



MINISTERO DELLA DIFESA  
STATO MAGGIORE DELLA DIFESA  
I REPARTO

- RAZIONALIZZAZIONE  
E REVISIONE DELLO STRUMENTO  
MILITARE -

“Il personale”

BOZZA

Roma, 26 gennaio 2012

## INDICE

<b>PARTE II</b>	<b>IL PERSONALE</b>	
	1. ORIGINE DEL PROBLEMA	pag. 3
	2. SITUAZIONE	pag. 5
	3. REVISIONE DELLO STRUMENTO – SETTORE PERSONALE	pag. 6
	4. STRUMENTI PER LA RIDUZIONE DEI COSTI CONNESSI AL PERSONALE MILITARE	pag. 11
	5. COMPONENTE CIVILE	pag. 16
	6. TRATTAMENTO ECONOMICO	pag. 17
	7. ASPETTI ORGANIZZATIVI	pag. 20
	8. IMPIEGO	pag. 26
	9. ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE	pag. 28
	ALLEGATO “A”	
	ALLEGATO “B”	
	ALLEGATO “C”	
	ALLEGATO “D”	
	ALLEGATO “E”	
	ALLEGATO “F”	
	ALLEGATO “G”	
	ALLEGATO “H”	
	ALLEGATO “I”	
	ALLEGATO “L”	
	ALLEGATO “M”	
	ALLEGATO “N”	
	ALLEGATO “O”	
	ALLEGATO “P”	
	ALLEGATO “Q”	
	ALLEGATO “R”	
	ALLEGATO “S”	
	ALLEGATO “T”	
	ANNESSO “1”	
	ANNESSO “2”	

## = PARTE II =

### 1. ORIGINE DEL PROBLEMA

La sospensione del servizio di leva ha reso necessaria l'attuazione di un articolato processo di trasformazione dello strumento militare in un altro interamente di tipo professionale. Tale evoluzione è iniziata con l'entrata in vigore della legge 14 novembre 2000, n. 331, successivamente modificata dal decreto legislativo 8 maggio 2001, n. 215 e dalla legge 23 agosto 2004, n. 226, ed è tuttora in fase di sviluppo.

La citata normativa ha trovato una sua più razionale collocazione nel recente Codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66.

I presupposti su cui si è basato il Modello professionale sono stati:

- il ridimensionamento dello strumento militare in 190.000 unità, ripartite come da allegato "A";
- il conseguimento dei nuovi volumi organici al 2021, per ciascuna categoria, attraverso una significativa riduzione del personale appartenente ai ruoli degli Ufficiali e dei Marescialli a vantaggio dei ruoli dei Sergenti e dei Volontari di truppa in servizio permanente;
- l'assegnazione di fondi specifici per l'attuazione del processo di professionalizzazione (circa 850 milioni € / anno);
- l'esodo agevolato del personale dei ruoli in eccedenza (Ufficiali e Marescialli).

In tale contesto è stato previsto un adeguato numero di personale volontario in ferma prefissata (di 1 e 4 anni) volto ad alimentare i ruoli di base.

Lo sviluppo del Modello Professionale è stato fondato su due pilastri:

- "numerico", che contempla una entità complessiva di 190.000 u. (oltre a circa 4.500 unità riferite ai soprannumero di legge, agli allievi delle accademie e scuole militari e ai c.d. "addestratori e compensatori");
- "finanziario", in base al quale le consistenze numeriche, annualmente sviluppate nelle varie categorie e valorizzate in base ai relativi costi medi, devono rispettare gli stanziamenti previsti dalle medesime norme (c.d. "invarianza della spesa"); pertanto, le eventuali eccedenze nell'ambito di una categoria di personale devono essere controbilanciate da risparmi realizzati in altre categorie.

L'aspetto finanziario è stato configurato con la necessaria flessibilità al modello con il concetto anche dei c.d. "vasi comunicanti", ovvero il rispetto del principio dell'invarianza della spesa, annualmente attraverso un apposito decreto ministeriale, finalizzato a comparare

le consistenze numeriche delle varie categorie con gli stanziamenti nel complesso previsti dalle norme del settore ed al conseguimento dei tagli finanziari apportati.

Ad oggi, l'evoluzione del Modello originario risulta finanziariamente non più sostenibile, tanto da prevederne la rivisitazione sia in termini quantitativi che qualitativi.

Il processo in argomento, infatti, è sempre più minato alle fondamenta e rischia di bloccarsi per:

- i tagli agli stanziamenti apportati dai provvedimenti finanziari con interventi che nel tempo hanno determinato la riduzione dei finanziamenti originariamente previsti allo scopo<sup>1</sup>;
- la mancata realizzazione di un efficace strumento volto all'eliminazione degli squilibri in taluni ruoli rispetto al modello professionale che ipotizzava, per le fuoriuscite di tale personale, anche un transito in altre Amministrazioni.

La concomitanza di questi fattori rende impossibile il raggiungimento degli obiettivi ed obbliga oggi le Forze armate a farsi carico di gravosi oneri finanziari complessivi in un quadro generale ancor più critico. Negli ultimi anni, infatti, il bilancio della Difesa è stato caratterizzato da una sistematica riduzione delle disponibilità generali che hanno portato le spese del personale ad assumere una dimensione significativa negli stanziamenti di parte corrente della "Funzione Difesa" comprimendo in maniera rilevante, in particolare, l'operatività ("Esercizio").

Nel contesto appena delineato, trova la propria collocazione il presente studio che è orientato alla contrazione degli attuali organici della componente militare per attestarsi ad un valore pari a 151.000 militari (compresi: "Ufficiali ausiliari, Allievi, addestratori e compensatori"...). La revisione dello strumento militare, in senso proporzionale, nel rispetto degli attuali rapporti, prevede comunque il mantenimento di un armonico e funzionale sviluppo delle carriere del personale.

La metodologia applicata utilizza correttivi tesi a consentire un riequilibrio in termini quantitativi e qualitativi della componente umana sulla base delle risorse finanziarie presumibilmente disponibili.

---

<sup>1</sup> Il taglio del 15% di cui all'art. 1, comma 570 della legge 296/2006 (ora art. 582 del d. lgs. 66/2010 "Codice dell'ordinamento militare"), quello del 40% di cui all'art. 65 della legge 6 agosto 2008, n. 133 (ora art. 584 del Codice suddetto), congiuntamente allo stanziamento di 30 milioni di euro disposto dall'art. 2, comma 71 della legge n. 244/2007 (art. 582 del citato Codice), hanno determinato, nel loro complesso, la riduzione degli oneri derivanti dalla originaria legge n. 331/2000 e dalla legge n. 226/2004 di circa 400 milioni di euro/anno, con disponibilità finanziaria residua di circa 450 milioni di euro/anno.

## 2. SITUAZIONE

Le consistenze del personale delle F.A., riferite al 30 settembre 2011 (dato a base dello studio), sono di 182.467 unità, ripartite come da allegato "B".

Dall'analisi complessiva dei ruoli, rispetto ai volumi organici previsti al 2021, si rilevano attualmente le seguenti situazioni organiche:

- eccedenza negli Ufficiali ove, a fronte di un volume organico pari a 22.250 unità, esiste un esubero di circa 680 unità;
- eccedenza nei Marescialli ove, a fronte di un volume organico di 25.415 unità, esiste un esubero di circa 31.000 unità;
- carenza nella categoria dei Sergenti, circa 20.000 unità;
- carenza nei Volontari in servizio permanente: circa 1/3 in meno rispetto al numero prefissato;
- eccedenza nei Volontari in ferma prefissata (annuale e quadriennale) ove, a fronte di un volume organico complessivo di 30.473 unità, esiste un esubero di circa 12.000 unità.

Tali disallineamenti non sono "attuali" ma sussistono in linea teorica con riferimento ai volumi organici da raggiungere all'originario obiettivo del 1° gennaio 2021. 51

L'eccedenza registrata, inoltre, nei Volontari in ferma prefissata è dovuta alla duplice necessità di sopperire nella prima fase alla sospensione della leva obbligatoria e successivamente di costituire un adeguato bacino per le Forze di Polizia, i cui reclutamenti nelle carriere iniziali sono riservati esclusivamente ai Volontari.

L'anagrafe dei ruoli del personale delle Forze Armate mostra come i congedi per limiti d'età (limite età di riferimento 60 anni) sono attualmente contenuti mentre assumeranno rilevanza solo a partire dal prossimo decennio, evidenziando difficoltà in una contrazione repentina e significativa delle consistenze (allegato "C").

A seguito dei considerevoli tagli già apportati alla professionalizzazione delle Forze Armate, i moduli di alimentazione inferiori a quelli previsti dal modello professionale giocoforza stanno determinando l'invecchiamento del personale militare.

Tale fenomeno presenta una duplice criticità: la contrazione dei reclutamenti di fatto non sta consentendo l'immissione di personale giovane, impedendo un adeguato ricambio generazionale e causando nel tempo un fisiologico invecchiamento nei ruoli; dall'altro, l'innalzamento dell'età pensionabile della P.A., introdotto dal decreto "salva Italia" (da definire per il Comparto Difesa e Sicurezza un apposito regolamento recante le misure di armonizzazione dei requisiti di accesso al sistema pensionistico), rischia di interessare anche il settore delle F.A., creando un ulteriore impedimento alle fuoriuscite del personale.

L'invecchiamento dei ruoli, con proiezioni al 2032, è sintetizzato nell'allegato "D".

### 3. REVISIONE DELLO STRUMENTO – SETTORE PERSONALE

#### a) Vincoli finanziari

La revisione dello strumento militare è resa necessaria, come detto, dall'esigenza di riordinare la ripartizione delle risorse per la Funzione Difesa tra le sue componenti. L'obiettivo delineato è quello di costruire uno strumento militare che, a regime (2032), non impegni complessivamente più di 7.100 milioni di euro per il "personale", di cui:

- 6.150 mln € per le retribuzioni del personale militare, compresi i Cappellani militari (circa 141 unità), gli Allievi delle Scuole Militari (560 unità) e del personale militare in forza al Sovrano Militare Ordine di Malta (19 unità);
- 200 mln € per particolari oneri del personale non direttamente correlati alle consistenze del personale<sup>2</sup> e per le poste contabili riferite agli Assegni per il Nucleo Familiare.
- 50 mln € per il reinserimento nel mondo del lavoro dei volontari in ferma congedati;
- 700 mln € per il personale civile.

L'indicazione in dettaglio delle singole componenti finanziarie riferite alle retribuzioni del personale militare (6.150 mln. €) è riportata nel successivo paragrafo d.

#### b) Sviluppo a regime

Il vincolo finanziario dimensiona/delimita l'entità del volume organico a regime e rende necessario ridisegnare l'architettura di ciascuna Forza Armata pur sempre in ragione delle peculiarità operative ad esse istituzionalmente attribuite.

Tale studio conduce a 151.000 u. le dotazioni organiche individuate per ciascuna categoria di personale e per F.A. di seguito analiticamente riportate:

	UFFICIALI	MAR.	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1/ ALLIEVI	TOTALE
EI	9.000	6.000	10.120	41.380	15.835	7.665	90.000
MM	4.000	5.200	4.000	8.000	3.850	1.950	27.000
AM	5.300	7.000	8.200	7.100	4.600	1.800	34.000
TOT.	18.300	18.200	22.320	56.480	24.285	11.415	151.000

<sup>2</sup> Sono stati in tale ambito considerati i seguenti emolumenti: FESI; trattamento economico del personale militare presso le sedi diplomatiche; "equo indennizzo", indennità di "rischio"; indennità di "diretta collaborazione" per l'area UG; premi per il personale in S.P. per l'assunzione di particolari ferme volontarie; indennità per "bonifica ordigni esplosivi". Sono stati esclusi il CFI/CFG e le indennità di lunga missione all'estero per un onere complessivo ammontante a € 300 mln.

La differente incidenza tra le categorie di personale individuate con la nuova ripartizione rispetto al “Modello a 190.000” unità è evidenziata nelle successive tabelle esplicative.

