



SCHEDA TECNICA – PROPOSTE

1. Procedura MiM – Manifestazione di Interesse alla Movimentazione

CRITICITÀ

La procedura MiM, come disciplinata dalla Direttiva DIPMA UD 001, è priva di trasparenza nei criteri di selezione e nei meccanismi decisionali. La prassi di subordinare l'esito dell'istanza al parere gerarchico – spesso considerato vincolante – mina l'effettivo esercizio dell'interesse alla mobilità del personale, generando frustrazione e contenziosi. Inoltre, i vincoli che escludono i militari già assegnati temporaneamente da ulteriori mobilità (come, ad esempio, quelle garantite da leggi), appaiono eccessivamente penalizzanti e in contrasto con l'art. 985 del COM.

PROPOSTE

Si propone una revisione della disciplina MiM che tenga conto delle seguenti proposte:

- revisione della procedura con introduzione di graduatorie trasparenti, periodicamente aggiornate e consultabili dal personale;
- il trasferimento non deve essere subordinato al parere gerarchico;
- introduzione del “cambio alla pari” tra militari con analoghe caratteristiche;
- riconoscimento della piena partecipazione al MiM per chi presta servizio temporaneo in altro Ente, senza perdita di anzianità o requisiti;
- estensione del diritto al ricongiungimento al coniuge dipendente della Pubblica Amministrazione (non solo militare);
- eliminazione del vincolo temporale di 5 anni per il ricongiungimento tra coniugi militari o appartenenti a Forze Armate/Corpi di Polizia;
- conteggio degli anni di servizio in caso di trasferimenti d'autorità ai fini delle graduatorie;
- garanzia di permanenza fino al termine del puerperio per il personale in gravidanza, salvo esplicita richiesta contraria;
- priorità nei trasferimenti per genitori con figli disabili, in coerenza con la L. 104/92;

- possibilità di deroga ai vincoli temporali in caso di gravi motivi familiari o di salute;
- estensione del ricongiungimento alle unioni civili e coppie di fatto con figli a carico.

2. Direttiva SMA ORD 001 – Tutele familiari e assistenziali (L. 104/92 e genitorialità)

CRITICITÀ

L'attuale applicazione della SMA ORD 001 non garantisce una tutela effettiva del personale che assiste familiari disabili o che ha esigenze genitoriali. L'impiego all'interno dell'organico tabellare e le lunghe liste di attesa ostacolano e spesso rendono impraticabile il diritto alla movimentazione previsto dall'art. 33, commi 1 e 3 della L. 104/92. È inoltre assente una disciplina chiara per i conviventi di fatto (L. 76/2016), nonché un'effettiva esenzione dai servizi notturni per chi presta assistenza.

PROPOSTE

Si propone l'introduzione della possibilità di impiegare in extra-organico (in posizione "T") il personale in assistenza a genitori, figli o coniuge disabili (primo grado parentela), al fine di superare le rigidità dell'attuale sistema. Si propone altresì l'estensione delle tutele anche ai soggetti con disabilità non grave (art. 3, co. 1, L. 104/92), e la piena applicazione della L. 76/2016 per i conviventi. Si richiede l'esonero dai servizi notturni per chi presta assistenza, come riconosciuto anche dalla giurisprudenza recente (Cass. Civ. 12649/2023 in attuazione dell'art. 3, co. 1, L. 104/92).

3. Turni di servizio H24 per benessere psicofisico e fruizione licenze

CRITICITÀ

La riduzione dei turni H24 a H12 in molti reparti ha comportato un aumento delle rotazioni e di conseguenza dei viaggi del personale ivi impiegato connesso al pendolarismo dei militari che non hanno normalmente alloggi di servizio nella sede di impiego ciò con moltiplicati rischi di incidente in itinere e maggiori costi per i soggetti, gravi ricadute sulla capacità di recupero psicofisico del personale e sulla fruizione delle licenze (una semplice indagine statistica presso i reparti dimostrerebbe la veridicità del presente ultimo assunto). Inoltre in molte realtà operative si continua a considerare il turno H12, in modo improprio, come un turno unico su H24, con conseguenti decurtazioni ingiustificate di riposi o giornate di recupero. Di più, l'uso improprio della reperibilità anziché della rintracciabilità, l'assenza di una disciplina chiara sulla pausa pasto durante i turni e la mancata previsione di finestre temporali aggiuntive dedicate ai passaggi di consegne da considerare utili ai fini dell'espletamento del servizio, creano un contesto normativo disomogeneo, che alimenta disparità applicative tra i reparti e incide negativamente sul benessere del personale. L'attuale quadro operativo espone quindi i militari mediamente ad un doppio indice di pendolarismo e minori garanzie di tutela dei diritti fondamentali in materia di trattamento economico, salute, recupero e conciliazione vita-lavoro.

