



AL COMANDANTE GENERALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI

**OGGETTO: Incontro del 21 Aprile 2021.**

Il Nuovo Sindacato Carabinieri coglie l'opportunità dell'incontro con il Comandante Generale per consegnare questo testo che racchiude alcune delle criticità che ci sono state rappresentate dai Carabinieri nell'ambito della nostra attività di ascolto. La finalità di questa lettera è di continuare un dialogo costruttivo che abbia lo scopo di tutelare i diritti degli appartenenti all'Arma dei Carabinieri.

**ART. 398** - L'articolo, fondamentale, riconosce ai Carabinieri che aspirino al trasferimento per fondati e comprovati motivi, la possibilità di presentare apposita istanza, indipendentemente dal periodo di permanenza minima nel reparto di appartenenza. Assistiamo continuamente a casi di rigetto delle istanze specifiche prodotte, nelle quali vengono frequentemente e principalmente addotte motivazioni legate alla carenza d'organico nel Reparto del richiedente. Le svariate pronunce della Giurisprudenza evidenziano che per accogliere o respingere le richieste di trasferimento ex art. 398 RGA si devono considerare le motivazioni della richiesta di trasferimento e con equità comprendere quali esigenze tra l'organico e le motivazioni addotte dal ricorrente debbano prevalere. *“La carenza di organico”* non deve ricadere negativamente sulle istanze. Occorre fornire ragioni più dettagliate, poiché in tali casi il diniego risulta carente di motivazione in merito alle esigenze organizzative ritenute ostative alla richiesta. Il militare è costretto a intraprendere azioni giudiziarie per vedere riconosciuti i propri diritti, con un esborso economico non indifferente sommato ad un aumento della tempistica; entrambe le cose, di fatto, influiscono sul benessere familiare. Chiediamo al Comandante Generale una maggiore sensibilizzazione e una disposizione che superi questo problema, incontrando le esigenze legittime del personale.

**Capacità professionali e culturali** – L'Arma dei Carabinieri deve sapere utilizzare quei militari che privatamente e con sforzi apprezzabili migliorano la loro condizione culturale e professionale. La possibilità deve essere data anche a quei Carabinieri più giovani che non devono vedere degli sbocchi solo in determinati reparti (p.e. Reggimenti e Battaglioni dell'Organizzazione Mobile, Reggimento Corazzieri, etc, Fanfare, per i quali è previsto solo un anno di stazione) ma in tutti quei reparti dove esistono alte specializzazioni, tenendo conto dei profili culturali personali. Vanno utilizzati tutti quei militari con titoli di studio specialistici (es: quello aeronautico per reintegrare i nostri nuclei elicotteri e formare tecnici per i prossimi decenni che contribuiscono anche ad abbassare costi di manutenzione. Oppure nel ris per chi ha titoli scientifici, nella forestale per chi ha lauree agrarie o simili, nel servizio navale per i diplomati nel settore nautico, culturali per tpc, etc. etc.). Chiediamo che siano tolti gli obblighi di permanenza attualmente esistenti alla stazione per permettere a chiunque voglia concorrere di accedere agli impieghi ad alta specializzazione citati, premiando e selezionando personale che abbia capacità elevate già innate e sia predisposto a una formazione tecnica.

**Centrali Operative** – I Comandi di Corpo non riescono a trovare gli strumenti necessari per risolvere le criticità relative alle deficienze organiche delle Centrali Operative (“Centro Motore” di tutta l’attività istituzionale dell’Arma dei Carabinieri, come ricordano i nostri massimi dirigenti in ogni occasione). Proponiamo delle soluzioni strutturali per risolvere i problemi legati alle forze organiche delle CO e per mantenere una costante e adeguata efficacia delle stesse:

- Stabilire una indennità strutturata quotidiana per chi lavora nelle Centrali Operative, non inferiore a quella prevista per i turni esterni, in aggiunta a quelle già previste con il FESI;
- Prevedere la possibilità di impieghi temporanei, paragonando l’impiego nelle CO a quello svolto nelle sedi disagiate, in modo da garantire a chi accetta il trasferimento nelle CO una mobilità certa (anche pre-determinata) e non una “condanna” permanente senza possibilità di trasferimento per esigenze organiche (il rigetto delle domande di trasferimento del personale che da decenni lavora nelle Centrali Operative è ben noto);
- Aumento automatico dei monti ore delle prestazioni in straordinario per le CO che sono in sofferenza organica.

