



Il 1° Sindacato dell'ESERCITO Triennio 2024/2027

“Sede legale - Terrazzo degli Eroi dell'Antimafia e i Caduti di tutte le guerre”

Patrocinato dalla Città Metropolitana di Palermo

Via Vincenzo Di Marco n. 29 - Cap. 90143 Palermo – 0912714871

Codice Fiscale: 98131440780 – segreteria generale@itamil.org

Pec: segreteria generale@itamil.legalmail.it

Incontro con il Sottosegretario di Stato alla Difesa – On. Matteo Perego di Cremona

Data: 29 aprile p.v.

In merito all'incontro in data 29 aprile p.v. con il Sottosegretario di Stato alla Difesa On. Matteo Perego, si comunica che prenderanno parte per l'APCSM ITAMIL ESERCITO il Presidente Sandro Frattalemi ed il Vice Segretario Generale.

Gli argomenti che si intende sottoporre all'attenzione del Sottosegretario di Stato sono i seguenti:

AGIBILITA' SINDACALE

1. Abolizione della decadenza automatica dalla carica sindacale (punto fondamentale e insindacabile per eventuali interventi sulla legge 46/2022) – proposta a costo zero

L'attuale formulazione dell'art. 1477-ter del Codice dell'Ordinamento Militare prevede la decadenza automatica dalla carica sindacale a seguito di un provvedimento disciplinare di stato, indipendentemente dalla natura e dalla gravità della condotta contestata.

Non sono eleggibili e non possono comunque ricoprire le cariche di cui al comma 1:

➤ *i militari che hanno riportato condanne per delitti non colposi o **sanzioni disciplinari di stato.***
Tale formulazione in particolare le frasi contrassegnate in rosso risultano irragionevole, sproporzionata, discriminatoria e anticostituzionale, nonché antisindacale, in quanto prevede un'incompatibilità assoluta anche per chi abbia subito una semplice sanzione disciplinare di stato, mentre un cittadino condannato per reati gravi può comunque candidarsi alle elezioni politiche nazionali oppure autorità politiche, dirigenti di stato, magistrati raggiunti da gravi provvedimenti penali come ad esempio “rinvio a giudizio oppure indagini giudiziarie del tipo corruzione, tangenti, peculato, per mafia”, ricoprono senza conseguenze i propri ruoli.

Criticità rilevate:

- *Disparità di trattamento rispetto ai cittadini civili (D.lgs. 235/2012 – “Legge Severino”);*
- *Violazione dei principi di proporzionalità e ragionevolezza (artt. 3 e 97 Cost.);*
- *Equiparazione impropria tra sanzione disciplinare e condanna penale.*

Proposta di riformulazione:

“Non sono eleggibili e non possono comunque ricoprire le cariche di cui al comma 1:

➤ i militari che hanno riportato condanne per delitti non colposi previsti all’articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235.”

Effetto atteso: uniformità con i principi generali del diritto pubblico e tutela del diritto di rappresentanza sindacale.

2. Estensione delle materie di contrattazione sindacale

Attualmente le APCSM operano con ambiti di competenza limitati rispetto ad altri modelli sindacali del comparto sicurezza.

Si propone di estendere, anche in sede normativa e contrattuale, la possibilità di trattare materie di particolare rilevanza per la vita del personale, quali la mobilità, il ricongiungimento familiare, la genitorialità e la disabilità.

Tali tematiche incidono profondamente sulla qualità della vita dei militari e delle loro famiglie, e richiedono strumenti di confronto strutturato e continuativo.

L’estensione delle competenze sindacali in queste aree rappresenterebbe un passo fondamentale verso una piena attuazione dei principi costituzionali di libertà sindacale, nonché un allineamento con quanto già previsto per altri comparti dello Stato.

CONTRATTO 25/27

3. Contrattazione 2025–2027: necessità di risorse

L’avvio di una reale fase negoziale per il rinnovo contrattuale 2025–2027 non può prescindere dalla disponibilità di adeguate risorse economiche.

Negli ultimi anni il personale militare ha subito un progressivo impoverimento dovuto all’aumento del costo della vita, in particolare nei settori dell’abitazione, dei trasporti e dei beni di prima necessità.

In assenza di interventi concreti, il rischio è quello di compromettere la dignità economica del personale e delle loro famiglie, con inevitabili ripercussioni sulla motivazione e sull’efficienza complessiva dello strumento militare.