PROPOSTE

Si propone di reintrodurre stabilmente il sistema dei turni H24.

Ciò garantirebbe la risoluzione delle tensioni sociali e una maggiore coesione sociale oltre a garantire i servizi come sempre avvenuto in passato, senza infrangere alcuna norma di legge (affermazioni difformi sono da respingere, basti considerare quello che si verifica nelle consorelle Forze Armate).

In via subordinata e temporanea si potrebbe inizialmente attuare tale turnazione H24 almeno nei periodi di maggiore carico (estivi, natalizi e pasquali, al fine di favorire la fruizione ordinata delle licenze e contemporaneamente rimettere nelle mani dei Comandanti in sede locale la possibilità di chiedere ulteriori estensioni dei citati periodi.

È necessario chiarire, mediante apposito aggiornamento della SMA ORD 011, che il turno H12 non equivale a H24 e deve prevedere autonomamente recuperi e pause. Inoltre, si richiede di valorizzare economicamente l'istituto della reperibilità, rendendolo l'unico strumento valido per il richiamo in servizio, escludendo la generica "rintracciabilità telefonica". Si propone, infine, l'introduzione di una disciplina uniforme sulla pausa pasto e del tempo per i cambi turno, da intendersi come tempi di lavoro a tutti gli effetti.

4. Semplificazione delle procedure di progressione interna

CRITICITÀ

Le attuali procedure concorsuali interne prevedono l'obbligo di accertamenti psico-fisico-attitudinali anche per personale già in possesso di idoneità assoluta al servizio militare. Questa impostazione, anacronistica, disincentiva la partecipazione, aggrava i carichi burocratici e si pone in contrasto con i principi di semplificazione amministrativa (art. 1, comma 2, L. 241/1990), oltre che determinare paradossali situazioni in cui personale in spe che ha superato alcune prove intellettuali del concorso si trova con una non idoneità, i cui contorni sarebbero anche difficili da sostenere esternamente e che al fondo vanificano sforzi individuali di crescita, ma recano criticità anche all'amministrazione che vede rimanere vacanti posizioni organiche.

PROPOSTE

Si propone l'esonero dagli accertamenti psico-fisico-attitudinali per il personale già in possesso di idoneità incondizionata al servizio, secondo quanto previsto dall'art. 635 del COM. Si chiede inoltre di favorire l'introduzione di criteri meritocratici legati a esperienza e rendimento, eliminando vincoli ridondanti e puntando su un'effettiva valorizzazione interna.

5. Accesso ai concorsi interni e certezza sulla sede post-vincita

CRITICITÀ

Diversi profili specialistici, come ad esempio i Marescialli Musicisti o quelli delle professioni sanitarie sono confinati all'interno di carriere esecutive, ciò in linea con schemi e curriculum del passato non più adeguati alle professioni esercitate né al titolo di studio posseduto.

Altre criticità sono ad esempio rinvenibili tra i marescialli Armieri o i Graduati Sanitari, che risultano esclusi da percorsi di carriera progressione verticale a causa di mancato sviluppo professionale nei gradi superiori senza che si sia pensato ad alcuna alternativa, introducendo invece limiti nei bandi e nella normativa secondaria di Forza armata.

Inoltre, a fattor comune, l'assenza di garanzia/chiarzza/indicazione preliminare sulla sede post-concorso, che di fatto genera "rinunce" anche durante la frequenza del corso di aggiornamento, e per le quali vengono successivamente applicate penalizzazioni, scoraggia definitivamente la partecipazione e genera disservizi organizzativi. Il personale teme, peraltro, di vedersi trasferito in sedi lontane, senza preavviso, in caso di avanzamento anche nelle carriere esecutive.