Strumento a 190.000 u.		UFFICIALI	MAR.	SERGENTI	TRUPPA	TOTALE
EI	Organico	12.050	7.983	16.108	75.859	112.000
	% Incidenza	10,8%	7,1%	14,4%	67,7%	100,0%
MM	Organico	4.500	7.952	5.624	15.924	34.000
	% Incidenza	13,2%	23,4%	16,5%	46,8%	100,0%
AM	Organico	5.700	9.480	16.800	12.020	44.000
	% Incidenza	13,0%	21,5%	38,2%	27,3%	100,0%
TOTALE	Organico	22.250	25.415	38.532	103.803	190.000
	% Incidenza	11,7%	13,4%	20,3%	54,6%	100,0%
Strumento a 151.000 u.		UFFICIALI	MAR.	SERGENTI	TRUPPA	TOTALE
EI	Organico	9.000	6.000	10.120	64.880	90.000
	% Incidenza	10,0%	6,7%	11,2%	72,1%	100,0%
MM	Organico	4.000	5.200	4.000	13.800	27.000
	% Incidenza	14,8%	19,3%	14,8%	51,1%	100,0%
AM	Organico	5.300	7.000	8.200	13.500	34.000
	% Incidenza	15,6%	20,6%	24,1%	39,7%	100,0%
TOTALE	Organico	18.300	18.200	22.320	92.180	151.000
	% Incidenza	12,1%	12,1%	14,8%	61,0%	100,0%

Dall'anzidetto confronto, sulla base delle esigenze operative, a carattere generale si rileva:

- l'aumento dell'incidenza percentuale degli Ufficiali (12,1% rispetto a 11,7%) e della Truppa (61% contro 54,6%);
- la riduzione dell'incidenza percentuale dei Marescialli (12,1% rispetto a 13,4%) e dei Sergenti (14,8% contro 20,3%).

Nell'ambito delle ripartizioni riferite a ciascuna F.A., si evidenzia che:

- l'Esercito attribuisce nel proprio assetto alta valenza ai Volontari (la componente Truppa costituisce il 67,7% nel Modello a 190.000 mentre il 72,1% nel Modello a 151.000);
- Marina ed Aeronautica attribuiscono nei propri assetti priorità agli Ufficiali, apportando riduzioni differenziate agli altri ruoli (la cui incidenza percentuale è incrementata rispettivamente di 1,6% e di 2,6%).

#### c) Sviluppo nel transitorio

Lo sviluppo del modello prevede un'adeguata fase transitoria necessaria per:

- mantenere uno standard di efficienza operativa sostenibile che consenta di salvaguardare le capacità attuali e future delle Forze Armate;

- realizzare una significativa, ma graduale, riduzione di personale militare (circa 32.000 unità passando dalla consistenza effettiva di 182.467 u. al modello a regime di 151.000 u.).

Un periodo transitorio di 20 anni costituisce un approccio realistico al problema considerato che, come può evincersi dalla “mappa anagrafica” del personale militare (citato allegato “C”), la prima ingente fuoriuscita di personale avverrà solo dopo il 2021. Nei primi 9 anni di fase transitoria, infatti, il numero di cessazioni dal servizio per limiti di età (o per “scivolo” di cui agli artt. 2229 e 2230 del C.O.M.) sarà alquanto limitato e non consentirà una significativa contrazione della consistenza effettiva del personale militare. Alla stregua di quanto ipotizzato nel “Modello Professionale a 190.000” degli anni 2000 (articolo 6 del decreto legislativo 215/2001) potrebbero essere adottate iniziative volte a incrementare le fuoriuscite attraverso meccanismi di transito in altre Amministrazioni Pubbliche e/o di collocamento in pensione anticipata.

In questa fase transitoria, proprio per mantenere una *vision* realistica, si ritiene di dover considerare esclusivamente le fuoriuscite per limiti di età consapevoli che la previsione di nuovi strumenti per ridurre le presenze di militari non è priva di difficoltà. Nella situazione attuale, il sistema pensionistico non è in grado di “sopportare” una massiccia fuoriuscita di personale prima del termine naturale del limite di età in quanto ciò genererebbe considerevoli oneri aggiuntivi, così come le pubbliche amministrazioni stanno presentando una ridotta capacità ricettiva, stante il vincolo delle assunzioni con il turn over limitato al 20% fino al 2015, sia in termini finanziari che numerici.

Sussistono dunque numerose difficoltà legate alla possibilità di contrarre l’entità del personale militare nei primi 10 anni di vita del “Modello rivisitato” ma l’importante obiettivo può essere realizzato soltanto facendo ricorso a molteplici strumenti concomitanti (di seguito elencati); quindi non esiste un’unica efficace soluzione.

Pertanto, se l’ “approccio realistico” consente di sostenere che il progetto a 151.000 sia raggiungibile al 2032, è anche possibile affermare che, se ulteriori meccanismi per la fuoriuscita dovessero sortire effetti positivi, il processo riduttivo del personale potrebbe anche subire una accelerazione temporale.

È necessario per la Difesa governare e controllare il processo di trasformazione per compensare da un lato gli auspicabili strumenti per la fuoriuscita di personale e dall’altro non intaccare l’efficienza operativa.

Le dinamiche delle differenti categorie di personale delle F.A. dal 2013 al 2032 sono riportate in allegato “E” (definito per ciascuna F.A. rispettivamente in “E-1”, “E-2”, “E-3”).



Occorre precisare che la quantificazione dell'anno 2013 tiene conto di un taglio di 4.050 unità rispetto al piano di assunzioni dell'anno 2012 che rispetto al volume precedentemente previsto (24.636 unità) rappresenta una riduzione del 16,4%. L'entità dei tagli contemplati per l'anno 2012, per ciascuna tipologia di reclutamenti, è riportata nella sottostante tabella.

F.A.	Ufficiali e Allievi Accademie	Ufficiali forze di complet./ Ferma Prefissata	Marescialli	Sergenti	VFP4	VFP1	Allievi Scuole Militari
EI	23	55	16	300	1.699	750	16
MM	15	33	10	0	160	240	7
AM	19	46	12	250	215	180	4
<b>TOT.</b>	<b>57</b>	<b>134</b>	<b>38</b>	<b>550</b>	<b>2.074</b>	<b>1.170</b>	<b>27</b>
<b>4.050</b>							

Nella tabella in allegato "E-4" sono riportati i moduli di alimentazione per ciascuna categoria di personale previsti dal 2013 al 2032, che subiscono a decorrere dal 2013 un'ulteriore riduzione media del 21%, per un taglio complessivo, nel periodo transitorio, di circa il 37%, rispetto al volume inizialmente previsto per il 2012.

**d) Sviluppo finanziario.**

Sotto il profilo finanziario l'attuazione del progetto a 151.000 consentirà risparmi finanziari. Per evidenziare tale aspetto sono stati riepilogati nell'allegato "F-1" le risorse teoricamente previste per ciascun anno dall'applicazione del modello professionale a 190.000 per il periodo 2012 - 2032 .

La scheda in allegato "F-2" valorizza dal 2013 all'anno 2032 le consistenze teoriche previste con la revisione del modello a 151.000 unità secondo i Costi Medi Unitari (CMU) 2012 (presumendoli costanti nel tempo sia per il modello a regime sia per il periodo transitorio). Detti costi rappresentano, per ciascuna F.A., la media delle retribuzioni individuali utilizzate ai fini della determinazione delle poste del settore del personale della "funzione difesa" - bilancio di previsione E.F. 2012 - come di seguito indicate:

	UFF.	MAR.	SERG.	VSP	VFP4	VFP1	ALLIEVI	UFF. NON SPE
<b>EI</b>	€ 75.756	€ 51.087	€ 40.198	€ 36.883	€ 22.472	€ 18.846	€ 19.860	€ 59.645
<b>MM</b>	€ 78.080	€ 53.662	€ 40.724	€ 36.919	€ 21.844	€ 19.030	€ 19.315	€ 52.810
<b>AM</b>	€ 85.410	€ 54.321	€ 41.390	€ 37.822	€ 21.406	€ 19.096	€ 19.762	€ 50.384

Il citato allegato "F-2" pone in evidenza:

- nelle colonne (a), (b) e (c) gli oneri correlati alle entità di personale per F.A. annualmente indicate, per ciascuna categoria, nel precedente allegato "E";
- nella colonna (d) l'onere riferito ai Cappellani Militari ed al Personale dello SMOM. Nella medesima colonna sono, altresì, compresi gli Allievi delle Scuole Militari il cui onere è stato formulato con riferimento alla effettiva paga erogata (valore medio nelle tre classi: € 3,8 per giorno di effettivo impiego);
- nella colonna (e) il riepilogo dei risparmi riferiti alla riduzione della Dirigenza;
- nella colonna (f) gli accantonamenti annuali per costituire un fondo per il reinserimento nel modo del lavoro dei volontari quale contributo una tantum come sostegno al reddito nella fase iniziale della post occupazione ed altre forme di intervento da attuare.

Il totale ottenuto degli oneri da sostenere per la revisione della componente del personale dello strumento militare sono riepilogati nella colonna (g)

Per completezza, in allegato "F-3" sono specificati nel dettaglio i risparmi conseguiti comprensivi del taglio delle promozioni nel periodo in argomento. In proposito si rileva che, in relazione al blocco delle retribuzioni previste per i pubblici dipendenti dal d.l. 78/2010 convertito con la legge 122/2010, non sono conseguibili risparmi nell'anno 2013.

Il risparmio effettivamente conseguito per ciascun anno dal raffronto delle risorse teoricamente disponibili, come indicate al citato allegato "F-1", e quelle utilizzate con la revisione del modello a 151.000 unità, esplicitate al citato allegato "F-2" – colonna (g), è sintetizzato nel prospetto in allegato "F-4".

Occorre rilevare come rispetto al risparmio teorico indicato in colonna (c) devono essere detratti i tagli apportati al settore dai diversi provvedimenti finanziari come riepilogati nella colonna (d).

Il saldo riportato in colonna (e) rappresenta l'effettivo risparmio conseguito nel settore.

In particolare, l'esame delle risultanze indicate nella colonna (e) evidenzia economie sostanzialmente contenute fino all'anno 2020 (sostanziale coincidenza tra oneri previsti e risorse finanziarie) con una loro crescita annualmente significativa soltanto a partire dal 2021 fino al 2032 (da € 50 milioni annui a circa 1.700 milioni nel 2032).

Tale aspetto deve essere coerentemente correlato alle dinamiche delle fuoriuscite del personale precedentemente evidenziate, anche alla luce degli strumenti che potrebbero consentire di anticipare temporalmente la riduzione del personale in servizio effettivo nelle F.A..

Lo sviluppo complessivo degli oneri riferiti al settore, comprensivo della componente civile, è riportato in allegato “F-5”

**e) Riduzione della dirigenza**

La riduzione dei volumi organici a 151.000 unità consente il seguente taglio della dirigenza:

Taglio dirigenza richiesto	-21%	-21%	-21%	-10% RN	-60% RS	TOT -17,3%
El	Gen. C.A.	Gen. D.	Gen. B.	Col.	Col.	TOTALE
Organico attuale	24	54	165	871	154	1.268
Organico futuro	19	43	130	784	61	1.037
Riduzione	-5	-11	-24	-87	-93	-231
MM	A. Sq.	A. Div.	C. A.	C.V.	C.V.	TOTALE
Organico attuale	12	25	60	384	35	516
Organico futuro	10	20	47	345	14	436
Riduzione	-2	-5	-13	-39	-21	-80
AM	Gen. S.A.	Gen. D.A.	Gen. B.	Col.	Col.	TOTALE
Organico attuale	12	23	68	451	62	616
Organico futuro	10	18	54	406	24	512
Riduzione	-2	-5	-14	-45	-38	-104
TOTALE F.A.	XXX	XX	X	Col./CV	Col./CV	Totale
Organico attuale	48	102	293	1.706	251	2.400
Organico futuro	39	81	231	1.535	99	1.985
Riduzione	-9	-21	-62	-171	-152	-415

La tempistica per attuare la riduzione organica dei gradi dirigenziali (2013 – 2017) è riportata in allegato “G”.

