



**Al Signor Ministro della Difesa
On. Guido CROSETTO**

Signor Ministro,

come AMUS - Aeronautica prendiamo parte al presente incontro con grande soddisfazione, focalizzando la nostra attenzione sul tema delle risorse di bilancio 2024 da dedicare al rinnovo dei contratti del Comparto Difesa, Sicurezza e Soccorso Pubblico.

Fermo restando quanto già fatto presente alla Sua pregevole attenzione dalla cd. "Rete Sindacale Militare" (di cui AMUS è parte attiva e propulsiva), vogliamo focalizzare la nostra attenzione sui seguenti **temi di natura contrattuale**:

- a. apertura tavolo negoziale della dirigenza, definizione dell'orario di servizio, indennità accessorie, rivisitazione dell'indennità dirigenziale (Maggiore - Tenente Colonnello) che sia legata all'avanzamento del trattamento economico fondamentale per fasce di anzianità, quindi introducendo un avanzamento per fasce in corrispondenza della maturazione di anzianità + 13, +18 + 25 dalla nomina ad Ufficiale o Aspirante. Definizione dell'indennità di obiettivo (terzo pilastro della retribuzione);
- b. ridefinizione dei turni operativi in Forza armata (h24/h12), con conseguente valorizzazione retributiva per il "lavoro notturno" (D.Lgs. 532/1999) tramite l'emissione di appositi decreti interministeriali, nella più ampia applicazione del DLgs. del 12 maggio 1995, n. 195 e smi, e non ultimo, come ampliamento concettuale, il portato normativo del D.Lgs. 66 del 2003. Siamo già stati molto critici con l'AM su questa tematica, in particolare per quanto concerne una "rideterminazione coatta" (già in itinere sul piano teorico) dei turni operativi in Forza armata, con riguardo specialmente a coloro i quali prestano servizio di *Force Protection*. Ciò, in buona sostanza, finirebbe col creare enormi disagi fra il personale in parola, che inevitabilmente si ripercuoterebbero sulla qualità del servizio offerto;
- c. aumento della maggiorazione della quota di diaria giornaliera (D.Lgs. 52 del 16 aprile 2009, art.11 comma 17) **da 17,00€ a 34,00€**, con l'estensione della disciplina anche al personale in servizio permanente "frequentatore di corso", allo scopo di rendere più dignitosa la permanenza, presso le scuole, a tutto il personale militare;
- d. introduzione di specifica indennità in favore del personale manutentore, allo scopo di valorizzare l'altissima professionalità acquisita e in continuo aggiornamento, funzionale ai compiti di istituto in Italia e all'estero, in ragione della norma europea EASA 145, recepita dall'Aeronautica Militare attraverso le disposizioni AER (EP) P-66 e AER (EP) P-147 della Direzione degli Armamenti Aeronautici e per l'Aeronavigabilità che prevedono, quale requisito indispensabile per tutti i manutentori aeronautici, il possesso della licenza MAML (Military Aircraft Maintenance License);



- e. rivalutazione degli assegni di funzione, che valorizzerebbero e ristorerebbero la mancata progressione di carriera, figlia di riordini dei ruoli che non hanno mai dato la spinta di crescita che il Personale;
- f. valorizzazione del titolo accademico propedeutico all'accesso al ruolo Ufficiali ed eliminazione di sperequazioni tra ruoli e gradi in ambito Forze armate, venutesi a creare a seguito delle norme in materia di trattamento economico, introdotte dalle disposizioni del riordino dei ruoli e delle carriere del Personale delle F.A. e delle Forze di Polizia (F.d.P.), di cui ai D.Lgs 94 e 95 del 2017, introducendo i seguenti articolati:
- *“A decorrere dal 1° settembre 2024 agli ufficiali del ruolo normale e del ruolo speciale dell'Arma dei carabinieri in servizio permanente, nonché agli ufficiali del ruolo normale e del ruolo speciale dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare in servizio permanente, per i quali è previsto il diretto conseguimento del grado di tenente, l'abbattimento stipendiale si effettua al 23° anno dalla nomina ad ufficiale o aspirante con valorizzazione, ai fini dell'attribuzione delle classi e scatti stipendiali, degli anni di servizio corrispondenti alla durata legale del corso di laurea quale titolo propedeutico all'accesso al ruolo”;*
 - *“Agli ufficiali superiori dell'Arma dei carabinieri in servizio permanente, nonché agli ufficiali superiori dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare che al compimento dei ventitré anni di servizio dal conseguimento della nomina a ufficiale o della qualifica di aspirante, è attribuito lo stipendio in misura inferiore a quello precedentemente in godimento, ferma restando l'attribuzione degli altri istituti retributivi previsti per il grado rivestito, mantengono il trattamento stipendiale in godimento e le classi maturate antecedentemente alla suddetta maturazione, continuando la progressione economica prevista nel grado rivestito fino all'inquadramento nel livello retributivo previsto al compimento del venticinquesimo anno di servizio dal conseguimento della nomina a ufficiale o qualifica di aspirante”.*