**Comandanti di Stazione** - Con la nota n. 944001-1/T70-1/ sono stati stabiliti nuovi criteri riguardo *“il fisiologico avvicendamento nello specifico incarico...”*, introducendo un criterio ben definito di permanenza al comando della Stazione e delle Tenenze. Sono state raccolte segnalazioni e legittime preoccupazioni per le evidenti ripercussioni che il provvedimento avrà sulle dinamiche famigliari. Gli avvicendamenti sono destinati a modificare profondamente la mappa dei Carabinieri sul territorio, territori che verrebbero privati di quelle figure istituzionali rassicuranti, di comandanti di Stazione che sono storici punti di riferimento, simboli di legalità, banche dati viventi, conoscitori di luoghi e comunità, che hanno arricchito il prestigio dell’Istituzione. Bisogna inoltre assolutamente tenere conto dei risvolti economici connessi ai trasferimenti d’ufficio che vanno oltremodo ad appesantire quel capitolo di spesa. Tra l’altro non è di poco conto la differenza tra essere trasferiti in città sviluppate (come avviene per altri ruoli) e nei paesi dove ci sono enormi problematiche legate ai problemi che pagano le famiglie dei trasferiti (scuole, lavoro, trasporto, etc...). Si chiede inoltre di rivedere l’obbligo di occupare gli alloggi da parte di quei Comandanti di Stazione che hanno abitazioni di proprietà nelle vicinanze degli stessi comandi, in modo da liberare e assegnare possibilità alloggiative agevolate ad altri militari.

**Comandi Interforze** – Mentre non vengono segnalate problematiche dagli uffici dove sono previste la presenza di diverse Forze di Polizia (anzi, ne vengono elogiate le situazioni di equità, trasparenza e di disponibilità da parte dei diversi dirigenti) permangono e insistono problemi notevoli in quei comandi dove i Carabinieri sono inquadrati sotto altre Forze Armate. Al di là della rigidità dei rapporti, proprio nell’ultimo anno, con le situazioni emergenziali dovute alla pandemia COVID-19 sono state segnalate discrasie nel trattamento relativo alle agevolazioni lavorative (smart-working e dispense dal lavoro ai sensi dei diversi decreti). Chiediamo di attuare dei controlli tra quel personale che sembra non adeguatamente tutelato; allo stesso tempo, ci faremo portatori di situazioni specifiche che ledono i diritti dei Colleghi impiegati nelle strutture interforze.

**Concorsi interni** – Nei recenti concorsi interni per Vice Brig. e Marescialli, i giorni di malattia non sono stati conteggiati ai fini dell’anzianità di servizio, anche quando derivati da infortuni avvenuti in servizio. Il risultato è che chi è impiegato in mansioni di ufficio – e che difficilmente potrà infortunarsi per esempio durante un intervento – finisce per essere privilegiato rispetto a chi svolge servizi esterni, a discapito di un risultato professionale che a nostro avviso dovrebbe essere ottenuto per merito.

Nondimeno, sempre nei concorsi interni per Marescialli e Vice Brigadieri, i giorni di astensione obbligatoria di maternità sono stati conteggiati ai fini dell’anzianità di servizio ed esclusi dal conteggio dei punteggi incrementali in materia di note caratteristiche. Più precisamente, dal conteggio dei giorni valutati con la qualifica di “eccellente” o “superiore alla media” (o giudizio equivalente) venivano esclusi, e quindi non computati, anche i giorni di congedo di maternità obbligatoria, palesando una discriminazione. Per molte colleghe ciò è stato motivo di mancato raggiungimento del punteggio necessario per vincere detti concorsi.