**4. STRUMENTI PER LA RIDUZIONE DEI COSTI CONNESSI AL PERSONALE MILITARE**

In tale contesto sono stati individuati taluni strumenti che potrebbero consentire di contrarre gli organici/costi ed anticipare temporalmente il conseguimento dell’obiettivo finanziario indicato.

**A) strumenti relativi al personale in servizio**

**1) Settore dell’avanzamento:**

- a. riduzione delle promozioni degli Ufficiali, con revisione delle permanenze minime nei gradi in armonia ai nuovi organici definiti a regime;
- b. sospensione dell'istituto della promozione aggiuntiva (art. 1079 per le F.A.) durante il periodo transitorio della riduzione della dirigenza;
- c. sostanziale anemizzazione del sistema di avanzamento nel servizio permanente a disposizione (SPAD - art. 1099 del C.O.M.);
- d. ridefinizione dei criteri per determinare il numero di promozioni a Primo Maresciallo ed a Luogotenente (la misura inciderebbe nel sistema "a regime" e necessiterà di essere concordata con il Comparto nel rispetto della c.d. "equiordinazione");
- e. possibilità di prevedere l'accesso nel ruolo Sergenti per i caporal maggiori capi scelti e gradi corrispondenti, oltre che a concorso, anche con sistema di avanzamento, rivedendo eventualmente la dinamica di carriera e di permanenza minima in alcuni gradi dei ruoli di base, Sergenti e VSP (la misura necessiterà di essere concordata con il Comparto per esigenze di "equiordinazione" nei ruoli non direttivi).

## 2) Ruoli:

- a. sospensione, durante il periodo transitorio della riduzione della dirigenza, della norma di recente introduzione che consente di limitare l'aspettativa per riduzione di quadri (ARQ) correlata ai contingenti di personale impiegato nelle posizioni di cui agli artt. 1808 e 2164 del C.O.M. (ex legge 838/73 e 642/61).
- b. incremento dei contingenti per lo "scivolo" (artt. 2229 e 2230 del C.O.M.).  
Nel recente passato (2007) fu considerata la possibilità di collocare (d'autorità) anticipatamente in ausiliaria il 50% del personale a 5 anni dal limite di età ma non trovò poi attuazione pratica.

Tale tipo di intervento è da correlare a:

- l'introduzione della nuova normativa pensionistica che potrebbe ridurre il bacino di destinatari (l'incremento dei posti rischierebbe di non essere coperto);
- gli oneri connessi. La proposta di incrementare i contingenti per lo scivolo se da un lato determina minori costi (per il personale in servizio, i contributi a carico dello Stato sono calcolati su tutte le voci fisse e continuative, mentre per il personale in ausiliaria sono calcolati esclusivamente sulla indennità di ausiliaria) potrebbe presentare alcune criticità. Relativamente alla misura

dell'incremento che sarà proposta in ambito Amministrazioni, ritiene che la Difesa dovrebbe farsi carico sia dell'anticipato esborso della buonuscita sia della pensione annua di Riserva che viene corrisposta al personale congedato in anticipo rispetto a quanto previsto dalla legislazione vigente.

In questa situazione la possibilità di incrementare lo scivolo potrà essere analizzata soltanto dopo l'emanazione del decreto di armonizzazione pensionistica (termine 30 giugno 2012).

### 3) **Transito di personale militare nelle amministrazioni pubbliche:**

Il transito dei militari all'impiego civile è stato introdotto, di recente, con la legge 183/2011 (legge di stabilità per il 2012), art. 4, co. 96<sup>3</sup> che istituisce per i sottufficiali e ufficiali fino al grado di tenente colonnello dell'EI, MM, AM la mobilità volontaria alla stregua di quanto previsto per i dipendenti pubblici ex art. 30 del d.lgs. n. 165/2001.

In ambito Difesa è stata elaborata una proposta di tabella di equiparazione tra personale militare e civile che dovrà essere posta a fondamento del DPCM applicativo – previsto dalla citata norma – che fissa le modalità del transito.

Per incentivare l'accesso al transito in parola è stata ipotizzata la corresponsione di un assegno *ad personam* a carico dell'Amministrazione Difesa per salvaguardare gli interessati.

Ulteriori riduzioni di spesa potrebbero derivare dall'estensione al personale militare della recente disciplina intervenuta in materia di mobilità dei dipendenti pubblici, (di cui all'art. 33 del d.lgs.n. 165/2001 novellato dalla Legge di Stabilità), ferma restando la necessità di salvaguardare la specificità delle Forze armate. In proposito dovrebbero essere considerati i seguenti elementi:

- ✓ a. necessità di delimitare la discrezionalità delle amministrazioni che presentano situazioni di carenza nel ricevere il personale militare;
- ✓ b. individuazione di criteri univoci per definire i militari destinatari della mobilità (es. soppressione di enti, ristrutturazioni organizzative, anzianità, esigenze funzionali);

---

<sup>3</sup> Per il triennio 2012-2014, gli ufficiali fino al grado di tenente colonnello compreso e gradi corrispondenti, e i sottufficiali dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica possono presentare domanda di trasferimento presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. Il trasferimento è condizionato al preventivo parere favorevole del Ministero della difesa e all'accettazione da parte dell'amministrazione di destinazione ed è autorizzato secondo le modalità e nei limiti delle facoltà assunzionali annuali della medesima amministrazione, previsti dalle disposizioni vigenti. Al personale trasferito, che viene inquadrato nell'area funzionale del personale non dirigenziale individuata dall'amministrazione di destinazione sulla base di apposite tabelle di equiparazione approvate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, si applica il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi per il personale non dirigente vigenti nel comparto dell'amministrazione di destinazione. Alla data di assunzione in servizio presso l'amministrazione di destinazione, il militare è collocato in congedo nella posizione della riserva.

- c. previsione della non reciprocità per la Difesa (procedure di mobilità solo in uscita dall'amministrazione militare) per consentire di procedere ai reclutamenti anche senza la preventiva rilevazione delle eccedenze di personale nei vari ruoli;
- d. forme di incentivazione al personale per l'accesso alla procedura di mobilità (assegno ad personam, piani di formazione di accompagnamento alla nuova amministrazione).

**4) Assunzione presso l'Amministrazione civile della difesa di aliquote di personale militare.**

L'Amministrazione civile della Difesa, anch'essa destinataria della mobilità di cui al precedente punto, dovrebbe assorbire contingenti annui di personale militare fino alla copertura di circa 9.000 posizioni complessive. Questa misura consentirebbe di valorizzare in ambito Difesa l'esperienza maturata dal personale militare.

**5) Assunzione di personale militare presso imprese private che hanno rapporti contrattuali di rilievo con l'AD.**

Obbligo per le aziende private che abbiano rapporti contrattuali di rilievo con l'AD, nel caso di nuove assunzioni di personale non dirigente da effettuare nei 5 anni successivi alla conclusione del contratto, di riservare in favore del personale militare in servizio una quota dei posti pari al:

- 10%, se l'importo è superiore a 100.000€ ma inferiore ai 500.000 €;
- 15%, per importi tra 500.000 € e 1.000.000 €;
- 20%, per importi superiori.

**6) Riserva di posti nei concorsi delle Pubbliche Amministrazioni.**

Si tratta di estendere la riserva di posti oggi prevista per i soli volontari in ferma collocati in congedo (l'art. 1014 del C.O.M. prevede la riserva del 30% presso le amministrazioni dello Stato ed Enti locali) anche alle altre categorie di personale militare (compresi i dirigenti). L'obbligo di riservare i posti potrebbe essere esteso anche alle aziende municipalizzate.

**7) Rapporto di impiego a tempo ridotto**

Un istituto simile al part time potrebbe essere previsto anche per il personale militare delle Forze armate tenendo in debito conto, comunque, la specificità della compagine.

L'introduzione potrebbe avvenire attraverso:

- l'individuazione delle aree e delle posizioni ordinarie per le quali è possibile l'applicazione dell'istituto;
- la definizione:

- dei contingenti massimi di personale da collocare a “tempo ridotto”;
- della tipologia di “tempo ridotto” (part time orizzontale, verticale e misto);
- della durata massima dell’impiego a tempo ridotto;
- del relativo trattamento economico;

#### **B) ricollocamento del personale in ferma prefissata/congedato nel mondo del lavoro**

Scopo prioritario del ricollocamento nel mondo del lavoro è quello di accompagnare, attraverso un percorso guidato e condiviso, il reinserimento nel mercato dell’impiego del personale volontario in ferma prefissata non transitato nel servizio permanente, meritevole ma desideroso di cambiare progetto di vita professionale, ovvero mancante di taluni requisiti per il transito in s.p.. Questo obiettivo punta a capitalizzare la professionalità acquisita durante il servizio militare, integrandola e complementandola con altre più spendibili nel mondo civile. La proiezione nel mondo del lavoro deve assicurare al personale una prospettiva esistenziale: in tal senso occorre sostenere ogni iniziativa utile affinché il periodo di servizio svolto presso le F.A. costituisca un punto di partenza per il futuro impiego. I Volontari congedati (alla stregua dei lavoratori a tempo determinato) devono poter sperare in miglioramenti giuridici ed economici in un mercato del lavoro sempre più modellato sul “ciclo di vita” in cui i vari momenti lavorativi vengano considerati come un “continuum” e non come episodi a sé stanti. A tal fine sono state individuate una serie di interventi atti a dare stimoli sia all’interno dell’organizzazione militare sia al mondo del lavoro, privato e pubblico, volte ad agevolare il reinserimento nel mondo del lavoro del personale in titolo, quali:

- **previsione di sgravi per tre anni degli oneri previdenziali, assistenziali e/o fiscali a carico del datore di lavoro** per le imprese che assumeranno a tempo indeterminato VFB, VFP o UFP congedati senza demerito al termine della ferma rafferma contratta ovvero per proscioglimento derivante da una perdita permanente della idoneità fisio-psico-attitudinale richiesta all’atto del reclutamento;
- **agevolazioni per l’avvio di attività imprenditoriali:** previsioni di contributi a fondo perduto, di assistenza e attività di formazione per i profili imprenditoriali in favore del personale in ferma prefissata che abbia terminato detto periodo senza demerito;
- **sostegno alla formazione dopo il congedo:** corresponsione di un bonus per le spese relative alla frequenza di corsi universitari o di apprendistato per l’inserimento nel mondo del lavoro (circa 1.000 €) in favore dei VFP4 congedati senza demerito;
- **previsioni di misure per la formazione nei Piani Operativi Regionali (POR) a finanziamento regionale e/o Fondo Sociale Europeo (FSE).** Si tratta di attingere ai

finanziamenti stanziati dalle Regioni e dalla Comunità Europea previsti in favore del personale che abbia prestato attività lavorativa a tempo determinato;

- **previsione di un indennizzo (una tantum) in favore dei VFP4 che non transitino in s.p. al termine del periodo di ferma di 8 anni orientativamente di ca. € 37.000 lordi;**
- **richiamo per la frequenza di corsi di formazione/apprendistato:** possibilità di richiamare in servizio con il grado posseduto al momento del congedo i volontari che non abbiano potuto partecipare ai corsi per motivi non dipendenti dalla propria volontà. La durata del richiamo sarebbe pari alla durata del corso formativo e comunque non superiore a tre mesi;
- **assunzione di VFP nell'Amministrazione civile della Difesa.** La misura potrebbe essere limitata a un contingente massimo annuale di volontari che, ultimata la ferma di 8 anni (4+2+2), per esigenze finanziarie non possono transitare nel s.p.. La norma potrebbe prevedere una riserva "obbligatoria" considerando il personale alla stregua delle "categorie protette" dopo un certo numero di anni "dati alla Patria", ma consentirebbe comunque assunzioni anche dall'esterno.

