

# **STATO MAGGIORE AERONAUTICA**

## **1° REPARTO - ORDINAMENTO E PERSONALE**

---

---

**SMA 133-03/2000**

**“Monitoraggio della qualità di vita presso gli  
Enti e Reparti dell’A.M.  
e prevenzione del fenomeno del “nonnismo”**



**ROMA MARZO 2000**

# INDICE

INDICE	Pag.	I
ATTO DI APPROVAZIONE	Pag.	II
ELENCO DI DISTRIBUZIONE	Pag.	III
ELENCO DI REGISTRAZIONI AGGIUNTE E VARIANTI	Pag.	IV
1. PREMESSA	Pag.	1
2. RELAZIONI INTERPERSONALI PROFESSIONALI E INFORMALI	Pag.	2
3. IL PERSONALE MILITARE	Pag.	2
4. LA POLITICA DELLA TRASPARENZA	Pag.	3
5 FORMAZIONE DEL PERSONALE	Pag.	3
6. ATTIVITA' DEI COMANDANTI	Pag.	4
7. ATTIVITA' ISPETTIVA	Pag.	6
8. PROCEDURE	Pag.	6
9. COMITATO DI MONITORAGGIO DELLO SMA	Pag.	7
10. NUMERO VERDE	Pag.	7
11. CONVENZIONI	Pag.	8
12. CONCLUSIONI	Pag.	8
ELENCO ALLEGATI		
Allegato "A" – Monitoraggio sulla qualità della vita negli Enti e Reparti dell'A.M. e prevenzione del fenomeno del "nonnismo"	Pag.	9
Allegato "B" – Relazione sugli adempimenti previsti dagli articoli 25 e 48 della Legge 24.12.1986 n. 958 e segnalazione periodica sul fenomeno del "nonnismo"	Pag.	10

# STATO MAGGIORE AERONAUTICA

## 1° REPARTO

Approvo la Direttiva:

SMA 133-03/2000

“Monitoraggio della qualità di vita presso gli Enti e Reparti dell’A.M.  
e  
prevenzione del fenomeno del “nonnismo”

Roma, lì 07.03.2000

IL CAPO DI STATO MAGGIORE  
Gen. S.A. Andrea FORNASIERO

## ELENCO DI DISTRIBUZIONE

AL COMANDO OPERATIVO DELLE FORZE AEREE	Copie n.	1
AL COMANDO SQUADRA AEREA	Copie n.	1
AL COMANDO LOGISTICO	Copie n.	1
AL COMANDO GENERALE DELLE SCUOLE	Copie n.	1
ALLA DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE MILITARE	Copie n.	1
ALLA DIREZIONE IMPIEGO PERSONALE MILITARE AERONAUTICA	Copie n.	1
ALL'ISPETTORATO SICUREZZA VOLO	Copie n.	1
ALL'ISPETTORATO AVIAZIONE PER LA MARINA	Copie n.	1
AL REPARTO GENERALE SICUREZZA	Copie n.	1
ALL'UFFICIO DEL CAPO DEL CORPO DEL GENIO AERONAUTICO	Copie n.	1
ALL'UFFICIO DEL GENERALE DEL RUOLO DELLE ARMI	Copie n.	1
ALL'UFFICIO DEL CAPO DEL CORPO SANITARIO AERONAUTICO	Copie n.	1
ALL'UFFICIO DEL CAPO DEL CORPO DI COMMISSARIATO	Copie n.	1
 <u>Per conoscenza</u>		
AL MINISTERO DELLA DIFESA		
- Gabinetto del Ministro	Copie n.	1
- Segretario Generale della Difesa/DNA	Copie n.	1
- Direzione Generale della Leva, Militarizzazione, Reclutamento Obbligatorio, Mobilitazione Civile e Corpi Ausiliari	Copie n.	1
- Direzione della Sanità Militare	Copie n.	1
ALLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	Copie n.	1
ALLO STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO	Copie n.	1
ALLO STATO MAGGIORE DELLA MARINA	Copie n.	1
 <u>Distribuzione interna</u>		
ALL'UFFICIO DEL CAPO DI STATO MAGGIORE	Copie n.	1
ALL'UFFICIO DEL SOTTOCAPO DI STATO MAGGIORE	Copie n.	1
ALLO STATO MAGGIORE AERONAUTICA		
- 1° Reparto	Copie n.	5
- 3° Reparto	Copie n.	1
- 4° Reparto	Copie n.	1
- Reparto Pianificazione Generale	Copie n.	1
- Reparto Affari Generali	Copie n.	1