Si rende pertanto necessario un impegno chiaro e strutturale da parte del Governo per garantire risorse adeguate e sostenibili.

4. Adeguamento retributivo al costo della vita

Le retribuzioni attuali non risultano più adeguate rispetto all’inflazione reale registrata negli ultimi anni.

È necessario prevedere un incremento economico che consenta di recuperare il potere d'acquisto perduto, evitando un ulteriore scollamento tra il livello di responsabilità richiesto al personale militare e il trattamento economico percepito.

Un adeguamento strutturale delle retribuzioni rappresenta non solo una misura di equità, ma anche uno strumento essenziale per garantire l'attrattività e la sostenibilità della carriera militare.

5. Indebitamento del personale

Si registra un crescente ricorso all'indebitamento da parte del personale militare, spesso necessario per far fronte a spese ordinarie e non più solo straordinarie.

Questo fenomeno rappresenta un chiaro indicatore di disagio economico, aggravato dall'aumento del costo della vita e dalla mancata adeguatezza degli stipendi.

Nel lungo periodo, tale situazione può incidere negativamente sul benessere psicologico del personale, sulla serenità familiare e, di conseguenza, sulla qualità del servizio svolto.

6. Problematica alloggiativa

Il tema abitativo rappresenta una delle principali criticità per il personale militare, in particolare nelle sedi caratterizzate da elevati costi degli affitti.

La carenza di alloggi di servizio disponibili e la presenza di occupazioni sine titolo, che sottraggono una quota significativa del patrimonio alloggiativo, aggravano ulteriormente la situazione.

È necessario avviare politiche efficaci di recupero e valorizzazione degli immobili, nonché prevedere misure di sostegno per il personale che deve ricorrere al mercato privat

7. Progressione di carriera ruoli Graduati e Sergenti

Il personale appartenente ai ruoli Graduati e Sergenti, giunto ai gradi apicali, si trova spesso privo di prospettive di avanzamento per lunghi periodi, anche superiori ai 18–20 anni.

Questa situazione determina un evidente squilibrio tra esperienza maturata e riconoscimento professionale, con conseguente perdita di motivazione.

Un intervento di riordino delle carriere, anche a costo zero, potrebbe ristabilire equità e valorizzare adeguatamente il personale più esperto.

8. Sei scatti sul TFS

La normativa attuale prevede un trattamento differenziato tra comparti, escludendo di fatto parte del personale delle Forze Armate dal beneficio dei sei scatti sul TFS in determinate condizioni.

Si ritiene necessario uniformare la disciplina, estendendo il beneficio a tutto il comparto Difesa, al fine di garantire equità e coerenza.

9. Aumento delle indennità operative

Le indennità operative risultano sostanzialmente ferme da oltre quindici anni, nonostante l'aumento delle responsabilità e dei rischi connessi alle attività svolte.

Un aggiornamento di tali indennità è indispensabile per riconoscere adeguatamente l'impegno del personale.

10. Indennità per il ruolo Direttivo

I Sottufficiali del ruolo Direttivo, in particolare nei gradi apicali, hanno visto nel tempo un ampliamento significativo delle proprie responsabilità, spesso assimilabili a funzioni direttive.

Tuttavia, a tale evoluzione non è corrisposto un adeguato riconoscimento economico, generando una evidente disparità.

11. Valorizzazione economica dei gradi apicali

Si propone un incremento dell'assegno funzionale per il personale nei gradi apicali, quale riconoscimento dell'esperienza e delle competenze acquisite nel corso della carriera.

Si propone l'incremento dell'assegno funzionale adeguato all'attuale costo della vita previsto per legge in riferimento all'ultimo riordino delle carriere per i gradi apicali dei ruoli, con particolare riferimento a:

- Primo Luogotenente nella qualifica apicale dopo sei anni;
- Sergente Maggiore Aiutante dopo sei anni dall'attribuzione della qualifica speciale;
- Graduato Aiutante dopo sei anni dall'attribuzione della qualifica speciale.

Per tali qualifiche, si propone un incremento dell'assegno funzionale pari a 1.000 euro annui, quale misura di valorizzazione dell'esperienza professionale maturata e delle responsabilità connesse alle qualifiche speciali.

