporto corrispettivo tra prestazione e controprestazione contrattuale, costituisce il principale adempimento del datore di lavoro a cui corrisponderà la prestazione lavorativa della controparte, considerando che la corresponsione economica dovrà essere adeguata a quella dell'obbligazione lavorativa.

L'art.36 della nostra Carta Costituzionale, infatti, sancisce che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro svolto, che dovrà essere sufficiente ad assicurare per sé e per la sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Requisito fondamentale della nozione di retribuzione è l'obbligatorietà, laddove essa costituisce l'oggetto di un'obbligazione pecuniaria da parte del datore di lavoro, ne deriva, pertanto, che sarà parte integrante della remunerazione tutto ciò che è dovuto al prestatore di lavoro in via necessaria e non eventuale, come compenso di una specifica attività lavorativa (artt.1277 e seguenti cod. civ).

In sostanza il disposto costituzionale contiene il riferimento a due elementi essenziali: la proporzionalità e la sufficienza; il primo è riferito al rapporto intercorrente tra datore e prestatore, la cui funzione è rapportare la misura della retribuzione alla qualità ed alla quantità di lavoro prestato; il secondo invece introduce una valutazione di tipo sociale e morale della retribuzione, vista come elemento strumentale atto a soddisfare i bisogni primari ed inderogabili di una popolazione, assecondando il progresso di una civiltà.

E' proprio nell'ottica del predetto quadro giuridico che appare incomprensibile come sia stata delineata la più volte evidenziata presupposizione della fattualità del conflitto antinomico delle norme de quibus.

Nello specifico il comma 3 dell'art 43 della L.121/81 stabilisce che il trattamento economico del personale che espleta funzioni di polizia è costituito dallo stipendio del livello retributivo e da una indennità pensionabile, determinata in base alle funzioni attribuite, ai contenuti di professionalità richiesti, nonché alla responsabilità e al rischio connessi al servizio.

Pertanto in presenza dell'attribuzione di una indennità connessa al rapporto di responsabilità ed esposizione ai rischi connessi al servizio nella concertazione per il triennio 2016-2018, di cui al DPR 40/2018 è stata operata, di fatto, una riduzione percentuale dell'indennità pensionabile in esame, in contraddizione alla ratio giuridica per cui ne era stata determinata l'elevazione al 30 per cento ai sensi del comma 15 dell'art 5 del DPR 163/2002.

3) ASSEGNO FUNZIONALE

Mancata corresponsione dell'assegno funzionale del ruolo direttivo ai Sottufficiali, del ruolo Marescialli, con il grado di 1° Maresciallo, Luogotenente e 1° Luogotenente appartenenti alla Forza Armata della Marina Militare ed al Corpo delle Capitanerie di Porto – Guardia Costiera.



I decreti legislativi nn. 94 e 95 del 2017 in materia di riordino dei ruoli e delle carriere del personale delle Forze Armate nonché di revisione dei ruoli delle Forze di Polizia, avevano previsto la valorizzazione del ruolo Marescialli/Ispettori attraverso il riconoscimento della carriera a sviluppo direttivo, attribuendo maggiori funzioni e responsabilità direttive e di Comando, anche mediante l'inserimento del nuovo grado apicale di Luogotenente e della qualifica di "Primo Luogotenente".

L'attribuzione della funzione direttiva è stabilita anche dai nuovi parametri definiti in base alla Tabella H di cui all'articolo 45, comma 17 del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, e successive modificazioni, che introduce il comma 1 quinquies all'art. 930 del C.O.M., che regola il personale delle Forze armate che transita nei ruoli del personale civile della Difesa, secondo le corrispondenze dei gradi militari con le qualifiche degli appartenenti alle Forze di polizia a ordinamento civile di cui all'articolo 632 C.O.M., per cui a decorrere dal 1° gennaio 2018, dal grado di 1° Maresciallo sino al grado di Sottotenente di Vascello (Tenente-Commissario) sono inquadrati nell'Area 3 fascia di livello F3.

Appartengono all'Area 3 funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, **funzioni di direzione**, coordinamento e controllo di attività di importanza rilevante, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico. Nelle Pubbliche Amministrazioni il termine "**Funzionario Direttivo**" mantiene ancora un preciso significato, in quanto indica il Funzionario che, possedendo un'elevata professionalità, svolge compiti di alta qualificazione, condotti con notevole autonomia operativa e gestionale con l'assunzione di ampie responsabilità.