## **5. COMPONENTE CIVILE**

Il personale civile della Difesa, a fronte di un organico di circa 30.500 unità complessive, risulta essere composto di circa 29.500 persone in servizio, impiegate in massima parte nell'area T/O (allegato "H"). L'esiguo numero di concorsi degli ultimi venti anni ha determinato un fenomeno di progressivo invecchiamento; infatti soltanto una percentuale modesta di personale, l'8%, è al di sotto dei 40 anni di età. A tale organico si è giunti con una serie di successivi provvedimenti riduttivi che negli ultimi anni, partendo dalla previsione del 2005 di 42.000 unità, hanno determinato il volume attuale (allegato "I").

La componente, per la quale la revisione dello strumento militare prevede una consistenza finale di 20.000 unità, verrebbe naturalmente raggiunta, sulla base del previsto esodo (allegato "L - 1"), entro dieci anni se non alimentata (allegato "L - 2") e nel 2032 si ridurrebbe ulteriormente a circa 6.500 unità.

In questo arco temporale (2013-2032) l'organico di riferimento a 20.000 verrebbe conseguito attraverso immissioni di personale:

- per un terzo – 4.500 unità – tramite concorsi esterni;
- per due terzi – 9.000 unità – composte da militari transitati nei ruoli civili, comprensive anche dei militari non più idonei al servizio (allegato "M").



L'evoluzione dello strumento militare conduce anche all'individuazione di particolari professionalità da reclutare esterno dicastero unitamente all'eventuale riqualificazione del personale militare transitato, peraltro già in possesso nella maggioranza dei casi di professionalità immediatamente impiegabili nei settori d'interesse (allegato "N"). In particolare si tratta di profili tecnici della massima importanza per assicurare l'operatività delle F.A. che spaziano da settori nuovi quali il "cyber", spazio, settori di altissima specializzazione (biologi, chimici), ingegneri, i settori manutentivi vitali (poli manutentivi, arsenali) e logistica generale.

Per diminuire l'incidenza della spesa nell'immediato, si procederebbe adottando una politica favorevole alle richieste di mobilità e di part-time, contemperando le esigenze funzionali con le istanze del singolo.

## **6. TRATTAMENTO ECONOMICO**

Le modifiche legislative introdotte nel 2010 e 2011 in materia di trattamento di quiescenza (requisiti per l'accesso a pensione di vecchiaia e di anzianità e le decorrenze dei relativi trattamenti, introduzione del sistema contributivo per tutti) determinano profonde implicazioni sullo stato giuridico e sul trattamento quiescenza del personale delle F.A..

Al fine di superare tale situazione e di tenere conto della specificità del Comparto Difesa e Sicurezza è stato già prevista nel Decreto "salva Italia" una apposita previsione normativa che rinvia ad un regolamento, da formalizzare entro giugno 2012, finalizzato ad armonizzazione il regime previsto nei confronti del personale delle Forze Armate, delle Forze di Polizia e dei Vigili del Fuoco a quello generale previsto per tutto il pubblico impiego, in termini di limiti di età e di requisiti contributivi per il collocamento in quiescenza a domanda.

Infatti, gli interventi di seguito operati per tutti i dipendenti pubblici (Allegato "O"):

- a. progressivo innalzamento dei limiti di età, in una prima fase attuato con la cosiddetta "finestra mobile" nei confronti del personale che alla data del 31/12/2010 non aveva maturato i prescritti requisiti di anzianità contributiva, poi consolidato con l'incremento di un anno dei vigenti limiti di età che sono ulteriormente incrementati di tre mesi, a partire dal 2013, per adeguare i predetti limiti alla speranza di vita;
- b. incremento a 42 anni del requisito contributivo richiesto ai lavoratori dipendenti per poter conseguire, a domanda, il diritto al trattamento di quiescenza in anticipo sui limiti di età, determinano, qualora attuati post decreto di armonizzazione senza adeguati correttivi o un periodo transitorio, ripercussioni sul Comparto Difesa e Sicurezza e,

segnatamente sulla Difesa interessata nel contingente da un processo di revisione dello strumento militare, da attuare in tempi contenuti.

Infatti, l'incremento dei limiti di età e dell'anzianità contributiva hanno effetti molto significativi per quanto attiene:

- il progressivo ed automatico invecchiamento dei ruoli, con evidenti riflessi negativi sulla funzionalità dello strumento militare;
- la difficoltà di promuovere interventi per agevolare l'esodo del personale prossimo al limite di età o con maggiore anzianità contributiva;
- la scarsa propensione del personale ad accedere al trattamento anticipato di quiescenza atteso che il requisito previsto per il pubblico impiego (da "armonizzare" per la Difesa) è "passato" dai 40 anni contributivi ai 42; a cui si aggiungono le penalizzazioni previste per disincentivare i pensionamenti anticipati. Non vanno peraltro sottaciuti, gli effetti indotti dall'introduzione del metodo contributivo che di fatto riducono drasticamente il maturato economico della pensione tenendo conto del solo servizio effettivo (non essendo le supervalutazioni "coperte" da idonea contribuzione. Le vigenti disposizioni riconoscono, infatti, un incremento dell'anzianità contributiva, nel limite massimo di 5 anni, per i periodi di servizio prestato nei reparti operativi ovvero all'estero nell'ambito dei contingenti di pace. La valutazione di tale periodo ha effetto solo sui trattamenti pensionistici valutati sulla base del sistema retributivo, mentre perdono tutta la loro valenza con quello contributivo, non essendo prevista alcuna "copertura contributiva").

Pertanto, in sede di "armonizzazione", si dovranno prevedere apposite disposizioni che consentano di regolare in modo graduale il sostanziale allineamento dei requisiti anagrafici e contributivi, tenendo conto delle esigenze operativo/funzionali delle Forze Armate e delle Forze di Polizia, della specificità del personale militare, della prioritaria esigenza di perseguire l'obiettivo strategico di revisione dello strumento militare, attuando una corretta ed ordinata gestione delle "eccedenze".

A latere del provvedimento di armonizzazione resta tutt'ora irrisolta la problematica del mancato avvio della previdenza complementare, a fronte dell'introduzione del sistema contributivo per il calcolo del trattamento di pensione (1/1/1996) e sulla indennità di fine servizio (buonuscita - 1/1/2011).

Da una stima dei trattamenti pensionistici che saranno maturati nel prossimo futuro è emersa una consistente riduzione del trattamento di pensione, a seguito della progressiva entrata a regime del sistema contributivo, fino ad arrivare a circa il 50% di quanto maturato/percepito

dal personale attualmente in servizio (Allegato "P"); tutto ciò senza che il personale abbia avuto la possibilità di accedere alla previdenza complementare, come invece già riconosciuto al personale del pubblico impiego. La questione, per il solo personale delle F.A., riguarda circa 120-150 mila unità riferite a tutto il personale assunto a partire dal 1/1/1996 o a quello che al 31/12/1995 vantava una anzianità contributiva inferiore ai 18 anni.

Peraltro, va evidenziato che le procedure atte a rendere effettivo la costituzione di uno o più fondi pensione all'interno del Comparto richiedono un arco temporale di almeno tre/quattro anni, difficilmente comprimibili.

Ipotizzando l'avvio e la conclusione delle procedure di concertazione previdenziale entro il 2012, l'effettiva possibilità per il personale militare di aderire al fondo pensione sarebbe possibile solo a partire, presumibilmente, dal 2015/2016 (buona parte del personale in servizio ha già superato il 50% della vita lavorativa avendo un'età media tra i 40 ed i 45 anni).

Per superare, ancorché in parte, tale situazione di stallo e permettere di versare da subito le proprie contribuzioni a carico di forme pensionistiche complementari, si dovrebbe avviare un provvedimento legislativo che consenta per il personale del Comparto di poter aderire, su base volontaria, ai fondi pensione chiusi già esistenti sul mercato (es. fondi Espero e Sirio). Trattasi in buona sostanza di una ipotesi "ponte" d'urgenza che si pone come strumento transitorio in attesa che siano definite le procedure di concertazione (Allegati "Q" e "R").

Per quanto attiene specificatamente il trattamento economico di attività, va rilevato che l'attuale quadro normativo è la risultante di un articolato processo di equiparazione ed omologazione dei trattamenti economici del personale delle F.A. con quello delle F. di P. ad ordinamento civile e militare, avviato da tempo e tutt'ora in atto. Situazione, peraltro, confermata dal fatto che gli interventi in materia sono attuati con provvedimenti legislativi (DPR) omogenei sia per quanto attiene a stanziamenti sia per misure poste in atto, attesa l'unicità del Comparto Difesa e Sicurezza.

Ne consegue, che l'adozione di misure di contenimento della spesa del personale, finalizzata ad una revisione/attualizzazione dei relativi oneri solo per la componente Difesa, esclusi Carabinieri e presumibilmente anche Capitaneria di Porto (i cui oneri sono a carico di altro Dicastero), possono essere attuate, nel breve periodo e con uno specifico provvedimento legislativo, solo su istituti peculiari delle F.A., quali:

- indennità di comando, riportando l'istituto alla sua ratio originaria prevedendone la corresponsione esclusivamente nei confronti di chi riveste la qualifica di comandante di unità (livello minimo di plotone);
- indennità di disagiata sede, rivedendo, in chiave riduttiva e congiuntamente con il Tesoro, i requisiti/criteri oggettivi per l'attribuzione dell'emolumento, posto che in taluni casi il processo di urbanizzazione ed lo sviluppo della rete di trasporto ha modificato la comune "percezione di disagio".

Tale operazione potrebbe consentire un minor onere complessivo stimato tra i 10 e 15 milioni di euro annui.

Mentre interventi di più ampio respiro necessitano la preventiva coordinazione con le altre componenti del Comparto Difesa e Sicurezza.

[www.forzearmate.org](http://www.forzearmate.org)

