



Via Appia Nuova, 281 – int. 1
00183 - Roma (RM)
amus-aeronautica@pec.it

**ALLA DIREZIONE PER L'IMPIEGO DEL PERSONALE
MILITARE DELL'AERONAUTICA
ROMA**

pec: persaereo@postacert.difesa.it

Allegati: 1 (uno)

Prot. 348/2026

Oggetto: Segnalazione criticità sistema MIM 2026 e proposte di revisione strutturale del modello di mobilità interna del personale dell'Aeronautica Militare.

^^^^^^^^^^^^^^^^

e, per conoscenza:

ALLO STATO MAGGIORE AERONAUTICA – 1° REPARTO

ROMA

ALLO STATO MAGGIORE AERONAUTICA – U.G.C.A.G.

ROMA

pec: stataereo@postacert.difesa.it

1. AMUS, in qualità di principale Associazione sindacale rappresentativa del personale dell'Aeronautica Militare, si rivolge a codesta Direzione per sottoporre all'attenzione una serie di criticità strutturali e operative emerse in relazione al sistema di Manifestazione di Interesse alla Mobilità (MIM) 2026, così come segnalate da numerosi appartenenti alla Forza Armata.
2. Le problematiche riscontrate non attengono a profili marginali o episodici, ma investono l'impianto complessivo del sistema di mobilità attualmente in vigore, incidendo significativamente sulla programmazione della vita professionale e personale del personale, sulla percezione di equità e trasparenza delle procedure, nonché sulla stessa efficienza organizzativa della Forza Armata.
3. Le criticità individuate possono essere ricondotte a tre macro-aree:
 - carenze di trasparenza e accessibilità delle informazioni, che impediscono al personale di effettuare scelte consapevoli e generano false aspettative;
 - disparità di trattamento tra categorie di personale e squilibri nei criteri di valutazione, che producono effetti discriminatori non giustificati da oggettive esigenze operative;
 - assenza di un quadro normativo stabile e organico, sostituito da circolari applicative annuali con regole mutevoli, in contrasto con i modelli adottati dalle altre Forze Armate.
4. Nell'allegato tecnico che si trasmette in allegato alla presente sono dettagliatamente illustrate alcune specifiche criticità operative e sono formulate proposte concrete di intervento, sia di carattere immediato sia di natura strutturale, volte alla definizione di un sistema di mobilità interna più equo, trasparente ed efficiente.



Via Appia Nuova, 281 – int. 1
00183 - Roma (RM)
amus-aeronautica@pec.it

5. In particolare, AMUS propone l'adozione di un modello di mobilità fondato su graduatorie nazionali per ruolo e grado, sul modello delle altre Forze Armate, disciplinato da una direttiva di Forza Armata stabile che superi la logica delle circolari annuali e consenta al personale di programmare con ragionevole certezza il proprio percorso professionale e familiare.
6. Le criticità esposte non rappresentano rivendicazioni corporative, ma segnalazioni fondate su concrete esigenze di equità, trasparenza e certezza del diritto, valori che devono informare l'azione amministrativa anche in ambito militare.
7. Il personale dell'Aeronautica Militare è ben consapevole del fatto che lo *status* di militare comporta sacrifici e limitazioni alla libertà di scelta della sede di servizio. Tuttavia, proprio in ragione di tali sacrifici, appare ancor più necessario che le procedure di mobilità siano governate da regole chiare, stabili, trasparenti e applicate in modo uniforme.
8. AMUS confida che codesta Direzione voglia prendere in considerazione le criticità e le proposte rappresentate, valutando l'opportunità di avviare un confronto costruttivo con le Associazioni rappresentative del personale per la definizione di un sistema di mobilità interna che risponda alle esigenze organizzative della Forza Armata e alle legittime aspettative del personale.
9. Si rimane a disposizione per ogni ulteriore approfondimento.

Roma, 26 marzo 2026

AMUS - Aeronautica
IL SEGRETARIO GENERALE
Tommaso BRASILE

CRITICITÀ MIM 2026 E PROPOSTE DI INTERVENTO

PREMESSA

Il presente documento illustra in dettaglio le criticità operative riscontrate dal personale dell'Aeronautica Militare in relazione al sistema di Manifestazione di Interesse alla Mobilità (MIM) 2026 e formula proposte concrete di intervento, sia di carattere immediato sia di natura strutturale.

Le segnalazioni provengono da personale appartenente a diverse categorie, ruoli e gradi, e testimoniano problematiche diffuse che incidono sulla percezione di equità e trasparenza del sistema, nonché sulla possibilità di programmare serenamente il proprio percorso professionale e familiare.