PROPOSTE

Si propone, da un lato di agire in ogni sede possibile per garantire carriere adeguate ai titoli richiesti e posseduti per ciò che attiene ai ruoli delle professioni Sanitarie e dei Musicisti, nonché di modificare i bandi di concorso interni per garantire un reale accesso anche ai profili specialistici oggi esclusi, in ossequio all'art. 2191 del COM. Si richiede inoltre di prevedere una clausola vincolante che garantisca la permanenza nella sede di servizio per i vincitori di concorsi della carriera esecutiva/direttiva e per almeno 3 anni dopo l'avanzamento, salvo richiesta diversa dell'interessato, l'eliminazione delle penalizzazioni o una forte limitazione all'applicazione delle stesse.

6. Superamento delle criticità per VFI/VFT, riconoscimento adeguate norme sull'orario di servizio e sulla retribuzione

CRITICITÀ

L'attuale trattamento giuridico-economico dei Volontari in Ferma Iniziale e Triennale (VFI e VFT), basato sul regime della "paga", risulta gravemente inadeguato rispetto alle funzioni svolte. Tale impostazione non prevede retribuzioni accessorie, straordinari, buoni pasto, permessi studio, alcuni tipi di licenza anche parentale e familiare, e strumenti di welfare. Ciò configura una disparità di trattamento rispetto al personale in SPE, pur a parità di mansioni.

PROPOSTE

Si propone una revisione organica dell'art. 930 del COM, al fine di introdurre un trattamento giuridico-economico effettivamente retributivo per i VFI/VFT, con accesso a stato giuridico, benefit, permessi studio (ex art. 1479 TUOM) e *welfare* contrattuale al pari del personale in spe. La modifica è fondamentale per equiparare il trattamento giuridico-economico e incentivare la permanenza nel sistema Difesa. Si chiede inoltre, nelle more di un intervento legislativo, di diramare stringenti disposizioni in tema di orario di lavoro per i VFI che impediscano uno strisciante sfruttamento del personale senza adeguata retribuzione oraria o di recupero compensativo orario. Tale previsione consentirebbe equità ma anche un mantenimento dell'appetibilità della permanenza in FA di tale personale che oggi risulta minata, a vantaggio delle Forze di polizia ad ordinamento militare e civile.

7. Emergenza alloggiativa – ASI, AST, ASC

CRITICITÀ

Considerato che la questione è sui tavoli dei Vertici del dicastero e della Politica da quasi trent'anni (vds. art. 13, co. 4, L. n. 724/1994, cd. "*Fondo Casa*" e relativo D.M. attuativo del 28/07/2005; L. n. 244/2007 e D.M. attuativo n. 112/2010) - per cui poco o nulla di compiutamente risolutivo è stato purtroppo mai realizzato - si reputa opportuno, allo stato attuale e nel periodo necessario alla concreta realizzazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare della Difesa (alloggi ASI/AST/ASC/APP a suo tempo stimata in circa **5,7 Miliardi di euro** – un vero e proprio "*libro dei sogni*"), operare concretamente ed in maniera pragmatica, partendo dalle attività/assets che rientrano nella disponibilità dello SMA.

Si registrano, infatti, diverse criticità nei sedimi militari di Città Metropolitane come Roma, Milano ed in altre località con gravi carenze alloggiative, nelle quali si riportano attese superiori ad un anno (a volte anche più anni) per l'assegnazione di un idoneo alloggio ASI/AST o ASC al personale militare che ne fa richiesta per motivi di servizio; sopperendo, molto spesso, a tale criticità con l'assegnazione, ove possibile, di alloggi APP con canoni sproporzionati alle reali esigenze del militare trasferito o in missione (vedasi costi energetici inadeguati all'uso, etc.).

In ultima analisi - e per la recettività/mobilità temporanea connessa al servizio (missioni per attività operative/addestrative/formative) - riteniamo oramai ineludibile addivenire ad un accordo quadro con i Sindacati teso a definire i criteri ed i requisiti minimi degli alloggi da assegnare al personale.

Approntare una disponibilità alloggiativa adeguata ai tempi, decorosa e funzionale ricorrendo, se del caso, a strutture ricettive esterne alla F.A. (stipulando apposite convenzioni), in tutti quei casi in cui, per svariati motivi, non si riesca a garantire *standard* alloggiativi adeguati (stanze singole con bagno in camera), ai sensi del D.Lgs. 81/2008 ed al combinato disposto delle regolamentazioni interne (SMA ORD - 035, SMA LOG – 012). Ciò, per il personale inviato in missioni ordinarie di ogni natura (non di tipo prettamente addestrativo/operativo) compreso i frequentatori di corso (a vario titolo).