Si rappresenta un quadro esemplificativo dell'attuale corresponsione, in relazione al grado ed all'anzianità di servizio posseduta, e quanto effettivamente spettante:

Grado		Annuale	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale	Mensile
		+17	+17	+27	+27	+32	+32
<ul style="list-style-type: none"> • 1° Maresciallo • Luogotenente • 1° Luogotenente 	Spettante	€ 2.153,50	€ 179,46	€ 3.231,70	€ 269,31	€ 3.716,51	€ 309,71
	Percepito	€ 1.829,40	€ 152,45	€ 3.070,50	€ 255,88	€ 3.531,03	€ 294,25

4) OMOGENIZZAZIONE 958

SPEREQUAZIONI DI NATURA GIURIDICA ED AMMINISTRATIVA AFFERENTI ALLO STATUS DEI MILITARI TRANSITATI NEL RUOLO MARESCIALLI MEDIANTE IL CONCORSO STRAORDINARIO INDETTO AI SENSI DELL'ART. 2197 TER INSERITO NEL D.LGS. 94/2017

Nel tempo si è delineata una vera e propria "discriminazione ingiustificata" nei confronti dei militari appartenenti al ruolo dei volontari e sergenti in servizio permanente del 1° e 2° corso SGT e 1°, 2° e 3° corso VSP, della Marina Militare e del Corpo delle Capitanerie di Porto.

Essi, pur avendo ricevuto l'opportunità, dopo oltre un ventennio, di transitare nel "ruolo marescialli" (d. ex 958) ai sensi del concorso straordinario per titoli ed esami, di cui all'art. 2197 ter del codice dell'ordinamento militare, bandito per il solo anno 2018, per il reclutamento nei ruoli dei Marescialli dell'Esercito Italiano, della Marina militare e



dell'Aeronautica militare, riservato al solo personale appartenente ai ruoli sergenti e volontari in servizio permanente, arruolato ai sensi della legge 24 dicembre 1986, n. 958 e successive modificazioni e transitato in servizio permanente ai sensi degli articoli 35, comma 2 e 36, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 196, in servizio alla data del 31 dicembre 2016 sono stati oggetto di una incontrovertibile lesione dei propri diritti, per un susseguirsi di Leggi che negli anni non hanno adeguatamente tenuto conto della loro progressione di carriera, creando di fatto una disparità di trattamento giuridico ed economico se confrontati con il resto dei militari arruolati ai sensi della medesima Legge 958, cui entrambi appartengono (quindi in totale danno degli arruolati negli anni 1994, 1995 e degli arruolati negli ultimi due/tre contingenti dell'anno 1993).

Per completezza espositiva, si rammenta che la Legge 24.12.1986 n. 958, recante norme sul servizio militare di leva e sulla ferma di leva prolungata, aveva previsto una carriera, per gli appartenenti alla Marina Militare ed al Corpo delle Capitanerie di Porto, dal grado di Comune di 2ª Classe al grado di Aiutante (ora 1° Maresciallo), con una modalità scaglionata e costante.

Il successivo D.Lgs. 196/95 (c.d. primo riordino delle carriere), con gli artt. 2, 3 e 4, aboliva la carriera unica e introduceva la divisione dei ruoli, (raffermati in ferma breve, ruolo truppa, ruolo sergenti e ruolo marescialli) prevedendo una progressione automatica della carriera esclusivamente all'interno di ogni singolo ruolo, stabilendo quindi l'obbligo concorsuale per il passaggio tra ruoli diversi.

In data 11.06.1995, data che sancì l'entrata in vigore di tale regolamentazione (pubblicata sulla GU n. 122 del 27 5 19 95 Suppl. Ordinario n.61), ci fu la prima discriminazione "GIURIDICA ED ECONOMICA", ED ECONOMICA", atteso che i militari che, a quella data, si trovavano regolarmente in servizio, abili ed arruolati ai sensi della L. 958/86, furono divisi in due filoni.

Detta distinzione fu attuata utilizzando un solo principio: la data di incorporamento del militare interessato.

Del primo filone facevano, e fanno parte, i sergenti di complemento che alla data del 1.9.1995 erano in servizio da almeno 24 mesi ovvero che avevano ultimato la ferma da non più di un anno e che fossero stati ammessi ai primi due concorsi utili per l'immissione nel ruolo dei sergenti. I vincitori dei predetti concorsi si sono trovati inquadrati nel ruolo dei sergenti in s.p. con la stessa anzianità di grado a prescindere dall'anzianità pregressa (art. 35 comma 2)2), e quindi hanno proseguito la carriera ai sensi della L. 958/86, transitando progressivamente nei diversi ruoli solo per anzianità e senza obbligo di ulteriori concorsi.