# **ELENCO DI REGISTRAZIONI AGGIUNTE E VARIANTI**

# **ELENCO DI REGISTRAZIONI AGGIUNTE E VARIANTI**

## 1. PREMESSA

Nell'ambito dell'Aeronautica Militare, come del resto in quello delle altre Forze Armate, il problema legato all'instaurarsi di rapporti interpersonali anomali ed al di fuori dell'ordine gerarchico, conosciuto con l'appellativo di "nonnismo", nonostante tutti gli sforzi posti in essere per contrastarlo ed eliminarlo, è ancora presente sebbene molto circoscritto e limitato a casi sporadici.

Ciò può rappresentare un potenziale problema per il personale che, per scelta o non, presta la propria opera a favore della Nazione e sicuramente porta nocimento all'immagine della F.A. e dell'apparato militare nel suo complesso.

La probabile prossima fine della coscrizione obbligatoria, chiudendo un periodo che ha segnato profondamente tutta la società italiana, dando impulso alla crescita civile del Paese, verosimilmente ne aprirà un altro in cui la professionalizzazione delle Forze Armate diventerà ulteriore segno di adeguamento alle esigenze dei tempi moderni, mettendo in condizione il nostro Paese di poter più attivamente operare, con funzionalità ed efficienza, a garanzia e tutela della stabilità e della pace internazionale.

D'altra parte l'impossibilità di dimostrare con assoluta certezza l'esistenza di una stretta identità tra nonnismo e leva obbligatoria porta a far ritenere che non sia realistico pensare alla scomparsa del fenomeno come naturale conseguenza dell'abolizione della coscrizione obbligatoria.

Infatti, autorevoli studi condotti nell'ambito delle nostre Forze Armate hanno indicato che esistono trascinatori di questa subcultura anche nell'ambito di altri ruoli al di fuori della Leva.

Da ciò deriva la necessità di perseverare nelle azioni intraprese che, già da qualche tempo, hanno consentito di arginare il fenomeno con risultati innegabilmente positivi. Pur tuttavia è necessario adottare ulteriori nuove misure atte a debellarlo, attraverso la maturazione di una coscienza militare sempre più rispettosa dei diritti della persona e dei valori più alti dello Stato.

La presente direttiva, definisce un pacchetto di provvedimenti che scaturiscono dallo studio e dalle sperimentazioni effettuate nell'ambito delle Forze Armate che, calibrati per le specifiche esigenze dell'Aeronautica Militare, dovranno essere immediatamente adottati in F.A..

## **2. RELAZIONI INTERPERSONALI PROFESSIONALI E INFORMALI**

Non è certamente superfluo considerare l'aspetto delle relazioni interpersonali tra gli appartenenti all'A.M.

Se non vengono considerati gli aspetti legati all'esistenza di rapporti gerarchici corretti, necessariamente funzionali per un'organizzazione militare, si possono determinare situazioni che vanno ad inficiare il giusto ordine dell'organizzazione stessa con conseguenti risvolti negativi sulla disciplina, sul rispetto per l'autorità, sulla coesione del personale del Reparto e sul raggiungimento della stessa missione assegnata, con ciò compromettendo l'essenza stessa dell'Organizzazione Militare.

D'altro canto, la peculiarità dei compiti e della missione assegnata allo Strumento Militare rende maggiormente critica l'area delle relazioni interpersonali; quando si deve operare con unità d'intenti e con l'obiettivo dell'efficienza ed efficacia operativa, è indispensabile prescindere dall'interesse personale o soggettivo accettando la preminenza dell'interesse dell'Organizzazione.

Gli studi citati precedentemente hanno dimostrato che rapporti formali non corretti possono, talvolta, facilmente trasformarsi in atteggiamenti informali al mutare di alcune circostanze come ad esempio una promozione di un collega o la sua destinazione ad un incarico superiore al precedente.

Il militare, in queste situazioni, deve essere in grado di adottare regole morali e comportamentali al fine di evitare che le relazioni formali possano degenerare.

Tale atteggiamento si rende maggiormente necessario se si considera che anche l'ambiente contribuisce fortemente a questo tipo di situazione, in particolar modo quando difficoltà di bilancio, necessità funzionali ed operative impongono la promiscuità di grado (sale convegno unificate, alloggi comuni per diversi gradi della gerarchia militare, ecc.).