**Contratto di lavoro/Riordino** – È chiara l'esigenza di rivedere non solo gli stipendi ma soprattutto le indennità per il personale che opera in territoriale. L'impedimento della partecipazione delle sigle sindacali autorizzate ai tavoli di contrattazione limita negativamente che le istanze del personale siano adeguatamente rappresentate. Il personale ha compreso perfettamente che la rappresentanza militare non è più adeguata a portare sui tavoli la tutela dei diritti e delle esigenze dei Carabinieri, anche sul piano amministrativo. Il riordino ha evidenziato, se ce ne fosse stato ancora bisogno, l'inadeguatezza della rappresentanza militare, che ha concentrato le sue attenzioni nella creazione di nuovi gradi, allargando la forbice tra i dirigenti e la cosiddetta "truppa", non accontentando il personale. Si è assistito alla ennesima espansione del numero dei componenti di ruoli (colonnelli e generali) con deviazione delle disponibilità economiche che erano destinate al personale non dirigente. L'opportunità unica di ridisegnare in maniera universale la progressione di carriera, utilizzando in primis le risorse interne, ha visto accontentate alcune nicchie a discapito della possibilità di creare criteri di avanzamento in grado di soddisfare sia le esigenze operative e di impiego del personale che quelle della volontà dei Carabinieri di migliorare il proprio status. Un esempio della sperequazione creata dal riordino è la differenza sulla progressione di carriera dei ruoli ad esaurimento per i gradi apicali dei ruoli. Mentre per i LGT è prevista la promozione di tre gradi in tre anni, per gli stessi ruoli di altri apicali la progressione è rimasta la stessa (esempio il ruolo ad esaurimento dei Marescialli fatto nel novembre scorso per i Brigadieri QS, poche unità). Si chiede di prevedere la stessa progressione per tutte le stesse tipologie di concorsi, anche per la limitata necessità economica per sanare la differenza di trattamento. Per quanto riguarda la trattativa in corso per il rinnovo dei contratti, il Nuovo Sindacato Carabinieri chiede al Comandante Generale di farsi promotore della necessità ormai non più procrastinabile di chiedere ai ministeri competenti che si dia una completa agibilità sindacale alle sigle sindacali riconosciute, soprattutto nella contrattazione dove è necessario che ci sia chi veramente rappresenta il personale.

**COVID-19 e Sanità** – Abbiamo già effettuato diversi interventi sulle criticità causate dalla nota pandemia in corso. Ribadiamo la necessità di trasparenza sui dati e in questo momento è necessario che il Comando Generale specifichi quale siano le procedure di vaccinazioni e di richiamo per chi è già prenotato. Il blocco della somministrazione di determinati tipi di vaccino per tutti i Militari richiede chiarimenti immediati e chiari su cosa dobbiamo aspettarci. Inoltre, al di là dei test specifici per l'esigenza pandemica per controllare l'idoneità fisica al vaccino, già richiesti con altra lettera da questa sigla sindacale, bisognerebbe studiare l'ipotesi di check-up annuali gratuiti per tutto il personale. Dobbiamo segnalare che nonostante il blocco del piano vaccinale (Operazione Minerva) riattivato in data 20 Aprile, continuano a insistere pressioni psicologiche sul personale sotto i 60 anni che inviato presso gli hubs vaccinali hanno avuto come unica possibilità il vaccino AstraZeneca e, rifiutatosi in base alle raccomandazioni delle autorità sanitarie, non solo non hanno avuto la possibilità di opzioni ma vengono questionati dalle infermerie

**Dov'è finito il merito?** – Un dato allarmante emerso dalla nostra attività di ascolto dei colleghi riguarda la sfiducia diffusa del personale - soprattutto quello delle Stazioni - verso la possibilità di vedersi minimamente riconosciuto un qualsivoglia merito da parte dei propri superiori, in un contesto nel quale la c.d. "raccomandazione" sarebbe ormai diventato un passe-partout necessario per accedere a qualsiasi impiego. In quest'ottica i risultati investigativi, lo studio, la professionalità e la correttezza nel rapporto con il cittadino, gli ottimi rapporti con l'A.G. a nulla servirebbero per ottenere, ad esempio, un trasferimento basato sul merito in reparti dove dette qualità potrebbero essere ulteriormente sviluppate. Ciò che più lascia sgomento il personale non è tanto la non volontà – da parte dei diretti superiori – di non riconoscere il merito, bensì la totale incapacità di coglierlo.

Tale esclusione va ad incidere senza dubbio anche sul profilo professionale, poiché a tutt'oggi in molti contesti territoriali le attribuzioni di elogi ed encomi vengono perlopiù concesse a Reparti che svolgono attività info-investigativa. E' pertanto ragionevole ritenere che essere impiegati in tali articolazioni, oltre a permettere al personale di ottenere grandi gratificazioni professionali, agevola indubbiamente la progressione di carriera rispetto a quella di chi è impiegato in altri uffici.