PROPOSTE

Sul primo punto all'esame ("*Fondo Casa*" e demanio immobiliare della Difesa), bisognerà investire da subito risorse finanziarie e progettuali su aree di disponibilità proprie, a partire dalle città/aree metropolitane e dalle zone limitrofe che, con il miglioramento del sistema di mobilità urbana, possono considerarsi "*parte comprensoriale cittadina*" delle medesime. Per farlo, occorrerà porre in essere iniziative di valorizzazione e ristrutturazione dell'esistente parco abitativo della Forza armata garantendo, in via prioritaria, alloggi alle giovani coppie ed ai percettori dei redditi più bassi. Ulteriore possibilità potrebbe anche essere data dall'utilizzo delle aree urbane e degli immobili in uso ed in via di dismissione, attraverso accordi/convenzioni con gli Enti locali e/o Difesa Servizi s.p.a., da cui trarre possibilità edificatorie per nuove abitazioni demaniali; ovvero, di destinazione di aree/immobili a partire, ma non solo, da tali complessi da dismettere.

Altra ipotesi percorribile potrebbe essere quella di destinare, infine, parte di tali immobili ed aree ad edilizia convenzionata/dedicata privata (ad esclusivo uso dei militari) attraverso lo strumento cooperativistico. Ciò, contemperando le necessità di valorizzare gli immobili e le aree dismesse, con l'arricchimento patrimoniale degli Enti Locali e della collettività in generale, cui spesso tali *assets* vengono trasferiti gratuitamente (senza che ci sia un minimo ristoro per la Difesa e per il personale).

Il militare, ricordiamo, vive infatti con le innegabili necessità di residenzialità in loco, con i vincoli connessi allo *status* di militare; fatti acuiti dal percepimento di stipendi non proprio adeguati alle esigenze ed al costo della vita di predette aree.

Inoltre, occorre:

- prevedere un sostanziale incremento degli alloggi di tipo AST al fine di equilibrare e garantire il soddisfacimento delle richieste espresse dalle categorie più deboli;
- assicurare che il personale militare concessionario di alloggio ASI o AST, che abbia terminato il servizio attivo (entro il tempo massimo di due anni dalla data di collocamento in congedo), perda il titolo di assegnazione/concessione, liberando conseguentemente il predetto alloggio;
- inserire il ruolo dei Graduati negli elenchi degli incarichi concernenti i destinatari degli Alloggi di Servizio di cui all'art 312 del TUOM;
- valutare coerentemente l'impiego del personale militare coniugato e con prole al seguito, con le disponibilità alloggiative (ASI/AST) nella nuova sede di destinazione, subordinando la movimentazione dello stesso, previo accordo con l'interessato, con la data in cui si rende agibile e disponibile l'alloggio richiesto;
- modificare l'attuale disciplina economica della *ex-legge* 100/87 ai valori di oggi e per un periodo superiore agli attuali due anni (passando a quattro) e con la possibilità di consentire non solo il rimborso dell'affitto, ma anche delle rate del mutuo ipotecario per l'acquisto di una casa;
- agevolare l'impiego del personale, prevenendo per tempo idonei coordinamenti con lo stesso, tali da rendere la movimentazione coerente con gli obblighi di inserimento scolastico dei figli minori;
- consentire la conduzione degli alloggi ASI/AST, pur avendone perso il titolo:
 - per i titolari che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

- i coniugi superstiti, o altro familiare convivente, del personale dipendente deceduto in servizio e per causa di servizio;
- agli utenti portatori di *handicap* accertato ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sia ai fini del mantenimento della conduzione, sia ai fini del pagamento del relativo canone (equiparato agli utenti aventi titolo).

Per il secondo punto in analisi (alloggi ASC/APP/alloggi per mix), sono passati oltre 20 anni dalla pubblicazione della Direttiva di riferimento SMA LOG - 012 e, ad oggi, duole registrare che in tantissimi E/D/R di F.A. (nonché negli Istituti di formazione) la direttiva non viene applicata, giustificandola con alcune disposizioni transitorie improvvidamente contenute nella SMA ORD - 035.

Moltissimi colleghi (di ogni ordine e grado) sono costretti a soggiornare in stanze adibite ad uso doppia/tripla e con bagno in comune durante la frequenza di corsi di formazione o in missioni anche di lunga durata (indipendentemente dall'età anagrafica o di servizio). Si ritiene necessario, pertanto, addivenire ad un accordo quadro con i Sindacati teso a definire i criteri ed i requisiti minimi degli alloggi da assegnare al personale per non comprimere quelli che sono i diritti del militare, primo fra tutti quello alla *privacy* e al decoro, anche all'atto della fruizione di alloggi di Forza armata.