Ciò non implica il divieto di instaurare rapporti diversi da quelli gerarchici formali, ma significa che ogni militare deve essere conscio che il mantenimento di corretti rapporti professionali può diventare più difficile in alcune circostanze.

## **3. IL PERSONALE MILITARE**

Il personale militare, di ogni ordine e grado, dovrà quindi improntare i propri rapporti, nell'ambito di lavoro ed al di fuori, secondo criteri di imparzialità e professionalità, evitando di adottare comportamenti che in qualche misura eccedano il limite del rispetto della gerarchia.

Tali criteri sono ancora più validi ed assolutamente necessari ove si tratti di rapporti tra il personale volontario e quello di Leva con il quale le relazioni professionali potenzialmente possono più facilmente prestarsi a fenomeni degenerativi (abusi, parzialità, favoritismi, etc.) o possono dare adito ad interpretazioni distorte.

In questo caso è necessario che tra la Truppa ed il personale volontario dell'Aeronautica siano sempre presenti rapporti professionali in modo che l'azione di comando, e l'eventuale censura di comportamenti non in linea con l'etica militare, sia credibile, incisiva e tale da permettere l'adozione di efficaci interventi correttivi.

Ancorché tutti i membri dell'Organizzazione Militare abbiano la responsabilità di mantenere e far mantenere corretti rapporti interpersonali e professionali, spetta al personale più anziano, per grado e per servizio, in virtù dell'esperienza e della maturità posseduta, l'obbligo anche morale di individuare prontamente errati rapporti tra il personale, prima che venga minato il rispetto dell'autorità, o si producano negative ripercussioni sul morale e sulla disciplina.

#### **4. POLITICA DELLA TRASPARENZA**

La Forza Armata dovrà continuare a perseguire una politica di apertura e trasparenza nei confronti dei mass-media, consentendo a giornalisti, politici e studiosi del mondo giovanile libero accesso alle informazioni relative ai Reparti.

I Comandanti degli Enti/Stormi che, a livello locale, dovessero essere interessati dalle Agenzia di Pubblica Informazione, a seguito di eventi d'interesse dei media, dovranno fornire i dati richiesti, fatte salve le esigenze legate al riserbo derivante da esigenze giudiziarie o attinenti alla tutela di materie classificate, avvalendosi degli Ufficiali Addetti Stampa dipendenti, coordinando l'attività con gli Ufficiali Addetti Stampa degli A.A.C.C. e dando informazione all'Ufficio Stampa del Capo di Stato Maggiore A.M. che detiene il coordinamento generale dell'attività.

#### **5. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Gli studi condotti nell'ambito militare indicano chiaramente che il fenomeno "nonnismo" è un aspetto sociale deviante che è presente in molti ambienti, anche al di fuori di quello militare, e che è prevalentemente presente entro gruppi chiusi ed omogenei. Nelle FF.AA. la maggior parte di questi comportamenti è tendenzialmente associata ad un basso livello d'istruzione ed alla giovane età di chi, nella vita civile, attende generalmente ad attività manuali o è disoccupato e può sviluppare e mantenere comportamenti aggressivi, intimidatori e di sopraffazione.

Ciò genera una sorta di gerarchia parallela informale che lede i diritti della persona e sottrae alla catena di comando istituzionale l'autorevolezza necessaria.

Pertanto è indispensabile che il personale militare, ad ogni livello, sia particolarmente attento ad individuare situazioni e comportamenti anomali per intervenire efficacemente e tempestivamente con azioni preventive e di controllo, affiancate, quando necessario, da azioni di tipo repressivo.

E' importante inoltre che il militare "professionista" sia in grado di evitare l'esclusivo ricorso a misure repressive straordinarie privilegiando invece l'affermazione dei valori derivanti dalla motivazione e dalla solidarietà, maturati lungo tutto il proprio percorso formativo e d'impiego, divenendo, in tal modo, soggetto coinvolto in un processo evolutivo e dinamico mirato alla propria crescita umana e professionale.

A tal fine, pertanto, presso tutte le Scuole e gli Istituti di formazione di ogni livello dovranno trovare adeguato spazio programmi che riguardino:

- lo sviluppo di cognizioni emozionali-relazionali e loro modalità di gestione, al fine di promuovere relazioni interpersonali sempre più adeguate;
- per i graduati di truppa, in particolare, la formazione sugli stili di accoglienza e sui concetti di autorità e potere;
- per i militari di leva, per i graduati ed i volontari, incontri strutturati per conseguire un migliore inserimento nella vita militare e per un approfondimento delle problematiche relative al "nonnismo".