In parallelo a quanto appena delineato, un'altra grande fonte di malessere raccontata da numerosi colleghi riguarda la frustrazione derivante dalle simpatie che in alcuni casi i superiori nutrirebbero verso quei colleghi

che troppo spesso come unico “merito” hanno quello di ottenere sul territorio sconti di prezzo nelle attività più disparate presenti sul territorio, dal cambio delle gomme della macchina ai ristoranti, passando per gli accessi agli stabilimenti balneari. Vogliamo evidenziare la gravità e gli squilibri che – da un punto di vista umano e morale, nonché di pessimo esempio – questa pratica di richiesta di sconti comporterebbe a quel personale che quotidianamente fa il possibile per comportarsi correttamente e professionalmente nei confronti del cittadino e dei propri collaboratori.

Come Organizzazione Sindacale abbiamo invitato i nostri iscritti a continuare a riferirci sgradevoli situazioni alla stregua di quella sopra descritta.

**DPI** – Chiediamo al Comandante Generale di intervenire per mitigare - e far cessare - la pressione posta in essere da alcuni comandanti che starebbero ripetutamente minacciando sanzioni disciplinari verso i militari di quegli equipaggi “fissi” (es. Radiomobile, Stazioni, Pmz, che prestano quotidianamente servizio insieme) che non indossano DPI nelle auto di servizio. Come poc’anzi accennato, quei Militari sono quotidianamente a contatto tra loro (alla stregua di familiari stretti) e magari sono entrambi vaccinati. Purtroppo, molti dei dirigenti che oggi vorrebbero punire chi non indossa le mascherine all’interno delle auto di servizio, sono probabilmente gli stessi che un anno fa ne proibivano l’uso per ragioni estetiche, perché - a loro dire - ci facevano assomigliare a degli “infermieri”. I Carabinieri non lo hanno dimenticato.

**Flussi dei fondi** – Diverse sezioni amministrative provinciali segnalano la discrasia temporale tra le esigenze monetarie per il pagamento dei fogli di viaggio e una consistenza di cassa che ne possa garantire il pagamento in tempi rapidi.

**Getra (25 corso di qualificazione e 3 corso di formazione)** – A seguito di una nostra lettera sindacale il Comando Generale, con la lettera n. 826001-3/T-50 del 25 gennaio, trovava una soluzione ribadendo che “le domande (espresse dai vincitori dei concorsi in oggetto) saranno singolarmente esaminate dal Comando Generale in analogia ai principi applicati per la procedura Ge.Tra., in quanto compatibili.”. Da quel messaggio non ci sono state ulteriori comunicazioni, lasciando nel buio più completo i Carabinieri interessati (parliamo di alcune centinaia) e le uniche informazioni ricevute sono pervenute da delegati del coker, in discordanza con la chiarezza di quanto enunciato dalla lettera citata, innescando maggiore confusione. Visto che la graduatoria finale del Getra 2021 è prevista entro il 4 maggio prossimo, il Nuovo Sindacato Carabiniere chiede l’intervento del Comandante Generale per garantire la giusta trasparenza che dia a tutti i concorrenti le stesse opportunità e gli stessi diritti (accesso ai punteggi delle graduatorie che, secondo la lettera, devono essere uniche per ogni categoria).

**Indennità di Comando** – L’indennità specifica deve essere commisurata alle responsabilità e al numero dei militari comandati. I Carabinieri che hanno sotto la propria responsabilità decine di unità non possono non essere compensati adeguatamente. Pensiamo ai capi squadra dei NORM delle grandi città, ai capi squadra dei reggimenti, ai comandanti dei nuclei comando delle varie organizzazioni, ai capi delle centrali operative, etc, etc. mentre ci sono dirigenti in diversi uffici che comandano se stessi o 1/2 militari e percepiscono comunque indennità importanti. Chiediamo al Comandante Generale di prevedere e strutturare indennità specifiche che premino l’impegno del “Comando e della Direzione del Personale”, che è alla base del buon funzionamento di qualsiasi organizzazione, al di là del grado rivestito.