12. Assegno una tantum per passaggi di ruolo

Il transito a ruoli superiori comporta talvolta una riduzione temporanea del trattamento economico.

Si propone l'introduzione di un assegno compensativo per accompagnare tale fase di transizione.

13. Revisione degli straordinari

È necessario garantire uniformità di trattamento tra tutto il personale, eliminando disparità tra categorie.

14. Remunerazione obbligatoria dello straordinario

Lo straordinario deve essere sempre remunerato o compensato, garantendo trasparenza e tracciabili

15. Superamento del Compenso Forfettario

Si propone di sostituire il sistema forfettario con modalità più eque e aderenti alle prestazioni effettive.

16. Indennità per attività operative fuori sede

Le attività svolte fuori sede comportano sacrifici aggiuntivi che devono essere adeguatamente riconosciuti.

17. Settimana corta (provvedimento a costo zero)

L'introduzione di modelli flessibili può migliorare il benessere del personale senza incidere sui costi;

Si propone l'introduzione di una diversa articolazione dell'orario di servizio che consenta, ove compatibile con le esigenze operative e organizzative, l'applicazione della settimana corta auto compensante senza nuovi o maggiori oneri per l'amministrazione. Tale misura favorirebbe un migliore equilibrio tra esigenze di servizio e vita familiare del personale, supporto al personale

interessato al pendolarismo, e supporto all'ambiente riducendo la circolazione il venerdì. La nostra soluzione è semplice: dal lunedì al giovedì a scelta il personale resta a disposizione un'ora in più oppure anticipa la presenza in servizio, e attraverso l'auto compensazione recupera le quattro ore il venerdì (in assenza di attività di servizio oppure operative)

18. Rimborso buono pasto

Necessario garantire equità tra chi usufruisce della mensa e chi non può farlo.

19. Assegno di responsabilità

Si propone l'introduzione di un assegno di responsabilità destinato equamente tra le categorie dei ruoli Ufficiali, Sottufficiali e Graduati che, nell'ambito delle proprie funzioni, qualifiche speciali è chiamato ad assolvere incarichi con livelli di responsabilità superiori rispetto al grado o all'incarico ordinario.

Tale misura consentirebbe di valorizzare concretamente il personale che svolge compiti gestionali o operativi di particolare rilievo. Da estendere al personale impiegato in servizi straordinari come ad esempio strade sicure, vigilanza per la sicurezza in occasione di grandi eventi pubblici o sportivi, supporto alle popolazioni colpite da frane, terremoti o altre catastrofi natura

20. Fondi NATO

Possibile utilizzo di strumenti finanziari internazionali per finanziare la specificità militare, le indennità operative, gli incarichi specialistici;

21. Indennità specialistiche

Occorre valorizzare le professionalità ad alta specializzazione e rischio.

Necessità di intervenire su diverse indennità operative, tra cui:

- *incremento delle indennità per i tecnici aeromobili*
- *istituzione di indennità specifiche per eli-recuperatori ed elisoccorritori*
- *incremento dell'indennità di aeronavigazione per i paracadutisti, in particolare per i gradi più bassi*
- *introduzione di una specifica indennità per gli operatori a pilotaggio remoto (droni ad ala fissa e sistemi sotto i 25 kg), prevedendo anche una copertura assicurativa per i velivoli impiegati.*

Per le professioni ad alto rischio, si chiedono interventi su indennità per alcune professionalità altamente specialistiche:

- *artificieri (incremento)*
- *aiuto artificieri, rimasti esclusi dall'ultimo rinnovo contrattuale*
- *conduttori*
- *ripiegatori - paracadutisti*
- *istituire una specifica indennità per i Tecnici Manutentori Aeronautici, autonoma e non subordinata all'idoneità al volo, correlata alle responsabilità tecnico-certificative esercitate*

Incrementare tutte le indennità operative e di specialità (brevetti, conduttori, tecnici, operatori, in particolare quelle escluse dall'ultimo contratto 2022–2024);

Abolire il vincolo del “pagamento delle indennità secondo criteri esclusivamente gerarchici” e introdurre un sistema di progressione basato su anzianità e grado, che premi la professionalità e la continuità del servizio

Fesi: Si propone che i giorni di licenza ordinaria, di 937/77 e quelli a recupero compensativo vengano conteggiati come utili nel calcolo del FESI .