La tematica dovrà essere affrontata, in conformità a contenuti adeguati al livello formativo, anche nell'ambito del "Seminario per i Comandanti" presso la Scuola di Guerra Aerea in modo da consentire ai futuri Comandanti di consolidare una coscienza orientata al problema secondo un approccio sempre attuale.

Le attività sopra richiamate, pur non inquadrandosi in un programma di formazione e sensibilizzazione specifico per le problematiche riguardanti il disadattamento, il nonnismo o l'uso di sostanze psicoattive, hanno, in ogni caso, ricadute positive su tali fenomeni poiché si prefiggono di portare il personale volontario a riconoscere il proprio <<assetto emozionale>> ed a proporsi come leader, ognuno al proprio livello della catena gerarchica, migliorando le proprie capacità relazionali e favorendo un comportamento più accogliente, più rispettoso e comprensivo verso il prossimo.

Oltre questa attività formativa centralizzata, sarà altresì necessario che venga svolta, sotto la responsabilità dei singoli Comandanti e con la partecipazione dei rappresentanti Cobar, un'attività di formazione <<locale>> presso tutti gli Enti e Reparti.

Il programma dovrà essere sviluppato e condotto dall'Ufficiale Consigliere con l'ausilio del Dirigente del Servizio Sanitario, del Cappellano e di uno psicologo (ove disponibile, anche tramite apposite convenzioni).

I vari "briefings", da svolgersi al momento dell'arrivo presso l'Ente/Reparto di nuove aliquote di personale devono prevedere lo svolgimento di un breve programma introduttivo i cui contenuti, di massima, dovranno essere:

- il saluto del Comandante dell'Ente/Reparto;
- l'esplicitazione della missione assegnata all'Ente/Reparto;
- l'illustrazione dell'articolazione dell'Ente/Reparto;
- gli aspetti logistici, di protezione locale, sanitari e di tutela delle informazioni;
- l'indicazione del personale cui far riferimento per le problematiche legate alla qualità di vita presso l'Ente/Reparto con particolare riferimento alla figura dell'Ufficiale Consigliere e del Cappellano Militare. Particolare enfasi dovrà essere data all'aspetto riguardante la natura riservata degli eventuali contatti singoli, in modo che il personale comprenda che i colloqui sono svincolati dalle questioni riguardanti il servizio ancorché servano ad acquisire utili elementi per migliorarlo sotto l'aspetto delle relazioni interpersonali, e che solo in quest'ottica ne verrà data informazione alle Superiori Autorità;
- l'articolazione e modalità di accesso del personale al "consultorio psicoterapico", ove esso sia costituito presso l'Ente/Reparto, o presso altri Stabilimenti Militari presenti sul territorio e le finalità che tale organismo si prefigge;
- le opportunità di reinserimento del personale di leva nell'ambiente sociale esterno;
- le eventuali disponibilità ricreative, formative e culturali durante il periodo di ferma;
- le eventuali conferenze tenute da qualificati rappresentanti locali su tematiche relative alla droga, al disadattamento sociale ed al "nonnismo".

## **6. ATTIVITA' DEI COMANDANTI**

I Comandanti degli Enti/Reparti dovranno:

- a. promuovere gli interventi necessari per elevare la qualità della vita, riservando una particolare attenzione alle camerate (che dovranno disporre di una pianta aggiornata dei militari che vi alloggiano), alle mense, alle sale convegno, alle infermerie, alle biblioteche, alle sale di lettura ed eventuali sistemi multimediali, stabilendo, con norme interne, i criteri per il controllo dell'accesso, con particolare riguardo alle ore al di fuori dell'attività di servizio;

