



DOCUMENTO DI RIFLESSIONE E PROPOSTA DA SOTTOPORRE AL CAPO DI STATO MAGGIORE DELL’AERONAUTICA

Incontro del 4 giugno 2026

PREMESSA

L’attuale quadro normativo e regolamentare relativo all’impiego e alla movimentazione del personale militare dell’Aeronautica Militare, pur ispirato alle prioritarie esigenze funzionali della Forza armata, presenta oggi numerose rigidità applicative che incidono in maniera significativa sul benessere del personale, sulla stabilità familiare e, conseguentemente, anche sull’efficienza complessiva dello strumento militare.

Le recenti evoluzioni sociali, il progressivo innalzamento del costo della vita nelle aree metropolitane, l’aumento dell’età media del personale e le mutate esigenze familiari impongono una revisione sistemica delle procedure di movimentazione e delle modalità di gestione degli alloggi di servizio, orientata a maggiore trasparenza, prevedibilità, sostenibilità e coesione sociale. A ciò si aggiunge la crescente difficoltà nel reclutamento e nella fidelizzazione del personale specializzato, fattore che rende il benessere organizzativo non più una variabile accessoria, ma una leva strategica per la tenuta della Forza armata nel medio periodo.

L’obiettivo delle presenti riflessioni non è comprimere le prerogative dell’azione di comando o limitare la discrezionalità organizzativa della Forza armata, bensì favorire un modello di impiego più moderno, trasparente e sostenibile, in grado di contemperare in maniera più efficace le esigenze operative con quelle familiari e personali del personale militare. Investire sulla qualità della vita del personale significa, in ultima analisi, investire sulla prontezza operativa e sulla credibilità stessa dell’Istituzione.

1. PROCEDURA M.I.M. – NECESSITÀ DI UNA DISCIPLINA CHIARA E PREDETERMINATA

La procedura di “Manifestazione di Interesse alla Movimentazione” (M.I.M.), pur rappresentando un primo tentativo di razionalizzazione della mobilità del personale,



continua oggi a presentare margini di discrezionalità percepiti dal personale come eccessivamente ampi.

La presenza di criteri non completamente predeterminati, il peso attribuito ai pareri gerarchici e l'assenza di una graduatoria realmente trasparente e consultabile alimentano frustrazione, contenziosi e sfiducia nei confronti dello strumento.

Si ritiene pertanto necessario avviare una revisione organica della procedura, ispirata a modelli maggiormente strutturati e trasparenti, analoghi a quelli già presenti nell'Arma dei Carabinieri.

In particolare, si propone:

- la definizione preventiva e pubblica dei criteri di movimentazione;
- la formazione di graduatorie permanenti o periodicamente aggiornate e consultabili dal personale;
- la progressiva oggettivizzazione del parere gerarchico mediante obbligo di motivazione scritta con riferimento a parametri predefiniti (assenza di provvedimenti disciplinari, valutazioni funzionali conseguite, idoneità professionale);
- la valorizzazione oggettiva dell'anzianità di sede, delle esigenze familiari e dei trasferimenti già subiti d'autorità;
- la previsione di meccanismi di verifica e riesame delle esclusioni dalla procedura;
- l'introduzione di criteri maggiormente uniformi tra i vari Enti Programmatori.

Tale impostazione contribuirebbe a rafforzare la percezione di equità, trasparenza e imparzialità amministrativa, con riflessi positivi anche sul clima interno e sul rapporto fiduciario tra personale e Amministrazione.

2. TRASFERIMENTI A DOMANDA E “CAMBIO ALLA PARI”

L'attuale sistema di trasferimenti a domanda potrebbe essere ulteriormente migliorato mediante l'introduzione di strumenti di mobilità consensuale già adottati in altre Forze armate, come il cosiddetto “cambio alla pari” previsto nell'Esercito Italiano.

Tale meccanismo consentirebbe a due militari aventi analoghe caratteristiche professionali, ruolo, categoria e compatibilità organica - previa verifica di “intercambiabilità tecnica” da parte della competente linea d'impiego - di procedere volontariamente allo scambio della sede di servizio, senza aggravio per la Forza armata e con evidente beneficio per il benessere familiare del personale interessato.



L'istituto:

- ridurrebbe il contenzioso e le tensioni interne;
- favorirebbe la stabilizzazione dei nuclei familiari;
- diminuirebbe il pendolarismo di lunga percorrenza;
- migliorerebbe il benessere psicofisico del personale;
- consentirebbe una gestione più flessibile delle esigenze individuali senza impatto negativo sull'organizzazione.

Si ritiene pertanto opportuno disciplinare formalmente tale possibilità all'interno della normativa applicativa di Forza armata.