CRITICITÀ OPERATIVE

1. Carenza di trasparenza nella comunicazione dei posti disponibili

Una delle criticità più rilevanti riguarda la mancanza di chiarezza preventiva circa la quantità e la distribuzione dei posti effettivamente disponibili per ciascuna categoria e reparto. Il sistema attuale consente di esprimere tre preferenze di base senza che il personale abbia contezza, al momento della compilazione della domanda, della reale disponibilità di posti presso le sedi indicate.

Tale modalità genera false aspettative e induce il personale a presentare istanze destinate a rimanere inevase, con conseguente frustrazione e percezione di opacità del procedimento.

Proposta: Adozione di una mappa preventiva e dettagliata dei posti disponibili per ciascuna categoria e reparto, consultabile prima della presentazione della domanda, al fine di consentire scelte consapevoli e ridurre il carico amministrativo derivante da istanze prive di riscontro effettivo.

2. Disparità di trattamento per il personale manutentore di aeromobili

Il personale manutentore di aeromobili risulta fortemente penalizzato rispetto a colleghi appartenenti ad altre categorie, pur a parità di stipendio, grado e ruolo. I vincoli di sistema d'arma attualmente vigenti limitano drasticamente la libertà di movimento di tale personale, impedendo, ad esempio, il trasferimento da enti "trasporti" a enti "caccia" o viceversa, laddove altre categorie non subiscono analoghi vincoli.

Tale disparità di trattamento appare priva di giustificazione oggettiva e genera un'evidente discriminazione.

Proposte:

- eliminazione dei vincoli di scelta per categoria, consentendo al personale manutentore di accedere a qualsiasi reparto dotato di aeromobili, indipendentemente dal sistema d'arma (caccia, sorveglianza, elicotteri, trasporti, RMV, GMV);
- definizione di un periodo minimo di permanenza su un sistema d'arma, superato il quale sia consentito il passaggio ad altri sistemi;
- snellimento dei corsi di formazione su nuovi sistemi d'arma, al fine di accelerare l'acquisizione delle capacità operative necessarie.

3. Squilibrio nei criteri di ponderazione: anzianità assoluta di servizio vs. distanza

Il sistema di calcolo del punteggio attribuisce un peso eccessivo all'anzianità assoluta di servizio rispetto alla distanza dalla sede di preferenza, con l'effetto paradossale di avvantaggiare in modo determinante il personale con maggiore anzianità ma già relativamente vicino alla sede desiderata (150-300 km), a scapito di chi si trova a distanze maggiori pur avendo anzianità significative.

Inoltre, il limite di età attualmente previsto appare eccessivamente elevato.

Proposte:

- revisione del sistema di ponderazione che bilanci in modo più equo i diversi parametri;
- abbassamento del limite di età a 54 anni.

4. Insufficiente valorizzazione delle Operazioni Fuori dai Confini Nazionali (OFCN)

Le Operazioni Fuori dai Confini Nazionali (OFCN), che rappresentano un impegno e un sacrificio significativo per il personale che le ha svolte, risultano scarsamente valorizzate nel calcolo del punteggio, generando un'ulteriore percezione di iniquità.

Proposta: Attribuzione di un peso maggiore alle OFCN nel calcolo del punteggio complessivo.

5. Esclusione del personale in attesa di riqualificazione

Il personale per il quale è stato decretato dalla DIPMA il cambio categoria, ma che non ha ancora frequentato il corso di riqualificazione in quanto non ancora convocato, risulta escluso dalla partecipazione alla MIM.

Tale esclusione appare irragionevole, posto che il cambio categoria è già stato formalmente disposto e la mancata frequenza del corso dipende da fattori organizzativi non imputabili agli interessati.

Proposta: Consentire la partecipazione alla MIM del personale con cambio categoria già decretato, anche in assenza di frequenza del corso di riqualificazione.

6. Vincoli di qualifica per la categoria "servizi di amministrazione"

Per la categoria "servizi di amministrazione", il sistema informatico limita la visualizzazione dei posti disponibili alla sola qualifica posseduta (es. "amm. rif."), laddove la qualifica non costituisce vincolo

normativo, essendo demandato al Comandante di reparto, previo eventuale corso di qualifica o formazione on-the-job, l'impiego del personale in funzione delle esigenze operative.

Proposta: Eliminazione dei vincoli di qualifica nella visualizzazione dei posti disponibili per la categoria "servizi di amministrazione".

7. Mancata valorizzazione della provenienza da enti in soppressione

Il sistema informatico non consente di valorizzare adeguatamente la circostanza che il richiedente provenga da un ente in soppressione, con il rischio di vanificare permanenze anche ultradecennali presso un reparto e di penalizzare chi subisce trasferimenti d'autorità per ragioni organizzative.

Proposta: Inserimento di un parametro specifico che attribuisca priorità o punteggio aggiuntivo al personale proveniente da enti in soppressione.