- b. impartire le opportune disposizioni affinché la gestione dei servizi armati ed interni di reparto e la concessione delle licenze avvengano con criteri di assoluta trasparenza, rendendo accessibili agli interessati i tabulati riepilogativi delle licenze fruite, dei servizi svolti da ciascun militare di leva ed i relativi criteri di turnazione. A detti servizi dovrà concorrere tutto il personale militare assegnato in FEO, secondo le disposizioni e norme in vigore;
- c. curare particolarmente l'attività di controllo, specie nei primi giorni di assegnazione dei militari e in quelli precedenti il congedo, per evitare l'insorgere di inconvenienti o fatti di rilievo. In proposito è data facoltà al Comandante di Corpo di introdurre, in via sperimentale, la figura del militare "TUTOR" da individuarsi tra il personale di Truppa di buona esperienza e con particolare predisposizione ai rapporti interpersonali con l'obiettivo di orientare il personale di Leva neo assegnato. Ciò al fine di coadiuvare gli organi preposti nel facilitare l'accoglienza e creare, nel contempo le condizioni per un naturale inserimento nella vita ed attività di Reparto del suddetto personale. Dopo adeguato periodo di tempo, ciascun Ente relazionerà all'Alto Comando, gli esiti della sperimentazione.
- Dovranno essere inoltre sensibilizzati i militari di tutti i gradi affinché adottino, durante la propria normale attività, un comportamento che non sia presenza passiva, ma sia complementare alle attività di coloro che sono specificatamente preposti a controllare il personale di Leva, intervenendo direttamente o segnalando con immediatezza ogni eventuale anomalia.
- Dovranno essere predisposte anche una serie di attività di controllo e/o verifica, con finalità di prevenzione, da effettuare nelle camerate e nei luoghi di uso comune, anche con la collaborazione di personale dell'Arma dei Carabinieri, nell'ambito del concorso che l'Arma può offrire nel settore della Sicurezza e Polizia Militare;
- d. dare disposizioni affinché il personale sanitario, ogni qualvolta referti lesioni traumatiche e abbia un ragionevole dubbio circa la loro origine, informi **immediatamente** dell'accaduto la linea di Comando anche al di fuori dell'orario di servizio o nelle ore notturne, allo scopo di promuovere un rapido accertamento delle cause e della dinamica dell'accaduto;
- e. continuare a reprimere gli episodi di sopraffazione con tempestive azioni in campo disciplinare e penale, individuando le opportune sedi per commentare i fatti con tutto il personale interessato;
- f. incentivare il dialogo con tutti i militari, sin dal momento del loro arrivo presso l'Ente, coinvolgendo periodicamente anche il Dirigente il Servizio Sanitario, il Cappellano Militare, gli Ufficiali addetti al settore della "Difesa" ed i Delegati Cobar, al fine di instaurare quel necessario "rapporto di fiducia" con l'Autorità. Una tempestiva individuazione della personalità dei militari è, infatti, un fattore fondamentale ed imprescindibile ai fini della prevenzione del nonnismo. In tale attività potranno essere utilizzati anche gli Ufficiali consiglieri che, in accordo alle disposizioni di F. A. in vigore, dovranno essere scelti tra coloro i quali, per qualità morali, professionali e di carattere, offrano le migliori garanzie per un efficace assolvimento di un così delicato compito;
- g. adottare ogni misura utile al fine di:
- controllare l'integrazione delle reclute, evitando o comunque riducendo i conflitti fra scaglioni e fra militari di diverse posizioni (leva, volontari in ferma breve, volontari in servizio permanente);
  - incrementare la motivazione a compiere il servizio militare, promuovendo progressivamente la cultura della solidarietà umana in contrasto con quella dell'egoismo e della prevaricazione;
  - individuare e supportare, tramite i consultori psicologici degli stabilimenti sanitari militari, i soggetti che evidenziano strutture psicologiche maggiormente a rischio di subire o attivare comportamenti di prevaricazione;

- h. stimolare nel personale volontario la giusta motivazione e l'incentivo a travasare nella recluta le esperienze positive e le tradizioni che costituiscono il vero punto di forza dell'Unità.

## **7. ATTIVITA' ISPETTIVA.**

I Comandanti degli A.A.C.C. sono responsabili dell'emanazione delle disposizioni di dettaglio atte a rendere esecutiva la presente direttiva nell'ambito degli Enti e Reparti dipendenti e potranno delegare i propri vice-Comandanti, o Ufficiali superiori all'uopo individuati, ad esercitare l'attività ispettiva al fine sia di verificare la puntuale attuazione delle presenti disposizioni sia di tenere sotto costante osservazione l'andamento del fenomeno in argomento.

In ambito AA.CC. dovrà essere tenuta annualmente una conferenza sull'argomento a tutti i Comandanti dei Reparti ed Enti da ispezionare.

Le risultanze dell'attività ispettiva dovranno essere analizzate in relazioni periodiche da inviare allo Stato Maggiore Aeronautica – Reparto Affari Generali secondo le modalità e scadenze di cui al successivo paragrafo.