3. MOVIMENTAZIONI AI SENSI DELLA L. 104/92 – IMPIEGO EXTRA ORGANICO

Le attuali rigidità organiche continuano, in diversi casi, a ostacolare la piena ed effettiva tutela del personale che assiste coniuge o figli portatori di disabilità.

Si ritiene necessario introdurre una disciplina che consenta, nei casi di maggiore gravità sociale e familiare:

- l'impiego in extra organico (“posizione T”) per il personale che assiste coniuge o figli con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/92, con copertura del relativo contingente a valere su risorse centralizzate monitorate dalla Direzione per l'Impiego del Personale, senza decurtazione dell'organico tabellare dell'Ente di destinazione;
- la possibilità di attribuzione di un “PARA. 4” o analogo livello prioritario nei casi di disabilità non grave ma comunque caratterizzati da particolare fragilità familiare o assistenziale;
- la previsione regolamentare della medesima dottrina prevista per le movimentazioni ai sensi del “PARA. 7G - assegnazione temporanea entro il terzo anno di vita del minore”, ovvero, a seguito del venir meno del requisito iniziale generatore della movimentazione ai sensi della Legge 104/92, *“Nel ribadire che il trasferimento in questione ha carattere temporaneo e che al termine del periodo di assegnazione i militari saranno prioritariamente riassegnati al Reparto di provenienza, si evidenzia che, in subordine, valutate le prioritarie esigenze istituzionali, i militari stessi potranno permanere presso l'Ente di assegnazione temporanea o essere impiegati presso una sede terza gradita previa presentazione di ulteriore istanza mediante la compilazione dell'Annesso II. Al riguardo si segnala che i militari dovranno avanzare tale richiesta di trasferimento*



mediante la presentazione dell'annesso II al proprio Comando di appartenenza entro il termine perentorio di sei mesi" antecedenti la data di verosimile movimentazione.

Una simile impostazione consentirebbe di contemperare:

- le esigenze funzionali della Forza armata;
- la tutela costituzionale della famiglia;
- i principi di solidarietà sociale;
- la riduzione del disagio familiare e psicologico del personale coinvolto.

L'impiego extra organico rappresenterebbe uno strumento di equilibrio organizzativo e non una deroga indiscriminata ai principi ordinativi della Forza armata.

4. ACCORDO QUADRO SUGLI ALLOGGI DI SERVIZIO

L'attuale sistema alloggiativo presenta significative disomogeneità territoriali e qualitative, soprattutto in relazione:

- alle missioni formative;
- alle missioni addestrative;
- alle permanenze temporanee;
- ai frequentatori di corso;
- ai nuclei familiari trasferiti per esigenze di servizio.

Si propone pertanto l'avvio di un accordo quadro con le APCSM volto a definire standard minimi qualitativi degli alloggi di servizio, analogamente a quanto già realizzato in altri comparti dello Stato, tra cui la Polizia di Stato.

L'accordo dovrebbe prevedere:

- standard minimi igienico-sanitari e logistici da confermare, a cura dell'ente ospitante, prima della prevista data di inizio missione;
- disponibilità di camere singole con servizi adeguati per missioni prolungate;
- criteri differenziati per personale singolo, famiglie e frequentatori;
- definizione di parametri minimi relativi a sicurezza, climatizzazione, connettività e vivibilità;
- procedure uniformi di verifica della qualità degli alloggi.

Qualora la Forza armata non disponga di strutture idonee, dovrebbe essere previsto il ricorso sistematico a strutture alberghiere convenzionate, attraverso accordi stipulati



centralmente dalla Difesa, secondo condizioni minime preventivamente concordate con le APCSM.

Tale impostazione consentirebbe di:

- ridurre disparità territoriali;
- migliorare il benessere del personale;
- evitare situazioni alloggiative non più compatibili con gli standard attuali;
- valorizzare l'immagine istituzionale della Forza armata.

5. MOVIMENTAZIONE DEL PERSONALE CON NUCLEO FAMILIARE E DISPONIBILITÀ ALLOGGIATIVA

Per il personale coniugato o con figli a carico, soprattutto nelle aree metropolitane ad elevato costo abitativo, appare opportuno subordinare la movimentazione alla concreta disponibilità di un idoneo alloggio ASI/AST ovvero, in mancanza dello stesso, alla preventiva accettazione scritta da parte dell'interessato di una soluzione abitativa alternativa individuata dall'Amministrazione o dall'interessato.

In assenza di effettiva disponibilità alloggiativa la movimentazione dovrebbe essere differita, ovvero concordata con il personale interessato; evitando situazioni di forte disagio economico e familiare.

Una simile misura:

- ridurrebbe il rischio di impoverimento del personale trasferito;
- garantirebbe maggiore sostenibilità sociale alle movimentazioni;
- favorirebbe la serenità del nucleo familiare;
- migliorerebbe la capacità di concentrazione e rendimento del personale.