Del secondo filone, "**i discriminati**", facevano parte i sergenti di complemento in ferma triennale e quinquennale ed i graduati di truppa soggetti alle medesime ferme, in servizio alla data del 1.9.1995 o in congedo da non più di un anno, e che fossero stati ammessi, dopo 2 anni di ferma e previa rinuncia al grado posseduto, ai primi tre concorsi utili per l'immissione al ruolo truppa in servizio permanente (art. 36 comma 1). Essi, **nonostante arruolati ai sensi della medesima L. 958/86, hanno dovuto proseguire la loro carriera, con le sopracitate norme introdotte dal D.Lgs 196/95.**

In conclusione, a distanza di circa 25 anni, gli effetti della norma in parola hanno dato il seguente risultato:

- **I militari appartenenti al 1° filone, alla data odierna, rivestono il grado di 1° M.Ilo, Luogotenente e 1° Luogotenente, compresi tutti coloro che, dopo essere stati bloccati in un imbuto, per circa 15 anni, nel grado di C.1° Classe, a cui sono stati riconosciuti i benefici economici del grado apicale (prima del D.Lgs. 94/2017) di 1°**



M.Ilo (prima Aiutante), maturati al raggiungimento di 10 anni di permanenza nel grado;

- **I militari esclusi (appartenenti al 2° filone), anche se arruolati ai sensi della L. 958/86, sono stati obbligati a seguire l'iter di una nuova carriera imposta dal D.Lgs 196/95 e quindi hanno avuto la possibilità di partecipare ai concorsi come Volontari in Spe, arrivando a rivestire al massimo il grado 2° Capo Scelto Q.S. (se transitati a concorso nel ruolo Sgt. ovvero Sc. 1° cl. Sc. Q.S. se restati nel ruolo Truppa). I medesimi oggi hanno beneficiato del riconoscimento di tale sperequazione e quindi hanno avuto la possibilità di transitare nel ruolo Marescialli, ai sensi del D.lgs 94/2017 e quindi mediante concorso straordinario, rivestendone il grado iniziale di Capo di 3^a Classe.**

Infatti il D.Lgs. 29 maggio 2007 n. 94-recante modifiche al codice dell'ordinamento militare di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010 n. 66 in materia di reclutamento nel ruolo marescialli, ed in particolare dell'art. 5 che ha introdotto l'art. 2197 ter -ha stabilito, per il solo anno 2018, un concorso straordinario per l'immissione nel ruolo Marescialli (Esercito –Marina –Aeronautica), in deroga a quanto previsto dall'articolo 682 codice dell'ordinamento Militare, atto ad eliminare le sperequazioni subite negli ultimi 25 anni.

La partecipazione a tale concorso, è stata consentita al solo personale appartenente ai ruoli sergenti e volontari in servizio permanente, arruolati ai sensi della legge 24 dicembre 1986 n. 958 e successive modificazioni, e transitato in servizio permanente ai sensi dell'art. 35, commi 2 e 36, del decreto legislativo 12 maggio 1995 n. 196, (tutti i militari appartenenti al secondo filone).

In relazione alla natura straordinaria del concorso, oggi, i vincitori sono stati ammessi nel ruolo dei marescialli con il grado di maresciallo e gradi corrispondenti con decorrenza 1° gennaio 2018, se provenienti dal ruolo dei sergenti, e decorrenza 1° Luglio 2018, se provenienti dal ruolo dei volontari in servizio permanente, ed alla data odierna promossi Marescialli Ordinari e gradi corrispondenti.

In definitiva, con il predetto art. 2197 ter, il legislatore ha cercato di porre rimedio al torto subito nel 1995 a causa dell'entrata in vigore del D.lgs 196/95 (1° Riordino delle Carriere), dando la possibilità di poter accedere ad un concorso straordinario per il passaggio al ruolo Marescialli, mettendo a bando un numero di posti uguale a tutti gli esclusi all'atto del primo riordino, a tutti quei militari che nell'anno 1995 sono stati obbligati a cambiare la loro carriera in corso d'opera.