## **8. PROCEDURE**

Ciascun Ente e Reparto provvederà ad inviare all'Alto Comando da cui dipende le situazioni previste dagli Art. 25 e 48 della Legge 24 dicembre 1986, n. 958 "Norme sul servizio militare di leva e sulla ferma prolungata", e le segnalazioni periodiche sul fenomeno "nonnismo" secondo lo schema riportato in Allegato "B".

Ciascun Alto Comando provvederà ad inoltrare allo SMA-RAG, dandone informazione al Comitato per il Monitoraggio della qualità di vita nei Reparti e del "nonnismo" ed alla D.I.P.M.A., le relazioni riepilogative redatte secondo lo stesso schema.

Inoltre, esaminate le relazioni degli Enti dipendenti riguardanti la sperimentazione relativa alla introduzione della figura del TUTOR, fornirà allo SMA –ORD il relativo parere di merito.

Lo SMA-1° Rep. è responsabile dell'aggiornamento della presente direttiva e dell'emanazione degli indirizzi di policy riguardanti la prevenzione e repressione del fenomeno del "nonnismo".

Lo SMA-RAG è responsabile del coordinamento di tutte le attività inerenti al miglioramento della qualità di vita presso i Reparti dell'A.M., ed al funzionamento del Comitato e cura la predisposizione della relazione annuale secondo le disposizioni in vigore.

Le relazioni dovranno contenere:

- i dati percentuali relativi all'impiego dei militari, in applicazione della L. 958/86, Art. 25 - commi 1, 2 e 3, secondo le disposizioni e criteri stabiliti dallo Stato Maggiore Aeronautica e dalla D.I.P.M.A. (entro il 30 marzo di ogni anno);
- la situazione sullo stato del personale di leva e ferma prolungata (Art. 48 della citata legge), avendo cura di sottolineare i rapporti con gli Enti locali e le attività connesse al benessere del personale, alla selezione attitudinale, al livello qualitativo dei coscritti ed ai problemi di prima ambientazione, alle attività addestrative e di specializzazione ed alle possibilità di qualificazione professionale (entro il 30 marzo di ogni anno);
- le segnalazioni periodiche sul fenomeno del "nonnismo" (trimestralmente ed entro il 01 gennaio, 01 aprile, 01 luglio, 01 ottobre).

I dati statistici di cui al primo e secondo alinea saranno riferiti all'anno solare precedente alla data di invio delle relazioni.

Sono fatti salvi gli ulteriori adempimenti stabiliti dalle disposizioni impartite dall'Osservatorio Permanente sul Nonnismo (O.P.N.) costituito presso lo Stato Maggiore della Difesa.

Le presenti disposizioni superano, ove in contrasto, quelle emanate in precedenza.

## **9. COMITATO DELLO SMA PER IL MONITORAGGIO DELLA QUALITA' DELLA VITA NEI REPARTI E DEL FENOMENO DEL "NONNISMO"**

E' istituito, alle dirette dipendenze del Capo di Stato Maggiore dell'A.M., il "Comitato dello SMA per il Monitoraggio della qualità di vita nei Reparti e del fenomeno del "Nonnismo" con il compito di assumere dati e notizie sulla qualità della vita nelle installazioni e sui disagi sofferti dal personale.

Il Reparto Affari Generali dello SMA coopera con tale Comitato con il quale dovrà coordinare la definizione delle norme interne e delle procedure per la trattazione delle questioni di competenza.

Del Comitato fanno parte:

- i Vice Comandanti degli Alti Comandi;
- qualificati consulenti militari e tecnico-giuridici, nominati dal Capo di Stato Maggiore dell'Aeronautica Militare;
- professionisti esterni;
- personale militare all'uopo individuato.

Il Comitato ha anche il compito di redigere una relazione annuale per il Capo di Stato Maggiore dell'A.M. per suggerire eventuali proposte d'intervento sia riguardanti la qualità di vita presso i reparti sia in relazione al fenomeno in argomento.

La relazione annuale avrà come base le risultanze:

- dell'attività ispettiva degli Alti Comandi;
- delle eventuali indagini a campione rivolte al personale di Leva e Volontario di Truppa effettuate presso le Unità dell'A.M.;
- dell'attività del CENTRO DI MONITORAGGIO dello SMA-RAG, il quale riceve i rapporti /denunce da tutti gli Enti/Reparti dell'A.M.;
- dell'attività del NUMERO VERDE del CENTRO INFORMAZIONI.