Tale impostazione risulterebbe pienamente coerente con il principio di tutela della famiglia e con la necessità di mantenere elevata l'attrattività della Forza armata.

6. ANTICIPAZIONE DELLE COMUNICAZIONI DI MOVIMENTAZIONE

Si ritiene altresì fondamentale anticipare quanto più possibile le comunicazioni relative alle presumibili movimentazioni del personale.



In particolare, si propone che le ipotesi di trasferimento o pianificazione di impiego vengano comunicate orientativamente entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento per le movimentazioni ordinarie programmate. Per le movimentazioni straordinarie o d'urgenza, un preavviso non inferiore a 90 giorni, salva motivata deroga per comprovate e indifferibili esigenze operative.

Ciò consentirebbe al personale e alle famiglie di:

- programmare tempestivamente iscrizioni scolastiche;
- organizzare trasferimenti abitativi;
- pianificare eventuali esigenze assistenziali;
- ridurre il disagio psicologico derivante dall'incertezza.

L'anticipazione delle informazioni, pur non assumendo carattere definitivo o vincolante, rappresenterebbe uno strumento di trasparenza e vicinanza istituzionale estremamente apprezzato dal personale.

7. ADEGUAMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DI MISSIONE E TEMPI DI LIQUIDAZIONE DEI FOGLI DI VIAGGIO

L'attuale disciplina relativa al trattamento economico del personale impiegato in missione, sia sul territorio nazionale sia all'estero, presenta oggi evidenti criticità applicative derivanti dal progressivo incremento del costo della vita e dal mancato adeguamento strutturale delle indennità previste dalla normativa vigente.

In particolare, le diarie attualmente corrisposte per numerose missioni operative, addestrative e di cooperazione internazionale risultano spesso non più coerenti con gli effettivi costi sostenuti dal personale militare, soprattutto nei contesti caratterizzati da elevata inflazione o da significativo incremento dei prezzi dei servizi essenziali. Tale situazione appare particolarmente evidente nelle missioni addestrative internazionali e nelle attività di cooperazione multinazionale ad alta intensità operativa, ove il personale si trova frequentemente ad anticipare spese rilevanti senza un adeguato ristoro economico.

Si ritiene pertanto opportuno avviare una revisione complessiva del sistema delle diarie e dei trattamenti accessori di missione, anche attraverso:

- l'aggiornamento periodico degli importi delle diarie estere sulla base degli indici inflattivi nazionali ed internazionali;



- la revisione delle attuali decurtazioni applicate al trattamento di missione, con particolare riferimento alle riduzioni percentuali ormai stratificatesi nel tempo e non più coerenti con l'attuale contesto economico;
- la garanzia di una copertura economicamente sostenibile dei pasti e delle esigenze logistiche essenziali durante tutta la durata della missione, inclusi i periodi festivi e i fine settimana;
- la valorizzazione del disagio logistico e familiare connesso alle permanenze prolungate fuori sede.

Parallelamente, si evidenzia la necessità di intervenire anche sulle procedure amministrative relative alla liquidazione dei fogli di viaggio e dei relativi anticipi economici.

L'attuale sistema, infatti, comporta frequentemente significativi ritardi nelle liquidazioni, costringendo il personale ad anticipare somme anche rilevanti per periodi prolungati, con evidente impatto sul bilancio familiare, soprattutto per il personale più giovane o frequentemente impiegato fuori sede.

Considerato che la disciplina amministrativo-contabile vigente tende già a prevedere, come principio generale, la liquidazione delle missioni e dei fogli di viaggio entro l'esercizio finanziario di riferimento, si propone pertanto di valutare:

- l'introduzione di termini amministrativi certi e uniformi (verosimilmente entro i 90gg o comunque, in caso di comprovate criticità finanziarie, non superiore ai 180gg) per la liquidazione dei citati fogli di viaggio;
- la semplificazione delle procedure contabili e documentali, anche mediante l'utilizzo di carte prepagate attribuite all'E/D/R di competenza da fornire all'interessato;
- la digitalizzazione integrale dei processi autorizzativi e liquidatori, anche e soprattutto tramite l'utilizzo di bonifici istantanei;
- la previsione dell'obbligatorietà dell'anticipo economico (in tutto o, se in parte, non inferiore al 50% della spesa presunta) per missioni caratterizzate da spese preventivabili superiori ad una determinata soglia economica. Pena l'annullamento o il differimento del foglio di viaggio;
- l'uniformazione dei criteri applicativi tra i diversi Enti amministrativi della Forza armata.