22. Previdenza

Necessario garantire maggiore equità nei trattamenti pensionistici.

Si richiama la necessità di misure di perequazione previdenziale nelle diverse ipotesi di cessazione dal servizio (limiti di età, anzianità, decesso o infermità). Si prospetta al riguardo, per la parte contributiva, un calcolo che utilizzi un coefficiente di trasformazione riferito a un'età anagrafica più alta, in linea con l'accesso al pensionamento della generalità dei dipendenti pubblici e un minor periodo di cessazione dal servizio tenendo conto della specificità ad esempio 60/67.

Estensione dell'Ausiliaria alla categoria dei Sergenti e Graduati;

PROPOSTE A CARATTERE GENERALE – VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE / RIORDINO DEI RUOLI / STATUS PUBBLICO UFFICIALE/ PORTO D'ARMI

Le presenti proposte costituiscono un insieme organico di interventi volti a modernizzare il comparto militare, promuovere la coesione sociale e tutelare la dignità professionale del personale in uniforme, nel rispetto dei principi costituzionali e della specificità militare.

23. Status Pubblico Ufficiale – Porto d'armi – Tutela legale – norma a costo zero

Proposta – Riconoscimento della qualifica di Pubblico Ufficiale e disciplina del porto d'armi per il personale militare impiegato in servizi di ordine pubblico

L'impiego sempre più frequente del personale militare in attività di vigilanza, controllo del territorio, presidio di obiettivi sensibili, operazioni di sicurezza urbana e concorso ai servizi di ordine pubblico – come avviene nelle operazioni “Strade Sicure”, controllo infrastrutture critiche, stazioni ferroviarie, siti sensibili e supporto alle Forze di Polizia – impone una riflessione normativa sulla piena tutela giuridica e operativa del militare.

Attualmente il personale militare svolge funzioni di elevata responsabilità, spesso esposto a rischi concreti per la sicurezza personale e collettiva, senza tuttavia un pieno riconoscimento normativo equiparabile alle funzioni esercitate.

Si propone pertanto:

1. Riconoscimento espresso della qualifica di Pubblico Ufficiale

Prevedere, nei casi di impiego operativo in servizi di vigilanza, sicurezza, controllo del territorio e ordine pubblico, il riconoscimento pieno della qualifica di Pubblico Ufficiale, ai sensi degli articoli 357 e seguenti del Codice Penale, con particolare riferimento alle attività svolte in concorso con le Forze di Polizia.

Tale previsione consentirebbe:

- *maggior tutela penale contro aggressioni, minacce, resistenza e oltraggio;*
- *maggior certezza giuridica nell'esercizio delle funzioni;*
- *rafforzamento dell'autorevolezza istituzionale del personale impiegato;*

- *uniformità di trattamento rispetto ad altri operatori della sicurezza dello Stato.*

Estensione e uniformità della disciplina sul porto d'armi

Prevedere una disciplina più chiara e uniforme sul porto dell'arma individuale anche fuori dal servizio, nei casi compatibili con la funzione svolta, in particolare per il personale impiegato stabilmente in compiti operativi e di sicurezza. Occorre superare disparità di trattamento oggi esistenti tra comparti diversi dello Stato, riconoscendo che il militare, specie se impiegato in attività di vigilanza armata e ordine pubblico, rappresenta comunque una funzione permanente di tutela istituzionale.

Tutela legale e funzionale

Garantire adeguata copertura legale e amministrativa al personale coinvolto in eventi operativi connessi al servizio, evitando che il singolo militare resti esposto personalmente a conseguenze giudiziarie derivanti dall'esercizio legittimo delle proprie funzioni.

Revisione normativa nell'ambito della specificità militare

Inserire tale proposta nel più ampio riconoscimento della specificità militare, valorizzando il ruolo del personale delle Forze Armate non solo in ambito difensivo, ma anche nel concorso quotidiano alla sicurezza interna dello Stato. Non si tratta di ampliare privilegi, ma di adeguare norme ormai superate alla realtà operativa attuale. Chi serve lo Stato in uniforme, con responsabilità e rischio, deve essere tutelato con strumenti giuridici coerenti con il servizio che svolge. Alla luce di quanto sopra esposto, si evidenzia che la presentazione di piattaforme contrattuali complete in assenza di un quadro economico adeguato rischierebbe di ridurre il confronto negoziale a un passaggio meramente formale.