## MODELLO A 190.000 UNITA' - RIPARTIZIONE TRA LE F.A. E %

## ENTITA' PER FORZA ARMATA

112.000

34.000

44.000

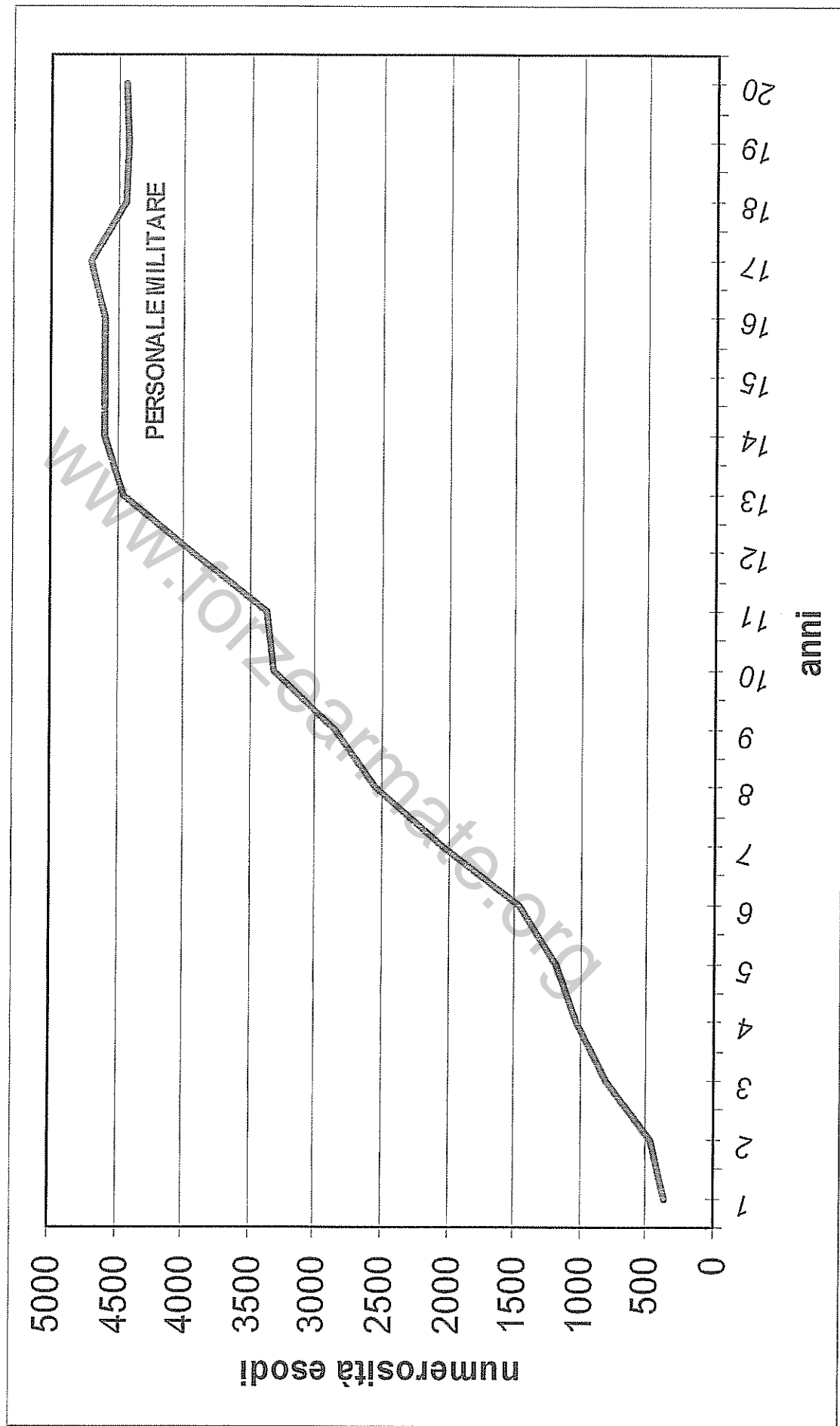
190.000

	ESERCITO		MARINA		AERONAUTICA		TOTALE	
UFFICIALI	12.050	10,8%	4.500	13,2%	5.700	13,0%	22.250	12%
SOTTUFFICIALI	24.091	21,5%	13.576	39,9%	26.280	59,7%	63.947	34%
TRUPPA	75.859	67,7%	15.924	46,8%	12.020	24,5%	103.803	55%
TOTALE	112.000	100%	34.000	100%	44.000	100%	190.000	100%

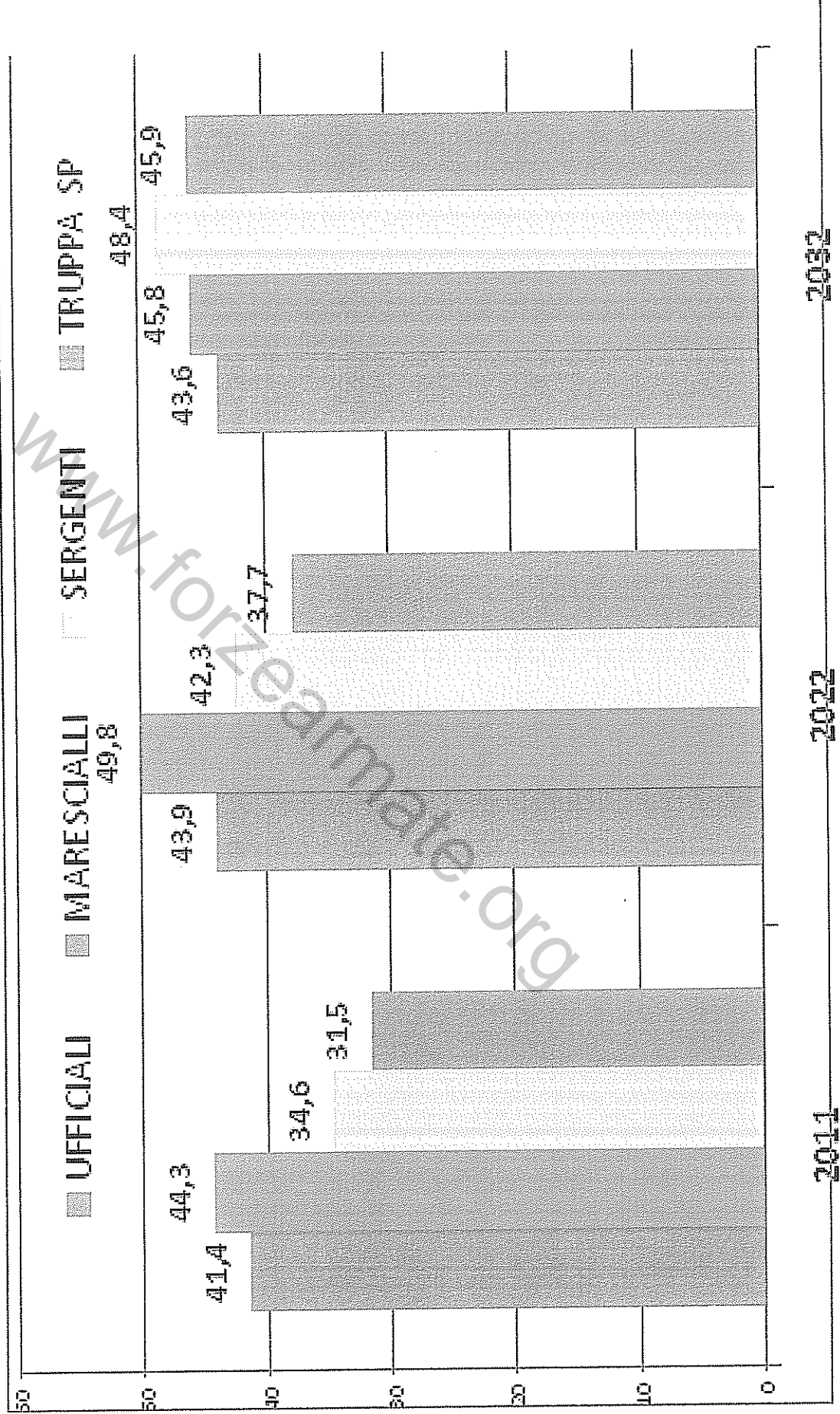
CONSISTENZE DEL PERSONALE MILITARE  
(AL 30 SETTEMBRE 2011)

	U.	MAR.	SERG.	SU.	VSP	VFP4	VFP1	TRUPPA	ALLIEVI	TOT
EI	12616	18918	6287	25205	32101	17925	18428	68454	892	107167
MM	4439	13150	3968	17118	6481	2859	1069	10409	596	32562
AM	5876	24579	4637	29216	4737	1573	677	6987	659	42738
TOT	22931	56647	14892	71539	43319	22357	20174	85850	2147	182467

# ESODO PERSONALE PER LIMITI DI ETÀ



# ETA' MEDIA PERSONALE MILITARE





TOT. F.A.								
ANNO	UFFICIALI	M.LLI	SERGENTI	VSP	VFP	VF1/Allievi	UFF AUS.	TOTALE
2013	23.159	56.456	16.225	50.175	19.451	10.406	263	176.135
2014	23.118	55.868	16.643	51.992	18.074	9.051	244	174.990
2015	22.984	55.200	17.061	53.560	16.770	8.955	228	174.758
2016	22.823	54.526	17.472	54.840	15.795	8.946	228	174.630
2017	22.648	53.656	17.875	55.972	15.233	8.926	228	174.538
2018	22.467	52.630	18.275	57.176	14.630	9.602	216	174.996
2019	22.249	51.531	18.671	58.527	13.844	9.981	195	174.998
2020	22.004	50.415	19.053	60.049	12.854	10.510	195	175.080
2021	21.778	49.079	19.386	60.686	12.693	11.121	200	174.943
2022	21.571	47.155	19.674	60.165	13.628	12.231	200	174.624
2023	21.371	44.770	19.977	59.520	14.920	12.807	200	173.565
2024	21.110	42.017	20.303	58.888	16.549	12.459	190	171.516
2025	20.799	39.024	20.620	58.223	18.076	11.111	190	168.043
2026	20.513	36.436	20.944	57.590	19.377	11.155	190	166.205
2027	20.207	33.782	21.277	57.216	20.452	11.139	190	164.263
2028	19.859	30.630	21.600	57.103	21.243	11.103	180	161.718
2029	19.490	27.496	21.907	57.052	21.802	10.967	160	158.874
2030	19.137	24.440	22.175	56.994	22.265	10.831	160	156.002
2031	18.801	21.642	22.378	56.943	22.726	10.995	160	153.645
2032	18.466	19.268	22.391	56.701	23.614	10.879	120	151.439
<b>31/12 2032</b>	<b>18.300</b>	<b>18.200</b>	<b>22.320</b>	<b>56.480</b>	<b>24.285</b>	<b>11.415</b>	<b>0</b>	<b>151.000</b>
<b>ORG.</b>	<b>18.300</b>	<b>18.200</b>	<b>22.320</b>	<b>56.480</b>	<b>24.285</b>	<b>11.415</b>	<b>0</b>	<b>151.000</b>

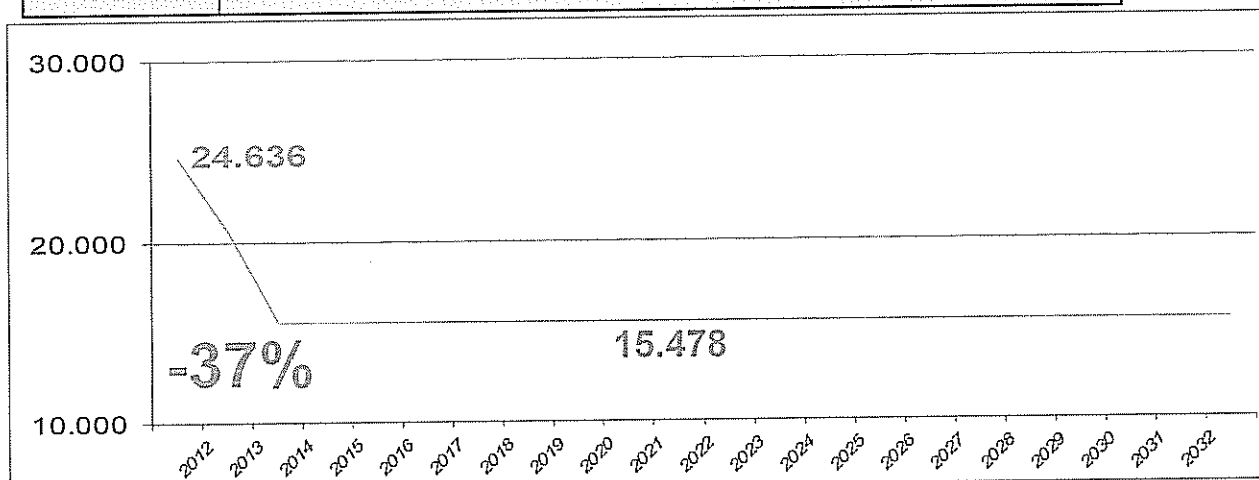
EI								
ANNO	UFFICIALI	M.LLI	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1/Allievi	UFF AUS.	TOTALE
2013	12.591	19.015	7.207	38.665	15.448	8.904	70	101.900
2014	12.504	18.745	7.407	40.165	14.573	7.536	70	101.000
2015	12.368	18.401	7.601	41.508	13.680	7.372	70	101.000
2016	12.214	18.019	7.787	42.706	12.851	7.353	70	101.000
2017	12.065	17.509	7.971	43.897	12.155	7.333	70	101.000
2018	11.919	16.784	8.156	45.156	11.396	8.019	70	101.500
2019	11.767	15.868	8.340	46.484	10.573	8.398	70	101.500
2020	11.612	14.861	8.522	47.917	9.641	8.877	70	101.500
2021	11.441	13.805	8.705	48.392	9.574	9.513	70	101.500
2022	11.258	12.729	8.887	47.801	10.482	10.273	70	101.500
2023	11.074	11.723	9.067	47.213	11.429	10.424	70	101.000
2024	10.858	10.790	9.247	46.629	12.415	10.001	60	100.000
2025	10.633	9.964	9.426	46.047	13.248	8.678	60	98.056
2026	10.394	9.307	9.604	45.469	13.803	8.542	60	97.179
2027	10.139	8.772	9.780	44.895	14.225	8.406	60	96.277
2028	9.905	8.297	9.953	44.323	14.594	8.270	60	95.402
2029	9.693	7.831	10.115	43.751	14.798	8.134	40	94.362
2030	9.498	7.351	10.246	43.163	14.850	7.998	40	93.146
2031	9.303	6.824	10.320	42.540	14.876	7.862	40	91.765
2032	9.102	6.272	10.230	41.799	15.366	7.729	40	90.538
31/12 2032	9.000	6.000	10.120	41.380	15.835	7.665	0	90.000
ORG.	9.000	6.000	10.120	41.380	15.835	7.665	0	90.000