Inoltre, corre l'obbligo di informare la S.V. circa il chiarimento definitivo e non differibile di alcune **norme contrattuali pre-esistenti**, al fine di esplicitarne il portato e rivederne i termini, nonché di altri temi, non di natura prettamente contrattuale, ma che risultano essere altrettanto impattanti nella vita dei militari dell'AM, al pari di quanto sopra precisato e che sarà necessario trattare in sede contrattuale o con altro veicolo normativo utile:

- a. necessità di una revisione dello strumento militare che renda concretamente “aperta” la progressione di carriera nel Ruolo NON Direttivo, valorizzando l'altissima professionalità del personale AM, che sarà ancora più necessaria per poter far fronte all'inevitabile esodo pensionistico di migliaia di colleghi appartenenti soprattutto al ruolo Marescialli;
- b. valorizzazione di quanto sancito con il D.Lgs. 94/2017, che all'art. 627 comma 5, prevede lo sviluppo direttivo del Ruolo Marescialli, ai quali la norma affida funzioni di comando, coordinamento e controllo sulle unità poste alle loro dipendenze, assumendo anche funzioni di responsabilità, che a tutt'oggi non sono valorizzate con la giusta remunerazione;



- c. criticità alloggiative (alloggi ASI/AST/ASC) su quasi tutto il territorio nazionale, in particolare modo in area Roma (riprendere il rifinanziamento del piano casa per i militari, ormai accantonato dal 2008), riequilibrare la ripartizione degli alloggi verso il fronte AST a favore di quel personale che ha minori disponibilità economiche, concretizzando una valenza sociale del patrimonio alloggiativo, tesa a riequilibrare la politica alloggiativa in favore della costruzione e messa in disponibilità di alloggi AST. Inoltre, sempre per quanto concerne gli alloggi, la situazione è oramai al collasso. In AM esistono basi in cui vengono ospitati frequentatori di corso, a vario titolo, in condizioni davvero al limite del decoro, della salubrità e della privacy personale (alloggi multipli con numerosi posti letto e bagni in comune - talora esterni - anche per personale con alle spalle esperienza di lavoro pluridecennale). A ciò si aggiunge la carenza di alloggi collettivi ASC (da fornire al personale trasferito d'autorità ad un canone agevolato) per la quale si ricorre all'utilizzo di alloggi di passaggio APP (ex foresterie) ad un costo ampiamente maggiorato;
- d. attuazione concreta delle già esistenti convenzioni alberghiere in favore del personale dell'A.D. (sia frequentatore di corso che non), rendendo pienamente operativa la direttiva SMA - LOG 012 la quale, in alcuni passaggi, contrasta con la SMA - ORD 035, svilendola nei punti in cui la prima cita le convenzioni alberghiere (ed anche il ricorso ad appartamenti in equo canone) da utilizzare qualora gli alloggi di Forza armata non fossero idonei ad ospitare compiutamente il personale militare. Esistono esempi virtuosi di come affacciarsi al mondo esterno, in ogni settore, sia motivo di crescita e di interscambio culturale con la società civile (vedasi Carabinieri, Esercito e Guardia di Finanza) che, in assenza di strutture alloggiative presso i propri sedimi (per motivi connessi a vetustà ed obsolescenza delle stesse), ricorrono a strutture esterne al Dicastero.
- e. tutela della genitorialità, con adeguata considerazione sia della madre che del padre in uniforme, superando il criterio limite della vacanza organica per l'assegnazione temporanea dei 3 anni, ai sensi dell'art.42bis del D.Lgs. 151/2001;
- f. maggior tutela della salute, intesa come pieno benessere fisio-psico-sociale del personale in generale, con un occhio particolare alle “donne in armi” nel periodo della gravidanza e del puerperio (primo anno del bambino), che nella sua fisiologia rappresenta una condizione particolare e critica della donna (es. divieto di trasferimento, differimento corsi di formazione, etc.);
- g. agevolare il trasferimento del genitore militare “fuori sede di residenza”, con alle spalle un nucleo familiare composto da 2 o più figli residenti in località diversa dalla sede di servizio dell'interessato;
- h. attivazione, a richiesta dell'interessato e di comune accordo con l'A.D., del lavoro part-time o smart working, con lo scopo di conciliare le necessità lavorative con quelle familiari, ove vi siano chiare ed ineludibili circostanze critiche, logistiche o gestionali, per una “famiglia militare”;
- i. non comprensibile e spesso arbitraria applicazione di norme a tutela del malato in situazione di gravità, come la legge 104/92, dove neanche l'avvicinamento al figlio/a, moglie o marito, trova applicazione. Esistono già disposizioni interne di Forza armata finalizzate alla tutela di tali situazioni di estrema gravità ma che, nei fatti, restano solo dichiarazioni di intenti, in quanto legate a vincoli che ne impoveriscono e impediscono la finalità di tutela sociale, la quale non