RIORDINO DELLE CARRIERE

24. Riordino delle carriere e concorso straordinario bis "ex 958" "Ufficiali - Sottufficiali e Graduati"

Ufficiali - Tenenti Colonnelli

Tenenti Colonnelli non promossi

Molti Tenenti Colonnelli, restano bloccati nel grado per carenza di posti organici e non solo generando un appiattimento professionale.

Questa condizione, che può protrarsi per quasi vent'anni, genera frustrazione e perdita di motivazione, incidendo negativamente sull'efficienza complessiva.

Il mancato riconoscimento del merito compromette il principio meritocratico e rischia di disincentivare l'impegno professionale.

Si propone l'introduzione di strumenti normativi o economici che valorizzino tali figure.

Meritocrazia negli avanzamenti nel grado del ruolo ufficiali

I criteri di promozione al grado superiore nel ruolo ufficiali, non sono conosciuti a priori, pertanto le valutazioni insindacabili della commissione di avanzamento spesso determinano graduatorie non sempre coerenti con le capacità, il rendimento in servizio e la particolarità degli incarichi ricoperti, generando incertezza e demotivando il personale. Si ritiene opportuno far conoscere a monte tali

criteri di avanzamento in modo da indirizzare il personale nelle giuste scelte di carriera e rendere più oggettive e meritocratiche le determinazioni della citata commissione.

- Riapertura del concorso straordinario “ex 958”, esteso a tutto il personale avente diritto.

Categoria Marescialli dell'Esercito “Tempistica avanzamenti di grado”

Riduzione del periodo previsto per gli avanzamenti di grado dei sottufficiali al grado successivo, sul modello adottato per il ruolo sergenti, al fine di evitare lunghi periodi di stagnazione nel grado

Sistema di progressione “a doppio binario”

Proposta di riordino basata sul doppio binario:

Il modello di riordino proposto si articola su un sistema a doppio binario, che integra la progressione ordinaria per anzianità e titoli con la progressione accelerata e meritocratica, al fine di armonizzare le carriere, valorizzare l'esperienza professionale e assicurare percorsi di crescita trasparenti e sostenibili.

- Istituzione di un ruolo unico di progressione automatica tra i ruoli (Graduati → Sergenti → Marescialli → Ufficiali inferiori → Ufficiali superiori), mantenendo ogni categoria le proprie competenze specifiche;
- Trascinamento integrale dell'anzianità maturata;
- Mantenimento della propria sede di servizio.

Binario 1 – Progressione ordinaria per anzianità: basata su continuità di servizio e titoli, con riduzione dei tempi di permanenza nei ruoli.

Binario 2 – Progressione per merito e risultati:

- concorsi interni semplificati e criteri oggettivi di competenza e formazione.

Obiettivo: un sistema di carriera trasparente, dinamico e meritocratico

Volontari in ferma iniziale

I volontari restano in una condizione di precarietà per ben sei anni, con limitate possibilità di stabilizzazione a causa del numero insufficiente di posti disponibili.

Questa situazione genera incertezza e riduce l'attrattiva della carriera militare, oltre a comportare la perdita di personale già formato.

È necessario prevedere percorsi più chiari e maggiori opportunità di accesso al servizio permanente.

Reclutamento e incentivazione dei VFI

Per fronteggiare la crisi di arruolamento, si propone di:

- Incrementare i posti a concorso per il passaggio in servizio permanente;
- Riservare posti nella pubblica amministrazione;
- Istituire accordi formativi e d'impiego con l'industria militare per la formazione e la specializzazione in ambiti tecnici (meccanica, informatica, manutenzione mezzi), con riserva di posti nell'industria militare;

- Riservare posti per le maestranze (calzolai, barbieri, elettricisti, cuochi, pasticciieri, giardinieri, idraulici, muratori, carpentieri, meccanici);
- Introdurre un vitalizio sul modello dell'esercito francese fino a nuova collocazione lavorativa garantita dall'amministrazione.

Tutela del posto di lavoro e ricollocazione del personale non idoneo

Tutela del posto di lavoro e ricollocazione del personale che riscontri patologie nel corso della propria carriera. Considerata l'età media crescente e le condizioni usuranti del servizio militare, si propone di:

- Introdurre un modello di ricollocazione interna ispirato all'art. 134 D.lgs. 217/2005 (Polizia di Stato);
- Assegnare incarichi tecnico-amministrativi con conservazione di qualifica e benefici.

