ATTO di INDIRIZZO del Ministro della Difesa 2026



LA NUOVA DIFESA GUARDA SEMPRE PIÙ AL PERSONALE

Tutele, benessere e nuove competenze

L'Atto di Indirizzo 2026 del Ministro della Difesa mette il personale al centro della trasformazione dello Strumento militare con una serie di interventi su trattamento economico e previdenziale, welfare, alloggi, sanità, formazione, carriere e reclutamento



Nell'Atto di Indirizzo per l'avvio del ciclo integrato di programmazione della performance e di formazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2027 e la programmazione pluriennale 2028-2029, il personale viene indicato come una delle condizioni essenziali per rendere efficace, sostenibile e realmente impiegabile lo Strumento militare.
L'Atto sottolinea che il militare deve mantenere una condizione di prontezza, impiegabilità e disponibilità al servizio anche in presenza di rischio, fatica, disciplina e sacrificio superiori a quelli richiesti alla generalità dei cittadini. Da questa condizione deriva, secondo il documento, la necessità di rafforzare le tutele sul piano professionale, economico, previdenziale, sociale e giuridico.
Sul trattamento economico, l'Atto non stabilisce percentuali di aumento né nuove cifre in busta paga, indica invece la necessità di adeguare il trattamento alle professionalità e all'impegno effettivamente richiesti. Per la componente operativa, e in particolare per quella combat, dovrà essere studiato un trattamento distinto da quello del pubblico impiego ordinario. Il documento richiama anche i vincoli dell'orario, compreso il riferimento alle 36 ore settimanali, ritenuti poco compatibili con la piena disponibilità richiesta dallo status del militare.
In materia previdenziale, si pensa di valutare la possibilità di commisurare trattamento, contribuzione ed età pensionabile al "montante orario", cioè all'impegno effettivamente prestato, anziché considerare esclusivamente età e anzianità. È importante, al riguardo, distinguere l'indirizzo dalla norma: il montante orario non costituisce una nuova regola pensionistica già approvata perché il documento parla espressamente di una possibilità che dovrà

Capitale umano al centro

BENESSERE E RICONOSCIMENTO PROFESSIONALE

TRATTAMENTO ECONOMICO DIFFERENZIATO

Adeguamento specifico per la componente operativo e combat rispetto al pubblico impiego ordinario

CASA COME PILASTRO DELLA PRONTEZZA

Accesso agevolato agli alloggi per migliorare retention, morale e stabilità delle famiglie

VERSO IL "MONTANTE ORARIO"

Valutazione della previdenza basata sull'impiego effettivo prestato anzichè sulla sola anzianità



POTENZIAMENTO DELLA COMPONENTE CIVILE

PROCUREMENT E DIGITALE

Rafforzamento delle competenze tecniche e della continuità dei processi

SICUREZZA ENERGETICA

Gestione strategica delle risorse e delle infrastrutture critiche

AI Generate

2027-2029

INNOVAZIONE E SALUTE INTEGRATA





HUMAN READINESS LEVEL (HRL)

La maturità tecnologica è nulla senza personale addestrato a governarla efficacemente



SANITÀ MILITARE UNITARIA

Creazione di un sistema interforze con centri di alta specializzazione e medicina operativa



PROGETTO "DIFEASCOLTA"

Supporto logistico tempestivo per gestire disagio e situazioni familiari o sanitarie complesse

SUPPORTO OPERATIVO E ABILITANTE



LOGISTICA SPECIALISTICA

Supporto tecnico avanzato per il funzionamento globale dello Strumento Militare



INFRASTRUTTURE E SERVIZI

Modernizzazione delle basi, efficienza dei servizi e qualità della vitai

Evoluzione professionale: dai talenti alle competenze strategiche

Reclutamento
Ringiovanire lo strumento militare e attrarre talenti specializzati nei domini tecnologici avanzati.

Formazione continua
Adattamento ai nuovi scenari. Percorsi professionali chiari, con formazione continua per acquisire nuove capacità.

Valutazione del merito
Oltre l'anzianità, valutazione basata su responsabilità, competenze e complessità dell'incarico.

L'integrazione della componente civile
Presenza crescente in funzioni dove la continuità professionale è critica. Focus sui settori: procurement, digitale, sicurezza energetica e logistica

La visione 2027-2029: il Personale come centro di gravità

"La modernizzazione della Difesa non passa solo dall'acquisizione di nuove tecnologie, ma dalla **creazione di condizioni professionali, sociali e previdenziali ottimali"**

Maturità tecnologica dei sistemi. L'acquisizione di nuove capacità non basta da sola

Technology Readiness Level

TRL + HRL =

Capacità reale del personale di utilizzare, adattare e governare la tecnologia in modo efficace e responsabile

Human Readiness Level

Sostenibilità, efficacia e reale impiegabilità dello strumento militare

1. Trattamento economico & Welfare
2. Ecosistema Alloggi/Sanità
3. Formazione & carriere
4. HRL ottimizzato

Ecosistema Vita: alloggi, mobilità e sanità militare



Sfida
Limitata disponibilità di alloggi nelle aree più popolate.