Auspicabile, inoltre, un graduale processo di ammodernamento delle strutture, offrendo fondamentali *comfort*, come:

- reti *Wi-Fi* aperte (specie per gli E/D/R dislocati in località remote con limiti delle reti telefoniche);
- zone di ristoro/ricreative in cui consumare i pasti, con attrezzature domestiche (fornetti e/o forno a microonde) e ludiche (sale TV, etc.) e una zona lavanderia fornita di lavatrice e asciugatrice;
- favorire, ove possibile, aperture di bar/ristoranti interni per creare aggregazione tra il personale in servizio anche oltre il comune orario di lavoro.

Inoltre:

- stipulare, ove ancora non realizzato, ulteriori apposite convenzioni con strutture alberghiero-ricettive a prezzi calmierati, ed attivarle ogni qualvolta si invia il personale in missioni (a vario titolo) in località in cui non si riesce a garantire quanto posto in premessa;
- mettere a disposizione del personale trasferito "*d'autorità*" (per il quale non si riesca a garantire un alloggio quantomeno ASC), idonee stanze/alloggi presso i Circoli Militari della Difesa in via temporanea;
- censimento (anche in ambito Interforze) di eventuali disponibilità alloggiative temporanee presso caserme o basi di altre F.A., CC o FdP.

8. Motivazione del personale, lavoro flessibile, perdita professionalità acquisite e reinserimento nel mondo del lavoro.

CRITICITÀ

L'Aeronautica Militare registra da un lato una crescente fuoriuscita di personale altamente specializzato, attratto da offerte economiche e prospettive migliori nel settore civile, ovvero per il progressivo collocamento in congedo di personale ufficiale e sottufficiale, appartenente alle classi anagrafiche tra il

1965/1972, dall'altro queste OO.SS. annotano la continua richiesta di migliori condizioni lavorative e di strumenti di flessibilità oraria di lavoro e di impiego.

La mancanza di percorsi di valorizzazione e di strumenti di fidelizzazione professionale contribuisce a un'emorragia di competenze che indebolisce la capacità operative specie per le professionalità ad alta valenza operativa (ufficiali/sottufficiali).

Parallelamente, i Volontari in Ferma Iniziale (VFI) che non riescono ad accedere ai percorsi successivi (VFP4, VFT, SPE) si trovano privi di strumenti di reinserimento lavorativo e di accompagnamento strutturato verso il mondo civile, con il risultato di una dispersione di risorse umane giovani, qualificate e formate a spese dello Stato, senza un ritorno funzionale né per la Difesa né per il sistema Paese.

Sul versante motivazionale si registra la continua richiesta del personale, mai soddisfatta, di maggiore e generalizzata flessibilità negli orari di inizio/termine servizio e di impiego riguardo anche alla possibilità di garantire, laddove possibile, forme di lavoro a distanza, in via temporanea ovvero strutturale su parte della settimana lavorativa, anche in sedi diverse da quella di impiego.

PROPOSTE

Si propone l'adozione di un piano di fidelizzazione per il personale specializzato, con incentivi alla permanenza, percorsi verticali e benefit. Per i VFI in uscita, si chiede l'attivazione di sportelli di transizione professionale, convenzioni con enti pubblici e privati e percorsi formativi certificabili in ambito civile, come previsto dall'art. 972 COM e dal Progetto Sbocchi Occupazionali. Serve un intervento interministeriale che garantisca una continuità tra la fine della ferma e il reimpiego in ambito civile, con riconoscimento dei crediti formativi, competenze specialistiche e accesso agevolato ai concorsi nella Pubblica Amministrazione e nelle Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare.

Serviranno poi nel breve/medio periodo reclutamenti straordinari (ad esempio assunzioni modello periodo Covid-19) e sistemi di avanzamento speciali per le carriere dei sottufficiali che consentano di far fronte alle deficienze organiche, in sostanza misure straordinarie per tempi straordinari.

Sul fronte flessibilità delle forme di lavoro reso in presenza e su possibili forme di lavoro a distanza necessita poi un confronto sereno ed *"open mind"* cui queste OO.SS. sono pronte.



IL SEGRETARIO GENERALE
(Guido BOTTACCHIARI)



IL SEGRETARIO GENERALE
(Alfio MESSINA)