25. Leggi Speciali, Mobilità, genitorialità e disabilità (interventi a costo zero)

Con l'invecchiamento del personale e la scarsa efficacia della legge n. 244/2012, si è registrato un aumento dei casi di militari beneficiari delle leggi n. 104/1992 e n. 267/2000.

Poiché, dopo 15 o 20 anni, gli uomini e le donne che usufruiscono dei suddetti benefici devono rientrare nel proprio reparto di appartenenza, si propone che, dopo 7 anni, il militare beneficiario di tali leggi possa essere stabilizzato definitivamente, previo assenso del comandante o con provvedimento dello Stato Maggiore.

Inoltre, si propone di prorogare a 10 anni la possibilità, prevista dall'art. 42-bis D.lgs. 151/2001, di assistere i figli durante la fase adolescenziale sempre previo assenso del comandante e con la possibilità di essere stabilizzato presso il reparto.

Proposte:

Estendere la contrattazione alle materie di mobilità e ricongiungimento familiare (contratto 2025–2027);

- *Rendere obbligatorio per le amministrazioni il parere delle APCSM sui piani annuali di trasferimento;*
- *Prevedere sostegni economici e logistici (trasporti, alloggi, baby parking, assistenza).*

Interventi normativi:

- *Stabilizzazione dopo 7 anni dei militari beneficiari delle leggi n. 104/1992 e 267/2000;*
- *Estensione a 10 anni del periodo di assegnazione temporanea ex art. 42-bis D.lgs. 151/2001 per assistenza ai figli.*
- *Discrezionalità dei Comandanti di Reggimento per trasferire in via definitiva il personale in temporanea assegnazione con comprovati requisiti professionali utili alla funzionalità del reparto.*
- *Collocamento in extra-organico per la temporanea assegnazione riferita alle norme di cui Legge 104/92, D.lgs 151, art. 42 bis, legge 267/2000;*
- *Trasferimento definitivo in caso di patologie gravissime ed irreversibili interne al proprio nucleo familiare.*
- *Esonero turni notturni anche per chi assiste un disabile art 3 comma 1 lex 104/92.*

Il 21 marzo 2023 la Cassazione, con l'ordinanza n. 12649 del 2023, ha affermato che lavoratore, che si occupa di un familiare con disabilità, può essere esonerato dal lavoro notturno. E ciò indipendentemente dal fatto che sia stata o meno riconosciuta la gravità della disabilità ai sensi del comma 3 (allegato A ordinanza_cassazione_caregiver.pdf)

Il 01 giugno 2023 la Direzione generale per il personale civile del Ministero della Difesa, concede ai dipendenti civili il beneficio (allegato B 01.06.2023 Ministero difesa Direzione generale personale civile.pdf).

26. Tutela delle professioni sanitarie

Introduzione di una norma di pari opportunità per infermieri e tecnici militari iscritti agli Ordini, che consenta l'esercizio di attività libero-professionale extra-servizio, con copertura assicurativa e nel rispetto delle regole deontologiche.

27. Incentivi al transito nei ruoli civili della Difesa e del pubblico impiego

- *Incentivare il transito del personale militare nei ruoli civili, mantenendo benefici economici e previdenziali;*
- *Consentire il ricollocamento presso enti locali o amministrazioni territoriali per motivi familiari o di residenza.*

28. Misura di sanatoria per il blocco salariale del personale non vaccinato anti-COVID-19

Durante l'emergenza pandemica, il personale dello Stato – compreso quello militare – che ha scelto di non sottoporsi alla vaccinazione obbligatoria anti-COVID-19 è stato sospeso dal servizio e privato del trattamento economico ai sensi dei D.L. n. 44/2021 e n. 172/2021 e relative norme di attuazione.

Tali misure hanno prodotto effetti economici e previdenziali negativi anche oltre la fine dello stato di emergenza.