Il Comitato, per lo svolgimento delle sue attività, si avvale della SEGRETERIA e del CENTRO DI MONITORAGGIO inseriti organicamente nell'Ufficio Relazioni con il Pubblico cui è attestato il NUMERO VERDE, attivo h 24, del "CENTRO INFORMAZIONI".

## **10. NUMERO VERDE**

Nell'ambito del predetto "Centro di Monitoraggio", è attivato il Numero Verde per la rilevazione della qualità di vita negli Enti e Reparti dell'A.M. e del fenomeno del "nonnismo", allo scopo di assicurare la disponibilità di una linea diretta di confronto e scambio tra i militari, senza timore di censure o ritorsioni e, nello stesso tempo, al fine di intervenire con tempestività nei casi di nonnismo.

La gestione del servizio dovrà prevedere il coinvolgimento di giovani militari di Leva in modo da garantire la possibilità di un rapporto paritario con gli interlocutori indispensabile per poter realmente acquisire elementi conoscitivi sulla vita all'interno degli Enti.

Oltre a consentire la segnalazione dei disagi vissuti dai militari e la segnalazione di casi di nonnismo, il "Numero Verde" ha anche lo scopo di permettere ai parenti del personale di scambiare opinioni ed idee, oppure di ottenere informazioni e assicurazioni sulla condizione dei propri figli.

L'Attività del "Numero Verde" dovrà essere opportunamente e costantemente pubblicizzata presso tutti i luoghi di aggregazione dei militari (sale convegno, mense, sale giochi, locali per il tempo libero, ecc.) oltre che attraverso le bacheche opportunamente dislocate negli spazi adibiti ad uso comune.

Sarà cura dello SMA-RAG predisporre apposite locandine pubblicitarie che dovranno essere distribuite al più presto presso tutti gli Enti e Reparti dipendenti.

Lo SMA-RAG, in coordinamento con il Comitato dello SMA, emanerà disposizioni atte a disciplinare le procedure di trattazione delle segnalazioni che perverranno tramite il Numero Verde.

## **11. CONVENZIONI**

Dovranno essere incentivate le convenzioni con Enti Pubblici, privati o del privato sociale, per l'assistenza ai militari nella gestione delle attività ricreative, sportive, culturali e del tempo libero.

## **12. CONCLUSIONI**

Nel confidare nella consueta, fattiva collaborazione di tutto il personale militare dell'A.M., volta a debellare il fenomeno in argomento, si rammenta che il "nonnismo" è in contrasto con la catena di comando in quanto rappresenta una gerarchia parallela, tra i militari di truppa, che sottrae alla prima autorevolezza.

Il nonnismo, ove ancora presente, deve scomparire attraverso una costante opera di crescita morale, caratteriale e motivazionale del personale militare che deve essere perseguita con azioni ordinarie di prevenzione prima ancora di interventi straordinari di repressione.

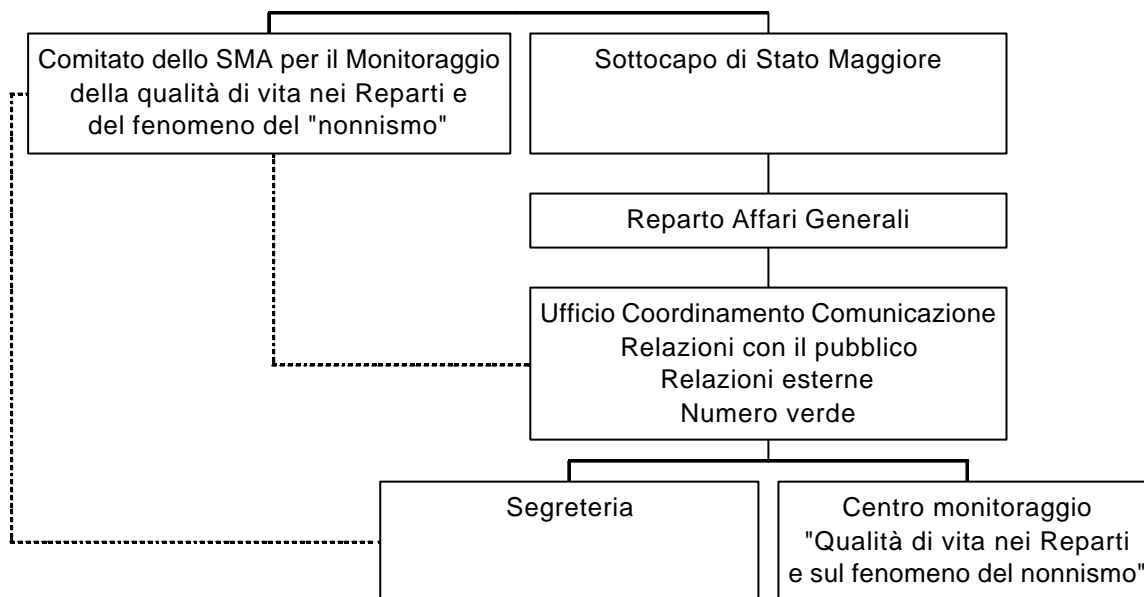
Per raggiungere tale obiettivo appare di fondamentale importanza l'adozione di un'azione di comando rigorosa e trasparente, disponibile al colloquio a tutti i livelli ed un controllo estremamente attento sulla vita dell'Ente per il quale il Comandante deve utilizzare tutti i <<sensori>> di cui dispone, coinvolgendo tutto il personale.