Una simile impostazione consentirebbe di ridurre il disagio economico del personale, migliorare l'efficienza amministrativa e rafforzare concretamente la percezione di vicinanza istituzionale dell'Amministrazione nei confronti del personale quotidianamente impiegato in attività operative, addestrative e di rappresentanza fuori sede.



CONSIDERAZIONI FINALI

Le proposte sopra esposte non intendono limitare le prerogative ordinarie della Forza armata, bensì favorire un sistema di impiego più moderno, equilibrato e sostenibile.

AMUS – Aeronautica, primo sindacato dell’Aeronautica Militare e unico a rappresentare trasversalmente tutto il personale, dall’Aviere al Generale, sottolinea come la valorizzazione del personale passi oggi attraverso prevedibilità, trasparenza, tutela della famiglia e qualità della vita lavorativa.

Tuttavia, l’azione sindacale è oggi frenata da una limitata agibilità operativa (assemblee, accesso agli atti, confronto paritetico preventivo) che priva l’Amministrazione di un interlocutore strutturato e tempestivo. Superare tale limite non è una concessione, ma un fattore abilitante del cambiamento.

In un contesto di crescente difficoltà nel reclutamento e nella fidelizzazione del personale specializzato, investire sul benessere del personale e sulla piena operatività delle rappresentanze sindacali costituisce un investimento strategico sulla prontezza operativa e sulla credibilità dell’Aeronautica Militare.

Quanto sopra, su mandato della Segreteria Nazionale di AMUS – Aeronautica,

IL SEGR. GEN.
Tommaso BRASILE

IL SEGR. GEN. AGG.
Mario TROCCOLI

IL SEGR. GEN. AGG.
Stefano GIANNUZZI



Appendice

INTEGRAZIONI TECNICHE SULLA VIGENTE “DIPMA UD001”

Dall’analisi tecnica della vigente Direttiva DIPMA UD001 emerge che l’attuale sistema già contempla, sul piano generale, la possibilità di impiego in posizione “EXTRA ORG.”, definita come posizione o personale non previsto dalle T.O.O. Tuttavia, tale previsione risulta oggi confinata alla sola architettura tecnica della pianificazione d’impiego e non viene strutturata quale vero e proprio istituto di tutela familiare o assistenziale. Pertanto, la Direttiva non disciplina espressamente l’utilizzo della posizione extra-organica (“posizione T”) in favore del personale che assiste coniuge o figli portatori di disabilità grave ai sensi dell’art. 3, comma 3, della L. 104/92, né per situazioni di disabilità non grave ma caratterizzate da particolare fragilità sociale o familiare.

Ne consegue che la proposta avanzata non si pone in contrasto con l’impianto vigente della DIPMA UD001, ma mira piuttosto a formalizzare e regolamentare uno strumento già astrattamente compatibile con l’attuale sistema ordinativo, superando le rigidità applicative derivanti dalla mera gestione organica tabellare.

Parimenti, dall’analisi della disciplina relativa all’assegnazione temporanea entro il terzo anno di vita del minore emerge che l’attuale Direttiva prevede, quale regola generale, il rientro automatico del personale presso l’Ente di originaria appartenenza al termine del periodo disposto. Tuttavia, la stessa Direttiva non contiene alcuna espressa preclusione alla successiva permanenza del personale presso il nuovo Ente d’impiego, laddove ciò risulti compatibile con le esigenze funzionali della Forza armata.

In tale contesto, si ritiene pertanto opportuno valutare l’introduzione di una specifica disciplina applicativa che consenta:

- la trasformazione dell’assegnazione temporanea in assegnazione stabile, decorsi tre anni di effettivo servizio presso l’Ente di destinazione, su richiesta dell’interessato e salvo motivato diniego da parte della linea d’impiego – da esprimersi esclusivamente per incompatibilità organizzativa non altrimenti risolvibile – previa compilazione dell’Annesso II;
- la possibilità di permanenza presso il nuovo Ente di servizio, per sopperire alle potenziali carenze organiche, anche oltre il termine dell’assegnazione temporanea, evitando inutili rientri formali presso la sede originaria e favorendo, in tal modo, la stabilità familiare e genitoriale del personale interessato.



Tale impostazione sarebbe opportuno applicarla anche ai trasferimenti disposti ai sensi della L. 104/92, nei casi:

- qualora il militare abbia già prestato servizio presso il nuovo Ente per un periodo significativo – orientativamente non inferiore a tre anni – e sopravvenga successivamente la cessazione o il venir meno del requisito originariamente posto a fondamento della movimentazione.

In tali circostanze, si ritiene ragionevole prevedere la possibilità, (non automatica né vincolante per l'Amministrazione), di manifestare il proprio interesse alla permanenza nella sede di attuale impiego mediante compilazione dell'Annesso II, demandando alla competente linea d'impiego la successiva valutazione di compatibilità con le esigenze funzionali della Forza armata.