Intervento abitativo
Rinnovo patrimonio edile. Focus su efficienza energetica, sicurezza, salubrità. Tempi certi per manutenzioni

Supporto Mobilità
Supporto economico mirato per affrontare i costi della vita nei nuovi territori

Corpo di sanità unico

Direzione, unità, interfaccia e interoperabilità

Medicina operativa
Potenziamento delle strutture e mezzi d'urgenza per eventi ad alta intensità (con capacità di supporto alla popolazione)

Alta specializzazione
Centri di eccelenza per diagnostica, genomica e chirurgia d'urgenza. Accessibili a militari, veterani, famiglie e aperti al SSN

AI Generate

essere valutata. Lo stesso vale per il trattamento economico differenziato della componente operativa: l'Atto ne indica lo studio, non ne definisce ancora importi, modalità e decorrenza.
L'Atto poi comprende, nel perimetro del benessere, il trattamento economico e la previdenza, le tutele sociali, i servizi di sostegno, la copertura sanitaria integrativa per personale, famiglie e veterani, la qualità degli ambienti di lavoro, il supporto alla mobilità e un trattamento economico adeguato al costo della vita nelle diverse sedi di servizio, in Italia e all'estero.
La condizione abitativa assume un rilievo particolare perché ritenuta parte integrante del benessere e la collega a morale, retention e prontezza. L'obiettivo è agevolare l'accesso agli alloggi, soprattutto nelle aree più popolose dove la disponibilità limitata e i costi elevati incidono maggiormente sulla vita delle famiglie dei militari.
Al riguardo, il patrimonio esistente dovrà essere rinnovato secondo criteri di qualità, sicurezza ed efficienza energetica, mentre la gestione dovrà garantire tempi certi per la manutenzione e standard di servizio chiari.
Altra problematica, alla quale si cerca di porre rimedio, è il trasferimento in una nuova sede di servizio che rappresenta una componente ordinaria della carriera militare e può comportare costi differenti in funzione del territorio. Per questo l'Atto indica sia il supporto alla mobilità sia la necessità di un trattamento economico adeguato al costo della vita delle diverse sedi, comprese quelle all'estero.
La stessa impostazione viene applicata alla Sanità militare con l'attuazione della recente riforma verso un sistema sanitario militare unitario, interforze e interoperabile, fondato su un'unica Direzione della Sanità Militare e su un Corpo unico nel quale dovranno essere rivisitati i ruoli del personale sanitario.
La medicina operativa dovrà essere rafforzata insieme alle strutture sanitarie di aderenza, cioè quelle più vicine alle unità impiegate, e ai mezzi medici d'urgenza. Il documento collega questo sviluppo alla capacità di operare in contesti multinazionali complessi e ad alta intensità, prevedendo anche capacità di protezione, cura ed eventuale evacuazione sanitaria a favore della popolazione civile.
Sul piano clinico, l'Atto indica inoltre la prosecuzione del progetto per creare centri di riferimento di alta specializzazione nei settori della diagnostica avanzata, della protesica e della chirurgia d'urgenza. Queste strutture dovranno servire innanzitutto veterani, militari in servizio e loro famiglie, ma potranno contribuire anche all'offerta del Servizio sanitario nazionale, mettendo a disposizione competenze specialistiche.
Sul benessere del personale spicca l'iniziativa "DifesAscolta", pensata per intercettare tempestivamente situazioni di disagio, in particolare quelle di natura psicologica e quelle legate a condizioni sanitarie e familiari complesse.
Sulla carriera e i sistemi di valutazione, l'obiettivo indicato è quello di costruire percorsi professionali più chiari, garantire formazione continua e introdurre sistemi di valutazione del merito, in grado di considerare responsabilità, competenze e complessità degli incarichi.
La trasformazione riguarda anche la composizione degli organici dove il Dicastero punta a intervenire sul reclutamento e sul dimensionamento dello Strumento militare, con l'esigenza di disporre di personale più giovane e di aumentare le competenze specialistiche necessarie nei domini tecnologici avanzati.
Il rafforzamento delle competenze tecnologiche modifica anche il rapporto tra formazione e acquisizione delle capacità e non a caso il documento introduce il concetto di Human Readiness Level (HRL) accanto al Technology Readiness Level (TRL). Una tecnologia non è considerata realmente pronta soltanto perché il sistema ha raggiunto un determinato livello di maturità: occorre verificare anche che il personale sia in grado di utilizzarlo, adattarlo e governarlo in modo efficace e responsabile.
Anche la componente civile assume un ruolo crescente nel modello delineato dal documento con l'obiettivo di rafforzarne la presenza nelle funzioni nelle quali competenze specialistiche e continuità professionale risultano strategiche, tra cui "procurement", "digitale", "sicurezza energetica", "logistica" e altri settori tecnici specifici.
La modernizzazione della Difesa, nella prospettiva dell'Atto di indirizzo, non passa dunque soltanto dall'acquisizione di nuove capacità, ma anche dalla capacità di creare le condizioni professionali, formative, previdenziali e sociali necessarie alle donne e agli uomini chiamati a impiegarle.