

## Misure in materia di ordinamento, organizzazione e funzionamento delle Forze di polizia, delle Forze armate nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Oggetto: A.S. n. 1053-A

### AUDIZIONE SINDACALE - CONTRIBUTO

**PROPOSTA 1: Art. 7 C.1 lettera a)** recante “*Disposizioni in materia di ordinamento del Corpo della Guardia di Finanza*” che propone di novellare l’art 26, c.1 del D.lgs 69/01 prevedendo la possibilità, per il Ministro dell’Economica e Finanze o il Comandante Generale, di conferire *promozioni annuali* per gli Ufficiali del Comparto Ordinario ruolo Tecnico Logistico Amministrativo nel corso dell’anno, per gli anni in cui non sono previste, nell’ipotesi di vacanze nei gradi superiori.

**PARERE: Concorde** con la proposta di novella indicata. Specificando che, si ritiene necessaria l’aggiunta, alla lettera a) al posto di: “Sono conferite le promozioni solo se nel corso dell’anno si verificano una o più vacanze nei gradi rispettivi superiori.” con l’aggiunta dopo le parole: “**nei gradi rispettivi superiori**” delle parole: “**e a copertura degli incarichi risultanti in sede vacante**”.

**PROPOSTA 2: Art. 7 C.1 lettera b)** la novella precisa che le promozioni sono conferite dal 1 luglio dell’anno di riferimento.

**PARERE: Concorde** con la proposta di novella indicata.

**PROPOSTA 3: Art. 7 C.2 alla nota c)** promozioni a generale di divisione del comparto aeronavale che dal 2029 è previsto ogni 5 anni ovvero a vacanza.

**PARERE: NON concorde.** A supporto del parere espresso è doveroso fare una premessa circoscritta ai motivi e valori fondamentali a cui si ispira l’USIF nel proprio agire e a cui si richiamano la totalità degli Ufficiali rappresentati, che sono: **valorizzazione, equità, effettività** delle posizioni, ruoli e condizioni d’impiego. Il tema delle progressioni di carriera è, per la categoria ufficiali, fondamentale perché intimamente legato al ruolo e alla funzione stessa cui l’Ufficiale è destinato, ossia, esercitare con il proprio ruolo e incarico, l’azione di comando e l’azione dirigenziale. Su quest’aspetto, si sottolinea da subito, c’è piena sinergia e direzione di questa APCSM con le iniziative perseguite dal Corpo. In tal senso, risulta quindi determinante, ogni contributo orientato a favorire l’ampliamento dell’organico, l’assunzione di incarichi di comando e le egualitarie opportunità di accesso alle progressioni di carriera. Fattori questi, determinanti non solo per il funzionamento dell’Amministrazione ma anche e, soprattutto, sulle condizioni di soddisfazione, motivazione e benessere

(personale, professionale ed economico) del personale Ufficiale che sta vivendo, in particolar modo nel grado di Tenente Colonnello, una cronica stagnazione con conseguenti blocchi di carriera e di incarichi di comando dovuti alla convergenza di molteplici fattori storici, tra i quali, a titolo d'esempio, si citano:

1. per il **comparto ordinario** la confluenza, in un unico ruolo, degli Ufficiali d'accademia e degli Ufficiali di complemento, categoria questa dal 2005 non più esistente e a cui potevano accedere i laureati che, a seguito della frequentazione di un corso basilico di durata inferiore all'anno assolvevano, nel grado di Sottotenente, l'obbligo di leva. Molti di loro potevano successivamente, al termine del periodo di ferma obbligatoria, diventare Ufficiali in s.p.e. e proseguire la carriera che, inizialmente e correttamente, aveva un ruolo dedicato. Successivamente, gli Ufficiali di complemento in s.p.e. vennero iscritti nello stesso ruolo degli Ufficiali dei corsi regolari d'accademia senza, però, prevedere per quest'ultimi correttivi, attribuzioni e specifici criteri di valutazione tra il ruolo di complemento e chi, proveniva dal massimo organo di formazione del Corpo con un percorso militare, strutturato e avanzato, di 4 prima e 5 successivamente, anni di formazione. Tale manovra, oltre a determinare un forte malcontento, ha determinato l'alterazione, in particolare per i corsi dal 93° al 96° corso d'accademia, delle prospettive di carriera che sarebbe opportuno, in un dedicato tavolo di confronto, affrontare;
2. per il **comparto aero-navale** l'asincrona chiusura-apertura del comparto con "operazioni di transito" (ossia la possibilità di "passare" dal contingente ordinario a quello aero-navale<sup>1</sup> nelle fasi in cui il ruolo/comparto veniva "aperto") dimostratesi negli anni inefficaci e distorsive sia ai fini dell'organicità del comparto aeronavale che del processo stesso di avanzamento di carriera dei singoli. Il transito, previsto su base volontaria, non è infatti riuscito a corrispondere al principio dell'effettività tra specializzazione, ruolo e incarico svolto dall'Ufficiale determinando oggi l'ordinario coesistere di Ufficiali specializzati (aereo o navale) che non fanno parte del "comparto aeronavale" bensì di quello ordinario così come, di casi di ufficiali non specializzati, appartenenti al comparto ordinario, che occupano posizioni di comando spettanti ad ufficiali del comparto aero-navale. Tale impianto ha generato disomogeneità, in particolare, a carico degli ufficiali che, negli anni in cui il transito non era consentito, rientravano nelle graduatorie di idoneità alle valutazioni per l'avanzamento di grado e hanno dovuto sostenerla non nel ruolo naturale dove prestavano servizio (l'aeronavale) bensì nel ruolo originario in cui risultavano vigenti differenti parametri valutativi, asimmetrici, con conseguente forte pregiudizio di carriera e stagnazione nel grado che ha determinato il, non raro, paradosso che un Tenente Colonnello, con elevata anzianità di servizio, si trovi a gestire "articolarioni" di soli 4 o 5 militari o di ritrovarsi anche, in tutta la sua carriera, a non dover mai comandare un Reparto/Comando.

La novella proposta all'Art. 7, c.2, nota c) consente di verificare completamente e numericamente, le argomentate disomogeneità sopra esposte e che di seguito si declinano e ragion per cui, non è possibile esprimere un giudizio di concordanza. Nello specifico, gli organici, gli effettivi e il numero di promozioni all'anno degli Ufficiali Generali di Divisione<sup>2</sup> del comparto aeronavale è, come da tabella 1 in vigore dal 2025, indicato in numero di 2 organici, n. 1 Generale di Divisione in effettivo e n.2 previste promozioni. Per quanto attiene i

---

1 In passato non è esistito, per un lungo periodo, il percorso in accademia per diventare Ufficiale del comparto aeronavale, pertanto, i piloti d'aereo e di unità navale, venivano tratti dal ruolo ordinario tramite bando di concorso interno, i vincitori quindi da quel momento risultavano (e venivano valutati) nelle graduatorie del "ruolo normale" dove i titoli, le qualifiche, i comandi facenti punteggio per l'avanzamento di carriera non erano quelli connessi alle specializzazioni aeronavali con diretto, quindi, danno per mancata promozione o forte perdita di posti in graduatoria per l'Ufficiale rientrante in tale condizione.

2 Fonte dei dati l'annuario ufficiali 2024 del Comando Generale della Guardia di Finanza

Generali di Brigata del comparto aeronavale, la tabella 1, invece, nulla specifica riguardo alla rispettiva posizioni in organico, mentre n 6 sono i Generali di Brigata effettivi e n. 1 i promossi all'anno da Colonnello a Generale di Brigata.

Giungendo al grado di Tenente Colonnello – dati sempre riferiti esclusivamente al comparto aeronavale - i numeri risultano i seguenti: **n. 98 posti in organico, n. 62 in effettivo, n.1 promozione al grado superiori di Colonnello, il primo e terzo anno, n. 0 il secondo anno.**

Quanto sopra riportato rappresenta la piena corrispondenza tra lo scenario attuale e quanto precedentemente, analiticamente esaminato e che, giunge a modificare l'architettura stessa della "scala gerarchica militare", ossia la struttura piramidale. L'attuale quadro numerico certifica il "collo di bottiglia" nel grado di Tenente Colonnello che a fronte di 62 effettivi<sup>3</sup> prevede 1 sola promozione al grado di Colonnello, peraltro ad anni alterni, tratteggiando una struttura a "clessidra" con blocco e inversione, dal grado di tenente colonnello, e promozioni crescenti da n 1 per Generale di Brigata a n. 2 Generali di Divisione.