trova sfogo neanche nella annuale programmazione di impiego (MIM), anch'essa non trasparente e assolutamente discrezionale;

- j. Fondo di Efficienza dei Servizi Istituzionali (F.E.S.I.), per il quale andrebbe rivisto completamente il portato normativo, ovvero renderlo più snello e funzionale, liberandolo dagli obsoleti criteri delle maggiorazioni, allo scopo di assicurare al personale una ulteriore retribuzione (al pari di una quattordicesima mensilità);
- k. prevedere una norma contrattuale che modifichi l'art. 1502 comma b) del COM, tesa ad estendere di 18 mesi (al pari di tutto il personale militare) il diritto a godimento della licenza ordinaria al personale in ferma prefissata che si trovi in frequenza di corsi di formazione;
- l. chiarezza e non più sperequazione in merito all'attribuzione dell'indennità di turno operativo per il personale CTA/ATA (Controllore ed Assistente del traffico aereo), per la quale una Direttiva interna di Forza armata ha creato fortissimi malcontenti fra il personale in parola, di ogni ordine e grado, e per cui abbiamo immediatamente chiesto un "ritorno su propri passi" al Vertice militare; altresì consapevoli che la materia in questione sarà necessariamente frutto dell'imminente tavolo di contrattazione 2022/2024;
- m. defiscalizzazione del trattamento economico accessorio comprensivo - ai sensi del comma 2, art. 45 D.Lgs. n. 95 del 29.05.2017 - delle indennità di natura fissa e continuativa, con una riduzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, nella seguente misura: *"Nel limite complessivo di spesa di 53,1 milioni di euro per l'anno 2018, 47,2 milioni di euro per gli anni dal 2019 al 2021, 35,4 milioni di euro per l'anno 2022, 34,4 per l'anno 2023, 29,5 per l'anno 2024, 260 per l'anno 2025 e 300 milioni di euro a decorrere dal 2026, al personale delle Forze di polizia e delle Forze armate, in ragione della specificità dei compiti e delle condizioni di stato e di impiego, titolare di reddito complessivo di lavoro dipendente non superiore, in ciascun anno precedente, a 50.000 euro"*.

Avviandoci alle conclusioni, vogliamo attenzionare anche la questione della riqualificazione del personale militare, sia per il tramite di procedure interne che esterne. Sentiamo spesso parlare di "uomo al centro" ma, nella realtà, le cose non sempre vanno come auspicato nella teoria. Infatti, alle volte, accade che un militare, al termine di un nuovo percorso formativo, assista all'utilizzo di criteri per la definizione delle graduatorie di merito, ogni volta differenti e spesso mutevoli anche nell'ambito della stessa procedura amministrativa. Sono, nei fatti, microscopici parametri tecnici che vengono presi in considerazione dai competenti organi di impiego di Forza armata, ma che creano molto malcontento e anche disaffezione negli uomini e donne che vestono l'uniforme azzurra, rendendoli sempre più disillusi e scettici sulla possibilità di veder coronati i propri sogni in Forza armata.

Orbene, AMUS – Aeronautica crede fermamente che oggi le due cose siano assolutamente possibili, ovvero **realizzare le legittime e fondamentali aspettative del personale militare, cercando di coniugarle con gli interessi dell'Amministrazione Difesa e, pertanto, lavoreremo con forza affinché questo si realizzi sempre di più.**