**Impiego dei nuovi Carabinieri** – Nel concetto relativo alla esigenza di creare una mobilità continua, riteniamo che le disposizioni che costringono i nuovi Carabinieri a dovere attendere decenni per chiedere di potersi spostare in altre regioni di Italia siano oggettivamente incongruenti. Il limite primario per accedere al Getra nazionale deve essere quello relativo alla permanenza minima nel Comando di Corpo. Il sistema dei punteggi agisce perfettamente da bilancia oggettiva nella valutazione delle graduatorie, l’imposizione di determinate aree geografiche per i primi 10/15 anni di carriera diventa inutile ed è contro la serenità del personale. Chiediamo al Comandante Generale di annullare questa disposizione che colpisce inutilmente i giovani Colleghi, sia per i corsi a venire che per i Carabinieri che già la subiscono.

**Intelligenza Emotiva nei rapporti con il Personale** – I dirigenti devono dedicare la loro massima attenzione e tempo al personale. Tutto quello che fanno e faranno nelle loro carriere personali deve derivare dalla loro capacità di ascolto e di flessibilità nel comprendere come instaurare il giusto dialogo tenendo conto delle diverse personalità, in modo da utilizzarne positivamente le potenzialità.

**Legge Sindacale** – Sicuramente la legge in discussione al Senato non è di competenza del Comandante Generale, ma vogliamo ribadire che il Nuovo Sindacato Carabinieri è per una legge che ricalchi perfettamente quella che disciplina i rapporti sindacali nelle Forze di Polizia civili. Inoltre evidenziamo che la gestione del calcolo rappresentativo non deve essere interpretato secondo visioni personalistiche perchè è già fissato per la Pubblica Amministrazione dal decreto legislativo 165/2001. In questi giorni la Polizia di Stato sta festeggiando i 40 anni dalla legge 121/1981 e anche il Presidente della Repubblica ha evidenziato come sia questa legge sia stato in grado di contribuire al progresso e alla democraticità del Corpo: “La legge 121 del 1981 è caposaldo vivo e vitale dei nostri tempi: ha rapportato l'agire della Polizia nella società ai valori della Costituzione repubblicana, affidandole una missione non dissipata in un compito meramente securitario, bensì proiettata esplicitamente verso la cura dell'ordine democratico del Paese”.

“Oggi – scrive ancora Mattarella – la Polizia è un corpo dello Stato che i cittadini riconoscono come amico, accessibile e aperto, un elemento di coesione. Una “empatia democratica”, guadagnata sul campo anche nei giorni durissimi di questo annus horribilis appena trascorso”.

**Mobilità** – Il Nuovo Sindacato Carabinieri promuove da sempre il superamento dell'impasse della scarsa visibilità delle vacanze organiche in ogni organizzazione anche con l'adozione strutturata di mini-Getra per tutte le Legioni, con punteggi oggettivi e senza interventi “discrezionali”. La mobilità prevista per i Comandanti di Stazione deve essere altresì organizzata per qualsiasi altra posizione di comando, tenendo conto della progressione nella carriera e delle maturità professionali.

**Note caratteristiche** - L'importanza di questo argomento è evidente se si tiene conto che attraverso le valutazioni contenute nelle note caratteristiche si decide la carriera del militare. La valutazione peggiorativa nelle note caratteristiche incide infatti sugli avanzamenti di carriera, sui trasferimenti e sulle legittime aspirazioni personali. Talvolta, guarda caso, le valutazioni peggiorative nelle note caratteristiche si ricevono proprio quando l'amministrazione deve prendere delle decisioni sugli avanzamenti o quando vi sono alcune interpellanze che richiedono specifiche note caratteristiche per poter essere accettate. Svariate sono le sentenze dei TAR d'Italia che, concordemente, ribadiscono che *“se un militare ha sempre ottenuto delle valutazioni di un certo livello, l'amministrazione, quando attraverso le note caratteristiche esprime una valutazione peggiore delle precedenti, ne deve dare congrua e dettagliata motivazione”*. La sensazione dei Carabinieri è che ormai le note caratteristiche siano diventate uno strumento puramente soggettivo in mano a chi vuole penalizzare un militare dipendente, per una differente visione lavorativa o per personali “antipatie”, atteggiamenti in contrasto alla unica necessità, l'oggettività sulla valutazione della prestazione professionale, che deve permeare la valutazione durante la compilazione delle note caratteristiche. Inoltre è tempo di procedere allo snellimento dell'attuale modello inerente ai documenti caratteristici (scheda valutativa e rapporto informativo) attualmente composto da decine di pagine, oltre alla rivisitazione delle regole sul chiudere e riaprire note per brevi periodi di cambio dipendenza. L'adozione di tale proposta consentirebbe l'alleggerimento delle mansioni burocratiche, recuperando tempo e consentendo anche un notevole risparmio di materiali non sostenibili, anche a salvaguardia dell'ambiente;