Grado	n. effettivi	n. promossi al grado superiore	% di promozione
Tenente Colonnello	62	1	1,6%
Colonnello	15	1	6,6%
Generale di Brigata	6	2	33,3%

Pertanto, in considerazione anche del fatto che, allo stato, non è prevista alcuna posizione di incarico per Generale di Divisione nel comparto aeronavale, si esprime **parere contrario**.

Si propone altresì di riformulare l'articolo come di seguito anche per consentire all'Amministrazione lo studio di provvedimenti ordinamentali e di organico che riterrà idonei per riassorbire le criticità rappresentate dagli Ufficiali per cui si propone:

- **Art. 7 c.2, nota (c)** al posto di promozioni al grado di generale di divisione del «comparto aeronavale» a partire dal 2029, sostituita con: **“a partire dal 2030, ogni 5 anni o a vacanza e per ricoprire uno specifico incarico previsto nell'ambito del comparto aeronavale”**;
- **Tabella 1, colonna 2**, nel grado di **Generale di divisione lettera (a)** la promozione da **n. 2 a n.1 Generale di Divisione** del comparto aeronavale.
- **Tabella 1, colonna 7**, nel grado di **Colonnello** la promozione da **n. 1 a n. 2 promossi Generale di Brigata** del comparto aeronavale.
- **Tabella 1, colonna 7**, nel grado di **Tenente Colonnello** la promozione da **n.1 a n.4 promossi Colonnelli**, del comparto aeronavale, all'anno per tutte le aliquote.

Inoltre, con riferimento alla “tabella” 1 (tabella organica ruolo ordinario) e 4 (tabella organica ruolo speciale) si ravvisa, in armonia con quanto sopra rappresentato, la necessità di aggiornare, uniformare e integrare le informazioni contenute. Si propongono le **seguenti integrazioni**:

1. **Tabella 1 colonna 2**, l'indicazione nei gradi da Colonnello a Generale di Corpo d'Armata (la tabella 4 è già in tal senso strutturata), degli organici per rispettivi “comparti” al fine di avere chiara indicazione, diretta rappresentazione e compiuta misura delle rispettive posizioni organiche totali e per comparto;
2. **Tablelle 1 e 4**, l'inserimento, dal grado di Tenente Colonnello a salire, di una colonna indicante il numero di incarichi/posizioni di comando numericamente previste per ogni comparto e grado.

<sup>3</sup> Dato che annualmente cresce in numero dalle 6 alle 8 unità.

**PROPOSTA 4: Art. 7 C.3** promozioni a Tenenti Colonnelli in posizione di “a disposizione”.

**PARERE: Concorde.** *La proposta di novella riguarda esclusivamente la data di decorrenza nel grado quale criterio di uniformità stabilendola nel giorno 1 Luglio. Sul punto non si ravvisano elementi di osservazione. A margine, invece, si ritiene opportuno segnalare a questa illustre commissione l'opportunità di avviare un dedicato momento di approfondimento sul più generale tema delle carriere e degli strumenti di valutazione di merito dell'Ufficiale. Sul punto, si evidenzia che la materia è, in massima parte, ancora incardinata e regolamentata dal D.M. 429 del 1967 che, dopo quasi 50 anni dalla sua edizione, si ritiene prioritario aggiornare sia in adesione al richiamato spirito enunciato nella relazione illustrativa al disegno di legge in esame diretto a garantire l'applicazione di criteri uniformi e aprioristicamente determinati, di imparziale progressione di carriera e, non da ultimo, quale sentito elemento di merito, benessere morale ed economico, del personale Ufficiale rappresentato.*

**PROPOSTA 5: Art. 11** recante “Disposizioni in materia di trattamento economico a favore del personale del Comparto difesa e sicurezza”. L'articolo in esame propone di inserire nell'alveo dell'art. 136 del D.Lgs 36/2023 una espressa deroga al disposto di cui all'art. 45, co. 4, del medesimo Decreto consentendo, quindi, anche agli Ufficiali superiori ed agli Ufficiali generali che ricoprono specifici ruoli nelle procedure di approvvigionamento pubblico, di beneficiare degli incentivi per le funzioni tecniche.