Proposta di sanatoria:

- *Annullamento degli effetti economici e amministrativi retroattivi dei provvedimenti di blocco stipendiale;*

Ricostruzione integrale del trattamento economico, previdenziale e di anzianità relativo al periodo di sospensione;

- *Rimborso rateizzato delle retribuzioni sospese, senza oneri aggiuntivi per l'amministrazione;*
- *Introduzione di una clausola di salvaguardia dei diritti individuali in materia di*

autodeterminazione sanitaria (artt. 32 e 3 Cost.).

29. Pendolarismo

Previsione, nell'ambito di una legge quadro nazionale, della gratuità del trasporto pubblico (pullman e treni) per il personale militare per motivi di servizio, anche quale deterrente alla criminalità; introduzione di agevolazioni sui pedaggi autostradali; applicazione di tariffe fisse, sul modello della Regione Sardegna, per il trasporto aereo dei militari, al fine di agevolare gli spostamenti sul

territorio nazionale; garanzia della continuità territoriale nei collegamenti marittimi (traghetti) da e verso la Sicilia, la Calabria e le isole minori.

30. Problematiche in ambito di Forza Armata dell'Esercito

Valorizzazione del personale

- *Applicazione concreta delle normative vigenti, in particolare del D.Lgs. 29 maggio 2017, n. 94, al fine di garantire il pieno riconoscimento dell'esperienza, dell'anzianità e delle competenze maturate dal personale a favore dei Graduati Aiutanti percettori di un parametro maggiore all'interno del proprio ruolo è destinatario di maggiori responsabilità e incarichi che allo stato attuale non vengono attribuiti e considerati alla pari di un militare di truppa secondo quanto ci viene segnalato in molti reparti e impiegati in servizio di piantonamento diurno in strutture con carenze organiche in turnazione con graduati in 104, 42 bis e volontari.*
- *Si richiede l'Impiego coerente con grado e responsabilità Adeguamento dell'impiego operativo del personale, evitando l'assegnazione indiscriminata a mansioni non coerenti con il grado, l'esperienza e le funzioni ricoperte non in linea con la vigente legge sul riordino delle carriere attribuite alle qualifiche speciali.*

Rispetto dell'ordinamento e delle categorie nelle tabelle organiche ed assegnazione incarichi

Applicazione dell'art. 627 del T.U.O.M. nelle tabelle organiche e negli incarichi, garantendo la distinzione tra le quattro categorie previste (Ufficiali, Sottufficiali, Graduati e Truppa), evitando accorpamenti impropri come avviene nei riguardi dei Graduati e i Militari di truppa.

Rafforzamento dei ruoli e delle funzioni

Introduzione e valorizzazione di figure di riferimento interne ai reparti, al fine di migliorare l'organizzazione e riconoscere le competenze maturate nel tempo

31. Decorazioni Militari - Veterani.

I graduati segnalano disparità nel riconoscimento di alcune decorazioni rispetto al restante personale:

mancato accesso alla Medaglia Mauriziana e alla Croce d'Oro per anzianità;

ai sergenti viene riferito il divieto di portare la sciabola durante le cerimonie.

Si richiede una revisione normativa o, quantomeno, un chiarimento ufficiale volto a uniformare criteri e prassi.

Con riferimento alla medaglia di veterano, attualmente preclusa al personale militare anche in presenza di semplici provvedimenti disciplinari, si evidenzia come tale esclusione appaia sproporzionata. Essa finisce per penalizzare, in modo eccessivo, personale che ha maturato lunghi periodi di servizio in missioni all'estero, spesso in teatri operativi ad alto rischio per la propria vita e salute. Si ritiene opportuno chiarire per quanto tempo un militare debba subire le conseguenze di un provvedimento disciplinare, considerato che la funzione della sanzione dovrebbe essere correttiva e non punitiva in via permanente. L'attuale impostazione rischia di entrare in contrasto con i principi di spirito di corpo, coesione e valorizzazione del servizio prestato, determinando situazioni percepite come ingiuste. Appare inoltre irragionevole che il riconoscimento possa essere negato a chi ha effettivamente operato in contesti operativi, mentre può essere concesso anche a personale privo di

analoga esperienza. Si chiede pertanto una revisione dei criteri, al fine di garantire equità e adeguato riconoscimento del servizio reso.

30. Richiesta incontro con il Presidente del Consiglio

Si ritiene fondamentale un confronto diretto per garantire adeguate risorse e attenzione al comparto.

Palermo 28/04/2026

Distinti saluti

Il Presidente Sandro Frattalemi