**Ordine Pubblico (Dottrina)** – Chiediamo al Comandante Generale di dare approvazione alla Nuova Dottrina dell'Ordine Pubblico per l'Arma dei Carabinieri. La promulgazione della nuova dottrina permetterà al personale in servizio nella 1 Brigata Mobile di allineare le procedure alle esigenze attuali, in grado di tutelare il personale nell'esercizio di questa disciplina. La materia è particolarmente sentita dai Carabinieri dei Reggimenti, anche tenendo conto di questa fase di forti tensioni sociali. La nuova Dottrina, frutto del lavoro dei militari di quei Comandi iniziato nel 2018, è stata già approvata dalla catena gerarchica della linea mobile e attende appunto la determinazione dell'organo di vertice.

**Pari Opportunità** – Come Organizzazione Sindacale riteniamo che le pari opportunità nella famiglia possono realizzarsi solo promuovendo un ruolo attivo per entrambi i genitori nella gestione del nucleo familiare, iniziando a parlare di paternità, oltre che di maternità (solo quest'ultima viene sovente considerata alla stregua di un problema e troppo spesso si inizia a sentire parlare dei problemi dei padri solo quando questi sono separati). Riteniamo importante sensibilizzare i padri per renderli consapevoli di avere dei diritti soprattutto quando la coppia, il matrimonio, ancora funziona.

Riteniamo che oggi appare più che mai necessario il superamento di ruoli, ambiti, competenze e funzioni rigidamente distinte tra donne e uomini, che non deve essere percepito come una minaccia per l'identità di quest'ultimi. Tuttavia, ad oggi il personale femminile non è presente in tutte le realtà professionali: nella linea mobile dell'Arma la presenza femminile è ancora pressoché pari allo zero: per quanto riguarda la 1<sup>a</sup> Brigata Mobile, l'accesso del personale femminile è formalmente precluso (palesando una c.d. discriminazione formale), mentre in 2<sup>a</sup> Brigata Mobile continuano ad essere trasferiti solo uomini, nonostante alcune istanze di trasferimento formulate anche dal personale femminile (dando potenzialmente luogo ad una c.d. discriminazione sostanziale). Come Organizzazione Sindacale non saremo soddisfatti finché non vedremo il personale femminile presente in ogni realtà professionale dell'Arma.

**Personale Ufficiali** - Disagio percepito dai neo dirigenti dell'Arma dei Carabinieri (Maggiori e Tenenti Colonnelli) in quanto personale dirigente ma non considerato tale nelle posizioni assegnate.

Ordinativa: rimodulare gli incarichi equipollenti riconosciuti con DM del Ministero della Difesa, riconoscendo tra essi i comandi dei reparti speciali (insistenti su più province e su materie tecniche demandate specificamente). Questo eviterebbe rincorse a periodi di comando presso Compagnie per i Tenenti Colonnelli a ridotta aspettativa di carriera che spesso sono anagraficamente avanti con gli anni e non più perfettamente idonei a svolgere incarichi in cui si richiedono caratteristiche consone ad ufficiali inferiori contrattualizzati e non ad ufficiali superiori dirigenti non contrattualizzati. Pertanto si richiede oltre all'equipollenza dei reparti speciali ai fini dell'avanzamento anche l'esclusione dei Tenenti Colonnello dal comando di Compagnia.

Economico: Non far ricevere agli Ufficiali Superiori il compenso che sostituisce il FESI, ma ottenere una migliore distribuzione indennità dirigenziale (cod.1414), troppo sbilanciata a favore dei Colonnelli e non per gli altri due gradi dirigenziali (si potrebbe suddividerli in tre terzi a crescere, in base ai tre gradi di ufficiale superiore), inserendo all'interno anche la quota media di monte ore straordinario riservato agli ufficiali superiori, non legando più tale indennità alla presenza, modalità che non si addice ad un dirigente.