8. Impossibilità per il personale in trasferimento temporaneo di richiedere la stessa sede

Il personale già trasferito temporaneamente (ex legge 104/1992, figlio minore di tre anni, mandato elettorale) non può inserire nella MIM la medesima sede di servizio temporaneo, pur avendo interesse a stabilizzare la propria posizione. Tale preclusione appare priva di ragionevolezza.

Proposta: Consentire al personale in trasferimento temporaneo di inserire nella MIM la medesima sede di servizio temporaneo al fine di stabilizzare la propria posizione.

9. Esclusione del personale in lista di attesa ex paragrafi 7c e 7f della direttiva DIPMA UD 001

Il personale inserito in lista di attesa ai sensi dei paragrafi 7c o 7f della direttiva di impiego della DIPMA risulta escluso dalla MIM, nonostante dovrebbe godere di priorità in ragione della propria posizione.

Proposta: Apertura della MIM anche al personale in lista di attesa, con attribuzione di punteggi prioritari.

10. Incertezza sulla determinazione dell'anzianità di reparto

Non risulta compiutamente definito quale sia l'effettiva anzianità di reparto da prendere a riferimento nei casi di assegnazioni multiple allo stesso ente. Si pensi al personale assegnato d'autorità a un Reparto al termine del corso SPE da Graduato e successivamente riassegnato al medesimo Ente, sempre d'autorità, all'atto del passaggio nel Ruolo Sergenti. In tali ipotesi, non è chiaro se debba farsi riferimento alla prima data di assegnazione o alla seconda, con evidenti ripercussioni sul punteggio attribuibile.

Proposte:

- chiarimento circa la determinazione dell'anzianità di reparto nei casi di assegnazioni multiple allo stesso Ente, con riferimento alla prima data di assegnazione;
- inserimento di un parametro specifico che tenga conto delle assegnazioni d'autorità subite dal personale, al fine di riequilibrare le posizioni rispetto a chi ha potuto scegliere autonomamente la propria destinazione.

11. Indicazione del Comune anziché del Reparto

Il sistema attuale richiede l'indicazione del Comune di preferenza anziché del Reparto, generando possibili equivoci e difficoltà interpretative.

Proposta: Consentire l'indicazione diretta del Reparto di interesse anziché del Comune.

12. Calcolo chilometrico fallace e mancata considerazione della discontinuità territoriale

Il calcolo della distanza viene effettuato in linea d'aria e non tiene conto della reale percorribilità né della mancanza di continuità territoriale per Sicilia, Sardegna e isole minori. A titolo esemplificativo, la distanza in linea d'aria tra Trapani e Napoli è di circa 350 km, ma la distanza stradale effettiva è di circa 700 km, cui si aggiungono i disagi derivanti dalla necessità di collegamenti marittimi o aerei.

Tale modalità di calcolo penalizza ingiustamente il personale proveniente dalle isole, in violazione del principio di equità.

Proposta: revisione del sistema di calcolo della distanza, con considerazione della distanza stradale effettiva e introduzione di coefficienti correttivi per la discontinuità territoriale (Sicilia, Sardegna, isole minori).

13. Paradosso del merito penalizzato

Il sistema attuale, valorizzando principalmente la distanza, finisce paradossalmente per avvantaggiare chi durante i corsi di formazione si è classificato nelle ultime posizioni e ha quindi avuto accesso a una scelta limitata di basi (trovandosi ora lontano da casa per demerito), a discapito di chi, avendo studiato e conseguito buone valutazioni nei corsi, ha potuto scegliere tra una più vasta gamma di sedi (alcune delle quali magari più vicine al proprio centro di interessi, che però può essersi modificato nel tempo) e si trova ora penalizzato.

Proposta: introduzione di un parametro che valorizzi il merito conseguito nei corsi di formazione e le assegnazioni d'autorità, al fine di evitare che il sistema penalizzi chi ha ottenuto buone valutazioni nei predetti corsi.

14. Rischio di preclusione permanente alla mobilità per carenza organica strutturale

Emerge una criticità interpretativa con riferimento alle clausole di salvaguardia di cui al paragrafo 7, lettera d), della circolare applicativa MIM, ove è previsto che la movimentazione possa non essere autorizzata qualora non venga individuata un'idonea sostituzione, con particolare riferimento agli Enti interforze.

Il caso concreto riguarda il personale con qualifica di Graduato assistente ai servizi sanitari: tale figura professionale non risulta attualmente oggetto di nuova formazione e, anche a seguito di transiti di colleghi verso altri ruoli, il numero di personale appartenente a questa categoria è divenuto assai esiguo, sicché la carenza strutturale della categoria rende oggettivamente complessa, se non impossibile, l'individuazione di personale in grado di poter rimpiazzare quello in servizio.

Sorge pertanto il dubbio se la previsione contenuta nel citato punto d), nei casi di carenza strutturale e non risolvibile nel breve-medio periodo, possa determinare una preclusione di fatto e permanente alla movimentazione del personale interessato, con conseguente cristallizzazione della posizione di servizio per un tempo indeterminato.