Sebbene la finalità del concorso straordinario ai sensi dell'art. 2197 ter inserito nel D.lgs 94/2017 "EX 958" in argomento abbia avuto come finalità ultima la compensazione del pregiudizio certo in conseguenza della sopravvenuta situazione dei ruoli distinti per sergenti e marescialli ex decreto legislativo 196 del '95 e la conseguenza limitazione professionale attraverso il concorso straordinario per accedere al ruolo marescialli ad oggi parrebbe incontrovertibile che tale transito nel ruolo MRS, così come di fatto è avvenuto, abbia nuovamente diviso i marescialli in due "filoni": i MARESCIALLI DI SERIE "A" ed i marescialli di serie "B"

I Marescialli di serie di serie "A" sono tutti coloro che continuano ad avanzare di grado, con relativi emolumenti stipendiali, anche in virtù dei nuovi gradi (Luogotenente e 1° Luogotenente) inseriti nel D.lgs 94 2017;

I Marescialli di serie "B" sono tutti i neo promossi a seguito del concorso sopra indicato, i così detti EX 958.



Oggi tutti i Marescialli di serie "B" hanno un'anzianità pari o in alcuni casi addirittura superiore ai marescialli di serie "A", degli ultimi arruolati come VO ai sensi della L. 958/86 i quali, di cui una parte di essi riveste il grado di Luogotenente e gli altri rivestono il grado di 1° Maresciallo e sono in avanzamento al grado superiore con decorrenza 03/01/2021, subito dopo tutti i Primi Marescialli più anziani di servizio, i quali hanno dovuto subire la permanenza nel grado di C. 1° Classe per ben 15 anni. In merito a questi ultimi si ritiene doveroso segnalare che il danno subito è risultato essere stato solo giuridico, infatti ai fini economici è stato parziale, in quanto dopo il decimo anno di permanenza nel grado gli è stato corrisposto il giusto riconoscimento economico grazie all'omogeneizzazione stipendiale dell'epoca e quindi al grado apicale di 1° maresciallo. Quindi il loro danno economico è da limitare ad un arco temporale di soli tre anni e non di ventidue come è stato subito da Marescialli di serie "B" (ex 958/86).

Per tutto quanto sopra, si auspica l'istituzione di un ruolo ESAURIMENTO MRS EX 958 con la riduzione degli anni per il passaggio di grado, dai 6 anni attuali a due anni dal grado di Capo di 2° Cl. Al grado di Capo di 1° cl., da 6 anni a due anni da Capo di 1° classe a 1° M.Ilo, da 6 a due anni da 1° Maresciallo a Luogotenente e da 6 anni a due anni da Luogotenente e 1° Luogotenente al fine di eliminare le sperequazioni giuridiche subite nell'ultimo ventennio in parola.

Immediata omogeneizzazione stipendiale al grado di Luogotenente (parametro stipendiale 143,50) con decorrenza 01 gennaio 2022 a tutti i Marescialli EX 958, al fine di evitare il continuo perpetrarsi delle sperequazioni economiche già subite per ben 25 anni, allo stesso modo come è stata riconosciuta a suo tempo a tutti i Capi 1° cl. e gradi corrispondenti, non transitati al grado di 1° M.Ilo (allora Aiutante) dopo il decimo anno di permanenza nel grado.

Determinazione di un'indennità UNA TANTUM per ristorare la disparità economica intercorsa dal 03.01.2018 ed il 31.12.2021.

5) INDENNITA' OPERATIVE

Le tabelle delle varie indennità operative hanno avuto negli ultimi decenni (l'ultima variazione è figlia del D.P.R. 302/04) solo degli aggiornamenti minimi ed in buona sostanza risalgono all'applicazione del D.P.R. 255/99. Corre l'obbligo rappresentare che nel prossimo contratto debba necessariamente essere incrementata l'indennità operativa di base che è la madre di tutte le indennità che vengono corrisposte a tutto il personale di Forza Armata.

Attualmente le indennità di imbarco, di aeronavigazione e di volo contribuiscono all'ammontare del reddito al 50% secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 6 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917. Tale condizione deve valere solo ai fini fiscali (Irpef) ma non ai fini previdenziali

Prevedere la creazione di indennità di sala operativa alla stregua dell'indennità controllo spazio aereo

6) EMOLUMENTI TFS

Prevedere di inserire tra gli assegni fissi e continuativi anche l'indennità di pensionabile (Polizia Giudiziaria) e l'importo aggiuntivo pensionabile. Questo comporterebbe una maggiore trattenuta in busta paga a vantaggio di un TFS più alto.