MM								
ANNO	UFFICIALI	M.LLI	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1/Allievi	UFF AUS.	TOTALE
2013	4.498	13.393	4.100	6.786	2.089	652	118	31.636
2014	4.551	13.380	4.104	6.845	2.009	665	99	31.653
2015	4.565	13.366	4.105	6.901	1.884	633	83	31.537
2016	4.567	13.344	4.106	6.958	1.714	633	83	31.405
2017	4.556	13.284	4.108	7.005	1.614	633	83	31.283
2018	4.535	13.209	4.109	7.042	1.599	633	71	31.198
2019	4.491	13.132	4.111	7.079	1.599	633	60	31.105
2020	4.426	13.033	4.112	7.116	1.599	633	60	30.979
2021	4.384	12.827	4.114	7.153	1.629	633	60	30.800
2022	4.369	12.423	4.116	7.190	1.689	633	60	30.480
2023	4.355	11.883	4.117	7.227	1.749	633	60	30.024
2024	4.329	11.237	4.119	7.264	1.809	633	60	29.451
2025	4.283	10.471	4.120	7.311	1.839	633	60	28.717
2026	4.292	10.098	4.122	7.368	1.984	813	60	28.737
2027	4.309	9.735	4.117	7.434	2.274	933	60	28.862
2028	4.257	8.861	4.106	7.509	2.564	1.033	60	28.390
2029	4.196	7.908	4.096	7.584	2.854	1.033	60	27.731
2030	4.135	7.007	4.082	7.658	3.164	1.033	60	27.139
2031	4.069	6.219	4.066	7.771	3.454	1.333	60	26.972
2032	4.019	5.527	4.029	7.923	3.715	1.375	40	26.628
31/12 2032	4.000	5.200	4.000	8.000	3.850	1.950	0	27.000
ORG.	4.000	5.200	4.000	8.000	3.850	1.950	0	27.000

AM								
ANNO	UFFICIALI	M.LLI	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1/Allievi	UFF AUS.	TOTALE
2013	6.070	24.048	4.918	4.724	1.914	850	75	42.599
2014	6.063	23.743	5.132	4.982	1.492	850	75	42.337
2015	6.051	23.433	5.355	5.151	1.206	950	75	42.221
2016	6.042	23.163	5.579	5.176	1.230	960	75	42.225
2017	6.027	22.863	5.796	5.070	1.464	960	75	42.255
2018	6.013	22.637	6.010	4.978	1.635	950	75	42.298
2019	5.991	22.531	6.220	4.964	1.672	950	65	42.393
2020	5.966	22.521	6.419	5.016	1.614	1.000	65	42.601
2021	5.953	22.447	6.567	5.141	1.490	975	70	42.643
2022	5.944	22.003	6.671	5.174	1.457	1.325	70	42.644
2023	5.942	21.164	6.793	5.080	1.742	1.750	70	42.541
2024	5.923	19.990	6.937	4.995	2.325	1.825	70	42.065
2025	5.883	18.589	7.074	4.865	2.989	1.800	70	41.270
2026	5.827	17.031	7.218	4.753	3.590	1.800	70	40.289
2027	5.759	15.275	7.380	4.887	3.953	1.800	70	39.124
2028	5.697	13.472	7.541	5.271	4.085	1.800	60	37.926
2029	5.601	11.757	7.696	5.717	4.150	1.800	60	36.781
2030	5.504	10.082	7.847	6.173	4.251	1.800	60	35.717
2031	5.429	8.599	7.992	6.632	4.396	1.800	60	34.908
2032	5.345	7.469	8.132	6.979	4.533	1.775	40	34.273
31/12 2032	5.300	7.000	8.200	7.100	4.600	1.800	0	34.000
ORG.	5.300	7.000	8.200	7.100	4.600	1.800	0	34.000

MODULI ALIMENTAZIONE 2013-2017						
	Ufficiali	Marescialli	Sergenti	VSP	VFP4	VFP1
EI	253	237	260	1.850	2.000	6.500
MM	95	93	75	166	150	420
AM	142	102	264	401	358	500
<b>TOTALE</b>	<b>491</b>	<b>433</b>	<b>599</b>	<b>2.417</b>	<b>2.508</b>	<b>7.420</b>
13.868						
MODULI ALIMENTAZIONE 2018-2022						
	Ufficiali	Marescialli	Sergenti	VSP	VFP4	VFP1
EI	243	289	260	1.185	2.000	9.090
MM	83	95	75	150	174	420
AM	158	240	282	383	355	610
<b>TOTALE</b>	<b>484</b>	<b>624</b>	<b>617</b>	<b>1.719</b>	<b>2.529</b>	<b>10.120</b>
16.093						
MODULI ALIMENTAZIONE 2023-2027						
	Ufficiali	Marescialli	Sergenti	VSP	VFP4	VFP1
EI	243	289	260	0	2.100	7.750
MM	83	100	75	162	326	490
AM	214	356	352	413	896	1.260
<b>TOTALE</b>	<b>540</b>	<b>745</b>	<b>687</b>	<b>575</b>	<b>3.322</b>	<b>9.500</b>
15.369						
MODULI ALIMENTAZIONE 2028-2032						
	Ufficiali	Marescialli	Sergenti	VSP	VFP4	VFP1
EI	243	291	258	0	2.140	7.900
MM	94	120	75	202	504	870
AM	203	308	338	847	950	1.240
<b>TOTALE</b>	<b>540</b>	<b>719</b>	<b>671</b>	<b>1.049</b>	<b>3.595</b>	<b>10.010</b>
16.584						

Media  
15.478



**CONSISTENZE E RISORSE FINANZIARIE TEORICHE  
PERSONALE MILITARE EI, MM E AM**

ANNO	TOTALE STANZIAMENTI	IMPORTI RESIDUI ANTICIPO PERSONALE IN AUSILIARIA (*)	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE
2013	€ 8.392.669.548	€ 281.021	€ 8.392.950.569
2014	€ 8.384.724.996	€ 1.076.656	€ 8.385.801.652
2015	€ 8.376.881.388	€ 2.114.139	€ 8.378.995.527
2016	€ 8.369.033.386	€ 569.955	€ 8.369.603.341
2017	€ 8.361.197.744	€ 106.627	€ 8.361.304.371
2018	€ 8.353.333.438	€ 921.197	€ 8.354.254.635
2019	€ 8.345.514.100	€ 8.440.237	€ 8.353.954.337
2020	€ 8.337.649.794	€ 76.808	€ 8.337.726.602
dal 2021 al 2032	€ 8.254.995.885	-	€ 8.254.995.885
(*)	Totale oneri non utilizzati per copertura norma anticipo di 5 anni collocamento in ausiliaria personale militare.		

**CONSISTENZE E RISORSE FINANZIARIE TEORICHE  
PERSONALE MILITARE EI, MM E AM**

ANNO	TOTALE STANZIAMENTI	IMPORTI RESIDUI ANTICIPO PERSONALE IN AUSILIARIA (*)	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE
2013	€ 8.392.669.548	€ 281.021	€ 8.392.950.569
2014	€ 8.384.724.996	€ 1.076.656	€ 8.385.801.652
2015	€ 8.376.881.388	€ 2.114.139	€ 8.378.995.527
2016	€ 8.369.033.386	€ 569.955	€ 8.369.603.341
2017	€ 8.361.197.744	€ 106.627	€ 8.361.304.371
2018	€ 8.353.333.438	€ 921.197	€ 8.354.254.635
2019	€ 8.345.514.100	€ 8.440.237	€ 8.353.954.337
2020	€ 8.337.649.794	€ 76.808	€ 8.337.726.602
dal 2021 al 2032	€ 8.254.995.885	-	€ 8.254.995.885
(*)	Totale oneri non utilizzati per copertura norma anticipo di 5 anni collocamento in ausiliaria personale militare.		

CONSISTENZE E RISORSE FINANZIARIE TEORICHE PERSONALE MILITARE EI, MM E AM  
2013-2032

ANNO	TIPOLOGIA	UFF.LI	PRIMI M.LLI	ALTRI M.LLI	SERG.	VSP	VFB/VFP4	VFP1	ALLIEVI	UFF.LI NON IN S.P.	TOT.	TOTALE STANZIAMENTI
	<b>GMU DIFESA 2012</b>	€ 78.897	€ 56.684	€ 50.975	€ 40.701	€ 36.983	€ 22.311	€ 18.859	€ 19.682	€ 53.620		
2013	Relazione Tecnica Professionale (1)	22.087	10.801	34.074	25.583	54.591	26.795	16.069			190.000	€ 8.392.669.548
	ADD.COMP. (2)	65	0	129	146	753	0	406			1.499	
	RIALL (3)		11.673	-11.673							0	
	<b>TOTALE PROFESSIONALE</b>	<b>22.152</b>	<b>22.474</b>	<b>22.530</b>	<b>25.729</b>	<b>55.344</b>	<b>26.795</b>	<b>16.475</b>			<b>191.499</b>	
	Uff.li extraprofessionale (4)	2.009									2.009	
	Sott.li e Truppa altre Amm.ni (5)/ S.M.O.M./Allievi e Uff.li non in S.P.	9	63	40	17	4			2.020	363	2.516	
<b>TOTALE</b>	<b>24.170</b>	<b>22.537</b>	<b>22.570</b>	<b>25.746</b>	<b>55.348</b>	<b>26.795</b>	<b>16.475</b>	<b>2.020</b>	<b>363</b>	<b>196.024</b>		
2014	Relazione Tecnica Professionale (1)	22.110	10.340	31.754	27.432	57.268	26.516	14.580			190.000	€ 8.384.724.996
	ADD.COMP. (2)	65	0	129	146	753	0	406			1.499	
	RIALL (3)		10.742	-10.742							0	
	<b>TOTALE PROFESSIONALE</b>	<b>22.175</b>	<b>21.082</b>	<b>21.141</b>	<b>27.578</b>	<b>58.021</b>	<b>26.516</b>	<b>14.986</b>			<b>191.499</b>	
	Uff.li extraprofessionale (4)	2.009									2.009	
	Sott.li e Truppa altre Amm.ni (5)/ S.M.O.M./Allievi e Uff.li non in S.P.	9	63	40	17	4			2.020	363	2.516	
<b>TOTALE</b>	<b>24.193</b>	<b>21.145</b>	<b>21.181</b>	<b>27.595</b>	<b>58.025</b>	<b>26.516</b>	<b>14.986</b>	<b>2.020</b>	<b>363</b>	<b>196.024</b>		
2015	Relazione Tecnica Professionale (1)	22.133	9.880	29.435	29.282	59.945	26.238	13.087			190.000	€ 8.376.881.388
	ADD.COMP. (2)	65	0	129	146	753	0	406			1.499	
	RIALL (3)		9.812	-9.812							0	
	<b>TOTALE PROFESSIONALE</b>	<b>22.198</b>	<b>19.692</b>	<b>19.752</b>	<b>29.428</b>	<b>60.698</b>	<b>26.238</b>	<b>13.493</b>	<b>2.020</b>	<b>363</b>	<b>193.882</b>	
	Uff.li extraprofessionale (4)	2.009									2.009	
	Sott.li e Truppa altre Amm.ni (5)/ S.M.O.M./Allievi e Uff.li non in S.P.	9	63	40	17	4			2.020	363	2.516	
<b>TOTALE</b>	<b>24.216</b>	<b>19.755</b>	<b>19.792</b>	<b>29.445</b>	<b>60.702</b>	<b>26.238</b>	<b>13.493</b>	<b>2.020</b>	<b>363</b>	<b>196.024</b>		
2016	Relazione Tecnica Professionale (1)	22.157	9.419	27.115	31.132	62.622	25.960	11.595			190.000	€ 8.369.033.386
	ADD.COMP. (2)	65	0	129	146	753	0	406			1.499	
	RIALL (3)		8.883	-8.883							0	
	<b>TOTALE PROFESSIONALE</b>	<b>22.222</b>	<b>18.302</b>	<b>18.361</b>	<b>31.278</b>	<b>63.375</b>	<b>25.960</b>	<b>12.001</b>			<b>191.499</b>	
	Uff.li extraprofessionale (4)	2.009									2.009	
	Sott.li e Truppa altre Amm.ni (5)/ S.M.O.M./Allievi e Uff.li non in S.P.	9	63	40	17	4			2.020	363	2.516	
<b>TOTALE</b>	<b>24.240</b>	<b>18.365</b>	<b>18.401</b>	<b>31.295</b>	<b>63.379</b>	<b>25.960</b>	<b>12.001</b>	<b>2.020</b>	<b>363</b>	<b>196.024</b>		
2017	Relazione Tecnica Professionale (1)	22.180	8.959	24.796	32.982	65.299	25.681	10.103			190.000	€ 8.361.197.744
	ADD.COMP. (2)	65	0	129	146	753	0	406			1.499	
	RIALL (3)		7.955	-7.955							0	
	<b>TOTALE PROFESSIONALE</b>	<b>22.245</b>	<b>16.914</b>	<b>16.970</b>	<b>33.128</b>	<b>66.052</b>	<b>25.681</b>	<b>10.509</b>			<b>191.499</b>	
	Uff.li extraprofessionale (4)	2.009									2.009	
	Sott.li e Truppa altre Amm.ni (5)/ S.M.O.M./Allievi e Uff.li non in S.P.	9	63	40	17	4			2.020	363	2.516	
<b>TOTALE</b>	<b>24.263</b>	<b>16.977</b>	<b>17.010</b>	<b>33.145</b>	<b>66.056</b>	<b>25.681</b>	<b>10.509</b>	<b>2.020</b>	<b>363</b>	<b>196.024</b>		