Un ulteriore punto di forza è l'adozione di una gestione del personale, a livello locale, che gradualmente sostituisca alla figura dell'anziano quella del "più esperto", sostituendo alle forme negative di potere quelle positive di competenza, merito e professionalità.

I risultati positivi nella sconfitta di questo fenomeno, estremamente insidioso, che si dovranno raggiungere nel più breve tempo possibile, non dovranno essere ritenuti come il punto di arrivo ma l'origine del formarsi di una mentalità sempre più orientata all'efficienza, funzionalità ed efficacia dello strumento militare nel suo complesso, nel pieno rispetto dei diritti e doveri di ogni componente dell'Organizzazione Militare.

MONITORAGGIO SULLA QUALITÀ DELLA VITA NEGLI ENTI E REPARTI DELL’A.M.  
E  
PREVENZIONE DEL FENOMENO DEL “NONNISMO”

Numero Verde dello SMA-RAG  
(Dipendenza gerarchica)



**Oggetto:** Relazione sugli adempimenti previsti dagli articoli 25 e 48 della Legge 24 dicembre 1986, n° 958 e segnalazione periodica sul fenomeno del "nonnismo".

***Riferimento:*** a. Fg. SMA 114/1879/P2 del 07.07.1987;  
b. Fg. SMA 114/1455/P2 del 29.04.1988;  
d. Fg. DIP 51/216/p.1-15 del 10.08.1998;  
e. Fg. DIP 51/4314/P1-15 del 25.05.1999.

### 1. Art. 25

- a. Periodo di riferimento: anno \_\_\_\_\_
- b. Esigenze operative: \_\_\_\_\_ %
- c. Esigenze logistiche: \_\_\_\_\_ %
- d. Esigenze addestrative: \_\_\_\_\_ %
- e. Esigenze servizi generali di caserma: \_\_\_\_\_ %
- f. Esigenze benessere personale: \_\_\_\_\_ %

### 2. Art. 48

- a. Livello qualitativo dei giovani coscritti e problemi di prima ambientazione;
- b. Attività addestrativa e di specializzazione;
- c. Effetti prodotti da innovazioni in sede di selezione psico-attitudinale;
- d. Possibilità di qualificazioni professionali con riferimento sia a quelle conseguibili in caserma, ambito specializzazioni militari, sia al numero e tipo dei corsi organizzati da enti pubblici;
- e. Rapporti con Enti Locali e convenzioni stipulate;
- f. Problemi di socializzazione in caserma e nell'ambiente esterno, impiego del tempo libero e contributo degli enti locali in materia.

### 3. Segnalazione periodica fenomeno del "nonnismo"

- a. Numero dei casi di nonnismo verificatisi nel trimestre precedente;
- b. Numero dei militari complessivamente coinvolti nei singoli casi;
- c. Numero dei militari denunciati all'autorità giudiziaria;
- d. Numero dei militari puniti con sanzioni disciplinari;
- e. Risultanze delle ispezioni ordinarie effettuate presso Enti o Reparti dipendenti (a cura dell'Alto Comando):
  - 1) Qualità di vita;
  - 2) Fenomeno del "nonnismo";
- f. Risultanze delle ispezioni straordinarie disposte presso Enti o Reparti dipendenti connesse al verificarsi di episodi di "nonnismo" (a cura dell'Alto Comando);
- g. Sintesi degli eventuali episodi di nonnismo verificatisi:
  - 1) Ente;
  - 2) Descrizione evento;
  - 3) Provvedimenti adottati.