7) ADEGUAMENTO DELLA PAGA DEI VOLONTARI IN FERMA QUADRIENNALE:



Legge 5 agosto 2022, n. 119 Disposizioni di revisione del modello di Forze armate interamente professionali, di proroga del termine per la riduzione delle dotazioni dell'Esercito italiano, della Marina militare, escluso il Corpo delle Capitanerie di Porto, e dell'Aeronautica militare, nonché in materia di avanzamento degli Ufficiali. Delega al Governo per la revisione dello strumento militare nazionale. (22G00131), entrata in vigore il 28/08/2022. La predetta normativa, nei riguardi del personale in ferma prefissata iniziale VFI è stata estesa al personale in ferma prefissata annuale VFP1 ed a quello in ulteriore rafferma annuale in quanto più favorevole. Quanto sopra ha generato una disparità nel trattamento economico del personale a ferma prefissata in quanto, il personale VFP1 e VFP1 rafferma percepisce 81,5% dello stipendio iniziale lordo e dell'indennità integrativa speciale costituenti la retribuzione mensile del grado iniziale dei volontari in servizio permanente contro il 74% percepito dal personale VFP4 utilizzando gli stessi parametri iniziali. Per quanto sopra argomentato, si ritiene non differibile un intervento normativo al fine di eliminare la sperequazione attualmente in atto, riconoscendo al personale VFP4 una maggiore specificità e professionalità nei confronti del personale più giovane e meno anziano come il personale VFP1 o VFP1 rafferma; o come il personale VFI.

8) TUTELA DELLA GENITORIALITÀ PREVISTI DALL'ARTICOLO 47 DEL D.L.VO N. 151/2001 CONGEDI RETRIBUITI A FAVORE DI ENTRAMBI I GENITORI, PER ASSISTERE LA PROLE IN CASO DI MALATTIA, A FAVORE DEL PERSONALE MILITARE

Un'annosa quæstio, che da qualche anno affligge migliaia di genitori con le stellette ed in special modo le mamme in divisa, le quali, a dispetto delle loro colleghe d'ufficio, impiegate civili della difesa nonché di altri dicasteri, per una incomprensibile disparità di trattamento, si ritrovano a dover fronteggiare, i primi anni di vita dei loro bimbi, dovendo il più delle volte rinunciare per giorni alla spettante retribuzione salariale, al fine di potersi utilmente assentare dal lavoro e fornire la dovuta assistenza al proprio figlio ammalato.

Quanto sopra, si sta verificando, in un particolare momento storico – sociale, in cui la rivalutata centralità del nucleo familiare nell'ordinamento italiano, fa sì, che si susseguano viepiù politiche a sostegno della famiglia e della genitorialità, ma, ciò non impedisce di certo, alle mamme in divisa di faticare e non poco per ritrovare il giusto passo, dovendo loro malgrado, affrontare il peculiare onere di conciliare il proprio status di militare, onorare giornalmente con rinnovata passione il giuramento di fedeltà prestato allo Stato e comunque, essere al contempo, madre, moglie, senza poter tralasciare, quel ruolo di riferimento del focolare domestico che a tutt'oggi la società civile gli riserva, quale figura garante di stabilità ed affetti.

Com'è noto con le novità recepite a seguito del precedente contratto di lavoro personale Forze Armate, DPR. nr. 40 del 15.3.2018 al comma 4 dell'art. 11 è previsto che in caso di malattia del figlio di età non superiore a tre anni i periodi di congedo di cui all'articolo 47 del decreto legislativo 16 marzo 2001, n. 151, non comportano riduzione del trattamento economico, fino ad un massimo di 5 (cinque) giorni lavorativi nell'arco di ciascun anno, oltre il limite dei quarantacinque giorni.



I giorni di congedo in parola, per quel che concerne il comparto civile della Pubblica Amministrazione in forza l'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 16.05.2001, in base al quale per i primi 30 giorni di congedo parentale viene corrisposta l'intera retribuzione, sono opportunamente ripartiti in giorni 30 (trenta) retribuiti per ogni anno, fino al compimento del 3° anno di età del figlio.

Nello specifico si chiede, anche in forza dell'articolo 1493, comma 1 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 di voler estendere, al fine di equiparare sotto l'aspetto economico al comparto civile della pubblica amministrazione, i medesimi benefici al personale militare, ovvero portare a 30 (trenta) giorni di congedo parentale per ogni anno, fino al compimento del 3° anno di età del figlio, coprendo tale arco temporale con una retribuzione pari al 100%.



**Il Segretario Generale Nazionale
dr. Pasquale DE VITA**

Documento informatico firmato digitalmente
ai sensi del D.lgs. 07/03/2005, n° 82