**CONSISTENZE E RISORSE FINANZIARIE TEORICHE PERSONALE MILITARE EI, MM E AM  
2013-2032**

ANNO	TIPOLOGIA	UFF.LI	PRIMI M.LLI	ALTRI M.LLI	SERG.	VSP	VFB/VFP4	VFP1	ALLIEVI	UFF.LI NON IN S.P.	TOT.	TOTALE STANZIAMENTI
	<b>CMU DIFESA 2012</b>	€ 78.697	€ 56.684	€ 50.975	€ 40.701	€ 36.983	€ 22.311	€ 18.859	€ 19.582	€ 53.620		
2018	Relazione Tecnica Professionale (1)	22.203	8.499	22.476	34.832	67.976	25.403	8.611			190.000	€ 8.353.333.438
	ADD.COMP. (2)	65	0	129	146	753	0	406			1.499	
	RIALL (3)		7.027	-7.027							0	
	<b>TOTALE PROFESSIONALE</b>	<b>22.268</b>	<b>15.526</b>	<b>15.578</b>	<b>34.978</b>	<b>68.729</b>	<b>25.403</b>	<b>9.017</b>			<b>191.499</b>	
	Uff.li extraprofessionale (4)	2.009									2.009	
	Sott.li e Truppa altre Amm.ni (5)/ S.M.O.M./Allievi e Uff.li non in S.P.	9	63	40	17	4			2.020	363	2.516	
<b>TOTALE</b>	<b>24.286</b>	<b>15.589</b>	<b>15.618</b>	<b>34.995</b>	<b>68.733</b>	<b>25.403</b>	<b>9.017</b>	<b>2.020</b>	<b>363</b>	<b>196.024</b>		
2019	Relazione Tecnica Professionale (1)	22.227	8.038	20.157	36.682	70.653	25.124	7.119			190.000	€ 8.345.514.100
	ADD.COMP. (2)	65	0	129	146	753	0	406			1.499	
	RIALL (3)		6.098	-6.098							0	
	<b>TOTALE PROFESSIONALE</b>	<b>22.292</b>	<b>14.136</b>	<b>14.188</b>	<b>36.828</b>	<b>71.406</b>	<b>25.124</b>	<b>7.525</b>			<b>191.499</b>	
	Uff.li extraprofessionale (4)	2.009									2.009	
	Sott.li e Truppa altre Amm.ni (5)/ S.M.O.M./Allievi e Uff.li non in S.P.	9	63	40	17	4			2.020	363	2.516	
<b>TOTALE</b>	<b>24.310</b>	<b>14.199</b>	<b>14.228</b>	<b>36.845</b>	<b>71.410</b>	<b>25.124</b>	<b>7.525</b>	<b>2.020</b>	<b>363</b>	<b>196.024</b>		
2020	Relazione Tecnica Professionale (1)	22.250	7.578	17.837	38.532	73.330	24.846	5.627			190.000	€ 8.337.649.794
	ADD.COMP. (2)	65	0	129	146	753	0	406			1.499	
	RIALL (3)		5.170	-5.170							0	
	<b>TOTALE PROFESSIONALE</b>	<b>22.315</b>	<b>12.748</b>	<b>12.796</b>	<b>38.678</b>	<b>74.083</b>	<b>24.846</b>	<b>6.033</b>			<b>191.499</b>	
	Uff.li extraprofessionale (4)	2.009									2.009	
	Sott.li e Truppa altre Amm.ni (5)/ S.M.O.M./Allievi e Uff.li non in S.P.	9	63	40	17	4			2.020	363	2.516	
<b>TOTALE</b>	<b>24.333</b>	<b>12.811</b>	<b>12.836</b>	<b>38.695</b>	<b>74.087</b>	<b>24.846</b>	<b>6.033</b>	<b>2.020</b>	<b>363</b>	<b>193.641</b>		
dal 2021 al 2032	Art. 799 D.Lgs. 66/2010 (6)	22.250	7.578	17.837	38.532	73.330	24.846	5.627			190.000	€ 8.254.995.885
	Uff.li extraprofessionale (4)	2.009									2.009	
	Sott.li e Truppa altre Amm.ni (5)/ S.M.O.M./Allievi e Uff.li non in S.P.	9	63	40	17	4			2.020	363	2.516	
	<b>TOTALE</b>	<b>24.268</b>	<b>7.641</b>	<b>17.877</b>	<b>38.549</b>	<b>73.334</b>	<b>24.846</b>	<b>5.627</b>	<b>2.020</b>	<b>363</b>	<b>194.525</b>	

- (1) Entità categorie cd. Modello Professionale - Allegato 1 Alto Camera 4233 - Relazione Tecnica alla Legge 226/2004  
(2) Art. 2216 del D.Lgs. 66/2010 che, nei recepire le disposizioni dell'articolo 23, comma 4, della legge 23 agosto 2004, n. 226, consente di Rideterminazione delle consistenze annue dei Marescialli ART. 2252 del d.Lgs. 66/2010 (Vds. All. 92 Relazione Tecnica all'art. 1 bis della legge 168/2010).  
(3) Ufficiali extraprofessionale.  
(4) Sottufficiali e Truppa impiegati altre Amm.ni - art. 27, 1° com., legge 183/2010.  
(5) Articolo che ha recepito la Tabella "A" del D.Lgs. 215/01, come modificata dalla legge 226/2004.

## SVILUPPO ONERI SETTORE PERSONALE MILITARE CONNESSI ALLA REVISIONE DELLO STRUMENTO MILITARE

ANNO	ONERI REVISIONE EI	ONERI REVISIONE MM	ONERI REVISIONE MODELLO AM	CAPPELLANI MILITARI/ ALLIEVI SCUOLE MILITARI/ SMOM	TAGLIO DIRIGENZA	SUSSIDIO FINE FERMA	TOTALE ONERI REVISIONE STRUMENTO
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g=a+b+c+d-e+f)
2013	€ 4.160.777.649	€ 1.551.737.116	€ 2.268.191.840	€ 11.327.983	€ 0	€ 0	€ 7.992.034.588
2014	€ 4.158.313.159	€ 1.555.019.052	€ 2.260.608.269	€ 11.327.983	€ 4.549.417	€ 0	€ 7.980.719.046
2015	€ 4.164.619.879	€ 1.553.275.552	€ 2.254.219.811	€ 11.327.983	€ 7.575.443	€ 0	€ 7.975.867.782
2016	€ 4.166.113.521	€ 1.550.682.775	€ 2.249.706.065	€ 11.327.983	€ 10.817.241	€ 0	€ 7.967.013.103
2017	€ 4.164.078.160	€ 1.546.236.416	€ 2.242.110.117	€ 11.327.983	€ 13.969.188	€ 10.000.000	€ 7.959.783.488
2018	€ 4.165.724.144	€ 1.541.017.433	€ 2.237.485.133	€ 11.327.983	€ 16.751.551	€ 10.000.000	€ 7.948.803.142
2019	€ 4.152.438.774	€ 1.534.316.480	€ 2.238.298.661	€ 11.327.983	€ 19.275.987	€ 30.000.000	€ 7.947.105.911
2020	€ 4.137.504.690	€ 1.525.335.469	€ 2.245.570.107	€ 11.327.983	€ 21.756.872	€ 45.000.000	€ 7.942.981.377
2021	€ 4.106.024.543	€ 1.513.104.508	€ 2.248.413.669	€ 11.327.983	€ 23.630.609	€ 50.000.000	€ 7.905.240.094
2022	€ 4.057.437.302	€ 1.493.011.951	€ 2.235.089.643	€ 11.327.983	€ 24.993.524	€ 50.000.000	€ 7.821.873.355
2023	€ 4.001.779.842	€ 1.465.658.718	€ 2.205.054.326	€ 11.327.983	€ 25.888.810	€ 50.000.000	€ 7.707.932.059
2024	€ 3.937.037.427	€ 1.431.721.077	€ 2.156.315.870	€ 11.327.983	€ 23.435.051	€ 50.000.000	€ 7.562.967.306
2025	€ 3.857.309.919	€ 1.389.455.542	€ 2.091.285.503	€ 11.327.983	€ 24.079.068	€ 50.000.000	€ 7.375.299.879
2026	€ 3.801.385.850	€ 1.378.920.947	€ 2.016.459.527	€ 11.327.983	€ 24.612.533	€ 50.000.000	€ 7.233.481.774
2027	€ 3.747.560.659	€ 1.371.654.595	€ 1.934.807.677	€ 11.327.983	€ 25.189.649	€ 50.000.000	€ 7.090.161.265
2028	€ 3.697.153.720	€ 1.331.252.568	€ 1.855.080.684	€ 11.327.983	€ 25.598.889	€ 50.000.000	€ 6.919.216.066
2029	€ 3.643.530.238	€ 1.284.046.247	€ 1.778.396.261	€ 11.327.983	€ 25.935.009	€ 50.000.000	€ 6.741.365.720
2030	€ 3.586.420.280	€ 1.239.867.415	€ 1.704.782.544	€ 11.327.983	€ 25.849.642	€ 50.000.000	€ 6.566.548.580
2031	€ 3.522.742.770	€ 1.207.992.502	€ 1.644.284.469	€ 11.327.983	€ 25.866.673	€ 50.000.000	€ 6.410.481.051
2032	€ 3.456.872.429	€ 1.176.515.612	€ 1.596.093.675	€ 11.327.983	€ 25.765.298	€ 50.000.000	€ 6.265.044.401
31/12/2032	€ 3.422.321.320	€ 1.170.946.550	€ 1.574.094.200	€ 11.327.983	€ 25.765.298	€ 50.000.000	€ 6.202.924.755