**PARERE: Concorde con modifiche.** *La proposta sembra non pienamente in linea con le novità introdotte all'art. 45 del D.Lgs 36/2023 ad opera del D.Lgs n. 209 del 31 dicembre 2024, rubricato: “Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36” (meglio noto come “correttivo”). Per quanto di specifico interesse, la norma del 2024 ha modificato l'art. 45, al comma 2, sostituendo ogni riferimento lessicale alla nozione di “dipendente” delle stazioni appaltanti, con quello più generico di “personale”, con ciò intendendo ricomprendere, fugando al riguardo eventuali dubbi interpretativi, anche figure professionali aventi qualifiche dirigenziali nel novero dei soggetti destinatari degli incentivi. Un'ulteriore modifica è consistita nella soppressione dell'ultimo periodo del comma 4 dell'art. 45, che escludeva espressamente la possibilità di corrispondere gli incentivi per funzioni tecniche a favore del personale dirigenziale.*

*Alla luce della richiamata novella legislativa, emerge come la disposizione in esame, da un lato, intende produrre un effetto già realizzatosi proprio in base all'inequivoco disposto della innovata portata generale dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, dall'altro, inserendosi nell'art. 136 (Difesa e sicurezza) appare suscettibile di indurre il dubbio interpretativo che l'estensione della platea dei soggetti potenzialmente beneficiari degli incentivi tecnici operi, esclusivamente, nelle ipotesi di contratti aggiudicati nei settori della difesa e della sicurezza. Questa APCSM ritiene, quindi, che la disposizione, così come formulata, non può essere suscettibile di approvazione, posto che la novella legislativa medio tempore intervenuta rende non più necessario o utile l'effetto derogatorio voluto dalla disposizione in commento. In questa sede si ritiene necessario evidenziare la necessità che il Corpo della Guardia di Finanza si doti, senza ulteriori indugi, di un regolamento interno che consenta ai singoli Comandi di dare effettiva attuazione alla normativa primaria. Non appare fuor d'opera rammentare che il riconoscimento del beneficio economico al personale non dirigente, già contemplato del previgente codice dei contratti, è rimasto inattuato per il personale del Comparto Difesa e Sicurezza oramai da troppo tempo.*

Alla luce delle suesposte considerazioni, si propone, di modificare il testo dell'art.11, comma 1 con riferimento al **4-bis** che si propone di sostituire, al posto della parola: “in deroga all'art.45” con **“In conformità con quanto disposto dall'articolo 45”**.

**PROPOSTA 6: Art. 18** recante “*Modifiche in tema di contribuzione obbligatoria a carico del personale della Guardia di finanza in favore della «Cassa ufficiali» e del Fondo di previdenza, nonché in tema di utilizzo di economie di gara da parte del Fondo di assistenza per i finanziari, del Fondo di assistenza per il personale della Polizia di Stato e del Fondo assistenza, previdenza e premi per il personale dell’Arma dei carabinieri*” incrementa l’aliquota del contributo a favore della «Cassa ufficiali» e del «Fondo di previdenza per sottufficiali e militari di truppa» della Guardia di finanza; modifica la disciplina del Fondo di assistenza per i finanziari, del Fondo di assistenza per il personale della Polizia di Stato e del Fondo assistenza, previdenza e premi per il personale dell’Arma dei carabinieri. Infine, l’articolo in rassegna contempla la possibilità di utilizzare, per le finalità assistenziali attribuite ai Fondi, le eventuali risorse residue derivanti dalle economie di gara conseguenti alla stipula delle polizze di copertura assicurativa.

**PARERE:** *Concorde con proposta alla novella indicata. La necessità di una rideterminazione della misura del contributo degli iscritti è da riconnettere non solo alla presenza di rilevanti alterazioni della dinamica del rapporto entrata - spesa, dipendenti da un’espansione della spesa previdenziale, ma anche alla concomitante assenza di misure contenitive che avrebbero potuto tendere alla stabilizzazione dei dati economici.*

*Ad ogni modo permane la prioritaria necessità di salvaguardare la solidità patrimoniale della Cassa Ufficiali e del Fondo di Assistenza per i Finanziari, proprio in ragione del fatto che gli stessi realizzano una fondamentale forma di previdenza integrativa a vantaggio degli iscritti. Appare in questa sede necessario evidenziare la necessità di un maggiore coinvolgimento delle Associazioni Sindacali rappresentative nella gestione delle casse. Al riguardo, si propone di inserire nella composizione dei Consigli di Amministrazione degli Enti di cui sopra di qualificati rappresentanti delle APCSM al fine di poter contribuire sia al risanamento che all’attuazione di concrete, sentite e condivise forma di garanzia sulle iniziative che, per loro natura, hanno riflessi, diretti e indiretti sul benessere economico del personale.*

Roma, 29 gennaio 2025

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**Vincenzo Piscozzo**