Tale situazione appare particolarmente grave in quanto la carenza organica non è imputabile al personale interessato, ma deriva da scelte organizzative e formative della Forza Armata ed il personale viene di fatto penalizzato per l'appartenenza a una categoria in via di esaurimento.

Proposte:

- previsione di un termine massimo di permanenza obbligatoria presso lo stesso Ente, superato il quale la movimentazione deve essere comunque autorizzata, anche in assenza di sostituzione immediata;
- programmazione di percorsi formativi o di riqualificazione che consentano di formare nuovo personale nelle categorie in via di esaurimento o, in alternativa, di riqualificare il personale interessato verso altre categorie che consentano maggiore mobilità;
- attribuzione di priorità assoluta nelle successive procedure di mobilità al personale la cui domanda sia stata negata per impossibilità di sostituzione.

15. Assenza di un sistema organico e stabile: la necessità di una riforma strutturale

La criticità di fondo, che ricomprende e amplifica tutte le precedenti, risiede nell'assenza di un sistema di mobilità organico, stabile e trasparente, fondato su regole chiare e prevedibili.

Invero, l'attuale strumento di movimentazione a domanda del personale:

- non è disciplinato da una direttiva di Forza Armata stabile, ma da circolari applicative annuali con regole mutevoli;
- non prevede graduatorie nazionali per ruolo e grado;
- non valorizza adeguatamente l'anzianità di servizio, la permanenza in reparti operativi o disagiati, né lo svolgimento di mansioni usuranti;
- introduce vincoli di categoria e qualifica non sempre giustificati;
- non consente al personale di programmare serenamente la propria vita professionale e familiare.

Tale situazione contrasta con i modelli adottati dalle altre Forze Armate, che consentono la movimentazione a domanda del personale secondo graduatorie nazionali trasparenti, fondate su criteri oggettivi e stabili nel tempo.

PROPOSTE DI INTERVENTO STRUTTURALE

Alla luce delle criticità esposte, AMUS propone l'adozione di un sistema di mobilità interna strutturato secondo i seguenti principi:

1. Adozione di una direttiva di Forza Armata stabile

Disciplinare in modo organico e permanente il sistema di mobilità, superando la logica delle circolari annuali e garantendo certezza del diritto e prevedibilità delle regole.

2. Istituzione di graduatorie nazionali per ruolo e grado

Sul modello delle altre Forze Armate, fondate su criteri oggettivi, trasparenti e stabili nel tempo, che consentano al personale di conoscere la propria posizione e di programmare il proprio percorso professionale.

3. Valorizzazione dell'anzianità di servizio assoluta e di reparto

Attribuzione di peso significativo all'anzianità di servizio assoluta, alla permanenza in reparti operativi o disagiati, allo svolgimento di mansioni usuranti, alle assegnazioni d'autorità subite, alle OFCN svolte.

4. Eliminazione o riduzione dei vincoli di categoria e qualifica

Rimozione dei vincoli non giustificati da effettive esigenze operative, in particolare per il personale manutentore di aeromobili e per la categoria "servizi di amministrazione".

5. Trasparenza preventiva sui posti disponibili

Pubblicazione di una mappa dettagliata dei posti disponibili per categoria e reparto, consultabile prima della presentazione delle domande.

6. Revisione del sistema di calcolo della distanza

Considerazione della distanza stradale effettiva anziché della distanza in linea d'aria, con introduzione di coefficienti correttivi per la discontinuità territoriale (Sicilia, Sardegna, isole minori).

7. Previsione di meccanismi di priorità

Attribuzione di priorità o punteggi aggiuntivi per il personale proveniente da Enti in soppressione, in lista di attesa, in possesso di benefici ex legge 104/1992, con elevato numero di OFCN svolte, con assegnazioni d'autorità.

8. **Possibilità per il personale manutentore di aeromobili di accedere a Reparti con sistemi d'arma diversi da quello di provenienza**, previo eventuale corso di riqualificazione snellito, al fine di garantire pari opportunità rispetto alle altre categorie.

CONCLUSIONI

L'adozione di un sistema così strutturato consentirebbe al personale di programmare con ragionevole certezza il proprio percorso professionale e familiare, sapendo che, ad esempio, dopo un determinato

numero di anni in reparto operativo o in sede disagiata potrà legittimamente aspirare al trasferimento nella destinazione desiderata secondo criteri oggettivi e trasparenti.

Un sistema di mobilità equo, trasparente e prevedibile non solo risponde alle legittime aspettative del personale, ma contribuisce anche all'efficienza organizzativa della Forza Armata, riducendo il contenzioso, migliorando il clima interno e favorendo la fidelizzazione del personale qualificato.