**Previdenza Complementare** – I venticinque anni di ritardo nella attuazione di un piano di previdenza complementare in grado di superare il problema delle quantificazioni delle future pensioni trovano responsabilità importanti non solo nella figura del datore di lavoro ma anche (e nella stessa misura) in quella dei rappresentanti dei lavoratori (nel nostro caso il cocer). Troviamo interessante e curioso che vengano sviluppati e presentati degli studi da segretari generali di altre sigle sindacali che rivestono da anni, alcuni da decenni, quel ruolo che imponeva anche a loro la fattibilità e la costruzione del terzo pilastro previdenziale. Le parole del Comandante generale durante l'audizione alla Commissione Difesa inerenti alla proposta di introdurre dei moltiplicatori che annullino il gap provocato dalla mancata attuazione del pilastro complementare trovano il giusto consenso da parte di tutti Noi. Chiediamo di conoscere quale sia la situazione attuale, e allo stesso tempo riteniamo indispensabile organizzare incontri con le sigle sindacali per costruire rapidamente un futuro pensionistico migliore e adeguato al costo della vita per le future generazioni di Carabinieri.

**Privacy** - Migliorare la tempistica di elaborazione delle pratiche presso il CNA, al tempo stesso snellire l'attività burocratica di settore ad es. consentendo all'interessato, nell'inoltro della domanda per assegni familiari, di firmarla con la propria firma digitale (anche attraverso sistemi di identità digitale terzi – SPID) e trasmettendola al predetto Centro Amministrativo, come già avviene per il modello 730, evitando di far apporre la firma al proprio C.te di reparto su un atto strettamente personale.

**Programmazione dei turni di servizio** – Chiediamo al Comandante Generale di estendere in campo nazionale quanto da lui disposto nel 2016 durante il suo ruolo di Comandante della Legione Lombardia (f.n. 301/1 del 09/02/2016), quando, con una corretta visione mirata al benessere e alla serenità del Carabiniere, sensibilizzò tutti Comandanti dei vari livelli a ricercare il *dovuto bilanciamento tra le esigenze individuali e quelle delle funzionalità dei reparti*, organizzando una programmazione bisettimanale dei turni di servizio.

**Progressione nella Carriera** – Lo sviluppo della carriera attraverso concorsi interni non deve avvenire ai danni di chi si mette in gioco e vuole migliorare non solo la sua posizione professionale ma anche la possibilità di mettere a disposizione le sue capacità. Chi vince concorsi e viene promosso nei ruoli superiori non deve essere danneggiato e se all'interno del suo stesso comando è prevista la posizione per il grado raggiunto e se è di suo gradimento. Deve essere anteposta e premiata la capacità di quel militare sopra il concetto dello "scavalcamento".

**Relazioni Sindacali** – Necessità di sensibilizzazione e formazione del personale a tutti i livelli. Molti comandanti ancora si dimostrano ostici ad un confronto sereno con i nostri dirigenti sindacali sul territorio, come dimostrano le recenti sanzioni disciplinari a danno di nostri dirigenti. Una delle più recenti vicissitudini ha attirato anche l'attenzione di un'apposita interrogazione parlamentare per fare chiarezza sull'accaduto alla luce di un possibile comportamento antisindacale. Diventa più che mai necessario comprendere che le relazioni sindacali sono già la base necessaria per garantire la tutela dei diritti dei Carabinieri. Il Nuovo Sindacato Carabinieri si offre per una programmazione comune di una serie di incontri con il personale (già nelle Scuole) e con i dirigenti, soprattutto nelle accademie, per aumentare la conoscenza e la sensibilizzazione su questo tipo di relazioni che saranno la base per garantire la tutela dei diritti dei Carabinieri. Chiediamo al Comandante Generale di consentire l'accesso dei dirigenti delle sigle sindacali nelle Scuole/Accademie e di programmare convegni specifici per illustrare le potenzialità dello strumento sindacale e della necessaria e indispensabile tutela dei diritti di ogni Carabiniere.

**Sicurezza sul Lavoro** – I recenti corsi di alfabetizzazione sui criteri della sicurezza sul lavoro appaiono ai Carabinieri come un modo di scaricare le mancanze strutturali relative alla sicurezza nelle varie realtà operative su chi le subisce. È chiara l'ignoranza sulla materia disciplinata dalla legge 81/2008, che solo persone e uffici competenti possono valutare e certificare. Chiediamo al Comandante Generale che vengano utilizzati i Nuclei Ispettorati del Lavoro o società terze, per effettuare in tempi rapidi delle ispezioni in tutte le caserme in modo da stabilire quali siano le condizioni dei luoghi e se ci siano problematiche che inficiano la sicurezza dei Lavoratori, prendendo immediatamente i provvedimenti necessari. La responsabilità deve rimanere in capo al datore di lavoro.

**Straordinari** – L'ultima nota del C.G. prende in esame i dati relativi alle ore di straordinario rese nel 2020 e pur tenendo conto dell'importante sforzo operativo legato all'emergenza Covid 19, invita i Comandanti ai vari livelli ad adottare misure tese a ridurre il ricorso eccessivo all'Istituto dello straordinario. L'invito ai Comandanti dei vari livelli *"ad adottare puntuali accorgimenti tesi a contenere eventuali eccessi nel ricorso all'istituto dello straordinario da parte del personale di ogni ordine e grado..."* continua a non tenere conto delle reali esigenze dei Reparti, in particolare di quelli della linea territoriale. Se, per esempio, analizziamo le Stazioni:

- ✓ le stazioni Urbane, dove sia i Comandanti che il personale addetto sono spesso chiamati ad intervenire anche nelle ore notturne dopo aver già sostenuto ritmi lavorativi estenuanti, svolgendo prevalentemente pesanti attività burocratiche inderogabili, come ad esempio la trattazione di deleghe d'indagine da parte dell'Autorità Giudiziaria, notifiche, attività burocratiche disposte dai Comandi intermedi, tutte incombenze che sommate alla cronica carenza di organico, di fatto, costringono a ricorrere massicciamente all'Istituto del lavoro straordinario;
- ✓ le stazioni distaccate, pur operando in realtà territoriali più piccole, quindi teoricamente c.d. "a minor impegno operativo", sono unità operative ancor più deficitarie dal punto di vista dell'organico rispetto alle stazioni urbane, ad esempio in un Comando di poche unità, dove l'unico Ufficiale di P.G. è il

Comandante di Stazione, in un territorio dove ricade la competenza di più Procure della Repubblica, che dispongono la notifica di atti con urgenza e in modo pressante, senza trascurare il carico di lavoro burocratico generato dal Comando intermedio, diventa pressoché impossibile applicare le disposizioni in esame, è paradigmatico, nella situazione descritta riuscire a fruire dei necessari periodi di riposo psicofisico o peggio ancora *“favorire il ricorso all’Istituto del riposo compensativo...”* nonché osservare tutti i criteri indicati nella seconda alinea della nota informativa.

Mentre la categoria Ufficiali/Dirigenti gestisce l’istituto dello straordinario a seconda del tipo di servizio che discrezionalmente svolgono e configurano all’interno del Reparto in opposizione alle esigenze cogenti di tutti quei servizi delicati, vitali per il funzionamento operativo a disposizione del Cittadino e delle Comunità, necessari per effettuare serenamente e professionalmente i compiti di Istituto.

**Trasferimenti d’Autorità** - Come sindacato abbiamo rilevato in alcuni nostri iscritti svariati casi di diniego all’ostensione della documentazione che ha portato al trasferimento d’autorità. Personale che si ritrova pertanto ad essere trasferito senza saperne la motivazione e, soprattutto, senza avere la possibilità di difendersi dalle motivazioni/accuse addotte. Diritto questo, costituzionalmente garantito, tranne che ai militari. Al di là della lesione del diritto di potersi difendere in giudizio per proteggere i diversi interessi (l’onorabilità e la professionalità del militare, l’equilibrio familiare ed economico, protezione della vita del militare e del suo benessere morale e mentale) sono chiare le responsabilità della scala gerarchica che dovrebbe utilizzare questo strumento come ultima ratio, invece di usarlo in “maniera disinvolta”. È chiara, ancora una volta, la mancanza di ascolto dei militari e, quindi, della necessaria e susseguente ricerca e soddisfazione sia dell’esigenza dell’amministrazione che del Carabiniere.

Roma, 21 Aprile 2021.

La Segreteria Nazionale del  
Nuovo Sindacato Carabinieri  
#ilsindacatodelcarabiniere