## RIEPILOGO RISPARMI TAGLI PROMOZIONI ED ORGANICO DIRIGENTI

ANNO	PROMOZIONI GEN. C.A.	PROMOZIONI GEN. DIV.	PROMOZIONI GEN. B.	PROMOZIONI COL.	TAGLIO ORGANICO	BLOCCO 2013-2032 PROMOZIONI AGGIUNTIVE	TAGLIO PROMOZIONI SPAD	TOTALE
2013	-€ 41.916,00	-€ 83.632,00	-€ 149.310,00	-€ 385.990,00	-€ 694.212,00	-€ 302.904,00	-€ 346.060,00	€ 0,00
2014	-€ 62.874,00	-€ 167.264,00	-€ 323.505,00	-€ 771.980,00	-€ 1.388.424,00	-€ 757.260,00	-€ 1.078.110,00	-€ 4.549.417,00
2015	-€ 125.748,00	-€ 292.712,00	-€ 472.815,00	-€ 1.157.970,00	-€ 2.082.636,00	-€ 1.287.342,00	-€ 2.156.220,00	-€ 7.575.443,00
2016	-€ 146.706,00	-€ 418.160,00	-€ 671.895,00	-€ 1.517.340,00	-€ 2.776.848,00	-€ 1.665.972,00	-€ 3.620.320,00	-€ 10.817.241,00
2017	-€ 167.664,00	-€ 501.792,00	-€ 796.320,00	-€ 1.903.330,00	-€ 3.471.060,00	-€ 2.044.602,00	-€ 5.084.420,00	-€ 13.969.188,00
2018	-€ 230.538,00	-€ 669.056,00	-€ 1.119.825,00	-€ 2.289.320,00	-€ 3.471.060,00	-€ 2.423.232,00	-€ 6.548.520,00	-€ 16.751.551,00
2019	-€ 251.496,00	-€ 794.504,00	-€ 1.269.135,00	-€ 2.675.310,00	-€ 3.471.060,00	-€ 2.801.562,00	-€ 8.012.620,00	-€ 19.275.987,00
2020	-€ 272.454,00	-€ 878.136,00	-€ 1.443.330,00	-€ 3.034.680,00	-€ 3.471.060,00	-€ 3.180.492,00	-€ 9.476.720,00	-€ 21.756.872,00
2021	-€ 293.412,00	-€ 1.003.584,00	-€ 1.617.525,00	-€ 3.394.050,00	-€ 3.471.060,00	-€ 3.256.218,00	-€ 10.594.760,00	-€ 23.630.609,00
2022	-€ 314.370,00	-€ 1.129.032,00	-€ 1.791.720,00	-€ 3.780.040,00	-€ 3.471.060,00	-€ 3.180.492,00	-€ 11.326.810,00	-€ 24.993.524,00
2023	-€ 314.370,00	-€ 1.254.480,00	-€ 1.941.030,00	-€ 4.166.030,00	-€ 3.471.060,00	-€ 3.029.040,00	-€ 11.712.800,00	-€ 25.888.810,00
2024	-€ 272.454,00	-€ 1.338.112,00	-€ 2.115.225,00	-€ 4.526.400,00	-€ 3.471.060,00	€ 0,00	-€ 11.712.800,00	-€ 23.435.051,00
2025	-€ 356.286,00	-€ 1.338.112,00	-€ 2.289.420,00	-€ 4.911.390,00	-€ 3.471.060,00	€ 0,00	-€ 11.712.800,00	-€ 24.079.068,00
2026	-€ 314.370,00	-€ 1.379.928,00	-€ 2.463.615,00	-€ 5.270.760,00	-€ 3.471.060,00	€ 0,00	-€ 11.712.800,00	-€ 24.612.533,00
2027	-€ 314.370,00	-€ 1.421.744,00	-€ 2.612.925,00	-€ 5.656.750,00	-€ 3.471.060,00	€ 0,00	-€ 11.712.800,00	-€ 25.189.649,00
2028	-€ 356.286,00	-€ 1.379.928,00	-€ 2.662.695,00	-€ 6.016.120,00	-€ 3.471.060,00	€ 0,00	-€ 11.712.800,00	-€ 25.598.889,00
2029	-€ 314.370,00	-€ 1.421.744,00	-€ 2.612.925,00	-€ 6.402.110,00	-€ 3.471.060,00	€ 0,00	-€ 11.712.800,00	-€ 25.935.009,00
2030	-€ 314.370,00	-€ 1.338.112,00	-€ 2.637.810,00	-€ 6.375.490,00	-€ 3.471.060,00	€ 0,00	-€ 11.712.800,00	-€ 25.849.642,00
2031	-€ 356.286,00	-€ 1.338.112,00	-€ 2.612.925,00	-€ 6.375.490,00	-€ 3.471.060,00	€ 0,00	-€ 11.712.800,00	-€ 25.866.673,00
2032	-€ 314.370,00	-€ 1.379.928,00	-€ 2.538.270,00	-€ 6.348.870,00	-€ 3.471.060,00	€ 0,00	-€ 11.712.800,00	-€ 25.765.298,00



QUANTIFICAZIONE RISPARMI TAGLI PROMOZIONI GEN. BRIGATA

Allegato F3

SERVIZIO AUSILIARIA

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032						
2013	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6					
2014		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7				
2015			6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6			
2016				8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
2017					5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10		
2018						8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
2019							6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
2020								7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
2021									7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
2022										7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
2023											6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
2024												7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
2025													7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
2026														7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
2027															6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
2028																8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
2029																	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2030																		7	7	7	7	7	7	7	7	
2031																										
2032																										
TOTALE	6	13	19	27	32	45	51	58	65	72	78	85	92	99	105	107	105	106	105	105	102					
DIFFERENZA PROMOZIONE GEN. B./Cpl.																										
RISPARMIO ANNUO	-€ 140.310	-€ 323.505	-€ 472.815	-€ 671.895	-€ 766.320	-€ 1.119.625	-€ 1.269.135	-€ 1.443.330	-€ 1.617.575	-€ 1.791.720	-€ 1.951.030	-€ 2.115.225	-€ 2.289.420	-€ 2.463.615	-€ 2.612.925	-€ 2.682.636	-€ 2.612.924	-€ 2.637.810	-€ 2.612.925	-€ 2.612.925	-€ 2.539.270					

€ 24.885

QUANTIFICAZIONE RISPARMI TAGLI PROMOZIONI COLONNELLO

SERVIZIO AUSILIARIA

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032						
2013	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
2014		29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
2015			29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
2016				27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
2017					29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
2018						29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
2019							29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
2020								27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
2021									27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
2022										29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
2023											29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
2024												27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
2025													29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
2026														27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
2027															29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
2028																27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
2029																	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
2030																		27	27	27	27	27	27	27	27	27
2031																										
2032																										
TOTALE	29	58	87	114	143	172	201	228	255	284	313	340	369	396	425	452	481	470	479	477						
DIFFERENZA PROMOZIONE Cpl./T.cpl.																										
RISPARMIO ANNUO	-€ 385.990	-€ 771.080	-€ 1.157.070	-€ 1.517.340	-€ 1.903.330	-€ 2.289.320	-€ 2.675.310	-€ 3.024.680	-€ 3.394.050	-€ 3.780.040	-€ 4.168.030	-€ 4.525.400	-€ 4.911.390	-€ 5.270.760	-€ 5.656.750	-€ 6.016.120	-€ 6.402.110	-€ 6.374.450	-€ 6.374.450	-€ 6.374.450	-€ 6.348.070					

€ 13.310

QUANTIFICAZIONE RISPARMI TAGLIO ORGANICO CONNESSO CON TAGLIO DIRIGENZA

Allegato F3

SERVIZIO AUSILIARIA

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	
2013	83																					
2014		166																				
2015			249																			
2016				332																		
2017					415																	
2018						415																
2019							415															
2020								415														
2021									415													
2022										415												
2023											415											
2024												415										
2025													415									
2026														415								
2027															415							
2028																415						
2029																	415					
2030																		415				
2031																			415			
2032																				415		
TOTALE	83	166	249	332	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415	415
CINQUE UFFICIALI	€ 8.364																					
RISPARMIO ANNUO	-€ 694.212	-€ 1.388.424	-€ 2.082.636	-€ 2.776.848	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	-€ 3.471.059	

QUANTIFICAZIONE SOSPENSIONE PROMOZIONE AGGIUNTIVE 2013-2023

SERVIZIO AUSILIARIA

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
2013	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
2014		18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
2015			21	21	21	21	21	21	21	21	21
2016				15	15	15	15	15	15	15	15
2017					15	15	15	15	15	15	15
2018						15	15	15	15	15	15
2019							15	15	15	15	15
2020								15	15	15	15
2021									15	15	15
2022										15	15
2023											15
TOTALE	12	30	51	66	81	96	111	126	129	126	120
DIFFERENZA MEDIA	€ 25.242										
PROMOZIONE RISPARMIO ANNUO	-€ 302.904	-€ 737.260	-€ 1.207.342	-€ 1.605.972	-€ 2.044.602	-€ 2.423.232	-€ 2.801.862	-€ 3.180.492	-€ 3.256.210	-€ 3.100.492	-€ 3.029.040





**RISPARMI ANNUALMENTE CONSEGUITI NEL SETTORE DEL PERSONALE  
MILITARE AMBITO REVISIONE STRUMENTO MILITARE**

ANNO	RISORSE FINANZIARIE TEORICHE CON "PROFESSIONALE 190.000"	TOTALE ONERI REVISIONE STRUMENTO	RISPARMIO TEORICO RISPETTO "MODELLO PROFESSIONALE - 190.000"	TAGLI APPORTATI AL SETTORE	RISPARMIO EFFETTIVO REVISIONE STRUMENTO MILITARE
	(a)	(b)	(c=a-b)	(d)	(e=c-d)
2013	€ 8.392.950.569	€ 7.992.034.588	€ 400.915.981	€ 400.183.071	€ 732.910
2014	€ 8.385.801.652	€ 7.980.719.046	€ 405.082.606	€ 400.058.660	€ 5.023.946
2015	€ 8.378.995.527	€ 7.975.867.782	€ 403.127.745	€ 400.036.733	€ 3.091.012
2016	€ 8.369.603.341	€ 7.967.013.103	€ 402.590.238	€ 399.921.047	€ 2.669.191
2017	€ 8.361.304.371	€ 7.959.783.488	€ 401.520.883	€ 400.199.653	€ 1.321.230
2018	€ 8.354.254.635	€ 7.948.803.142	€ 405.451.493	€ 399.674.087	€ 5.777.406
2019	€ 8.353.954.337	€ 7.947.105.911	€ 406.848.426	€ 398.035.466	€ 8.812.960
2020	€ 8.337.726.602	€ 7.942.981.377	€ 394.745.225	€ 392.510.691	€ 2.234.534
2021	€ 8.254.995.885	€ 7.905.240.094	€ 349.755.791	€ 304.000.000	€ 45.755.791
2022	€ 8.254.995.885	€ 7.821.873.355	€ 433.122.530	€ 304.000.000	€ 129.122.530
2023	€ 8.254.995.885	€ 7.707.932.059	€ 547.063.826	€ 304.000.000	€ 243.063.826
2024	€ 8.254.995.885	€ 7.562.967.306	€ 692.028.579	€ 304.000.000	€ 388.028.579
2025	€ 8.254.995.885	€ 7.375.299.879	€ 879.696.006	€ 304.000.000	€ 575.696.006
2026	€ 8.254.995.885	€ 7.233.481.774	€ 1.021.514.111	€ 304.000.000	€ 717.514.111
2027	€ 8.254.995.885	€ 7.090.161.265	€ 1.164.834.620	€ 304.000.000	€ 860.834.620
2028	€ 8.254.995.885	€ 6.919.216.066	€ 1.335.779.819	€ 304.000.000	€ 1.031.779.819
2029	€ 8.254.995.885	€ 6.741.365.720	€ 1.513.630.165	€ 304.000.000	€ 1.209.630.165
2030	€ 8.254.995.885	€ 6.566.548.580	€ 1.688.447.305	€ 304.000.000	€ 1.384.447.305
2031	€ 8.254.995.885	€ 6.410.481.051	€ 1.844.514.834	€ 304.000.000	€ 1.540.514.834
2032	€ 8.254.995.885	€ 6.265.044.401	€ 1.989.951.484	€ 304.000.000	€ 1.685.951.484
31/12/2032	€ 8.254.995.885	€ 6.202.924.755	€ 2.052.071.130	€ 304.000.000	€ 1.748.071.130

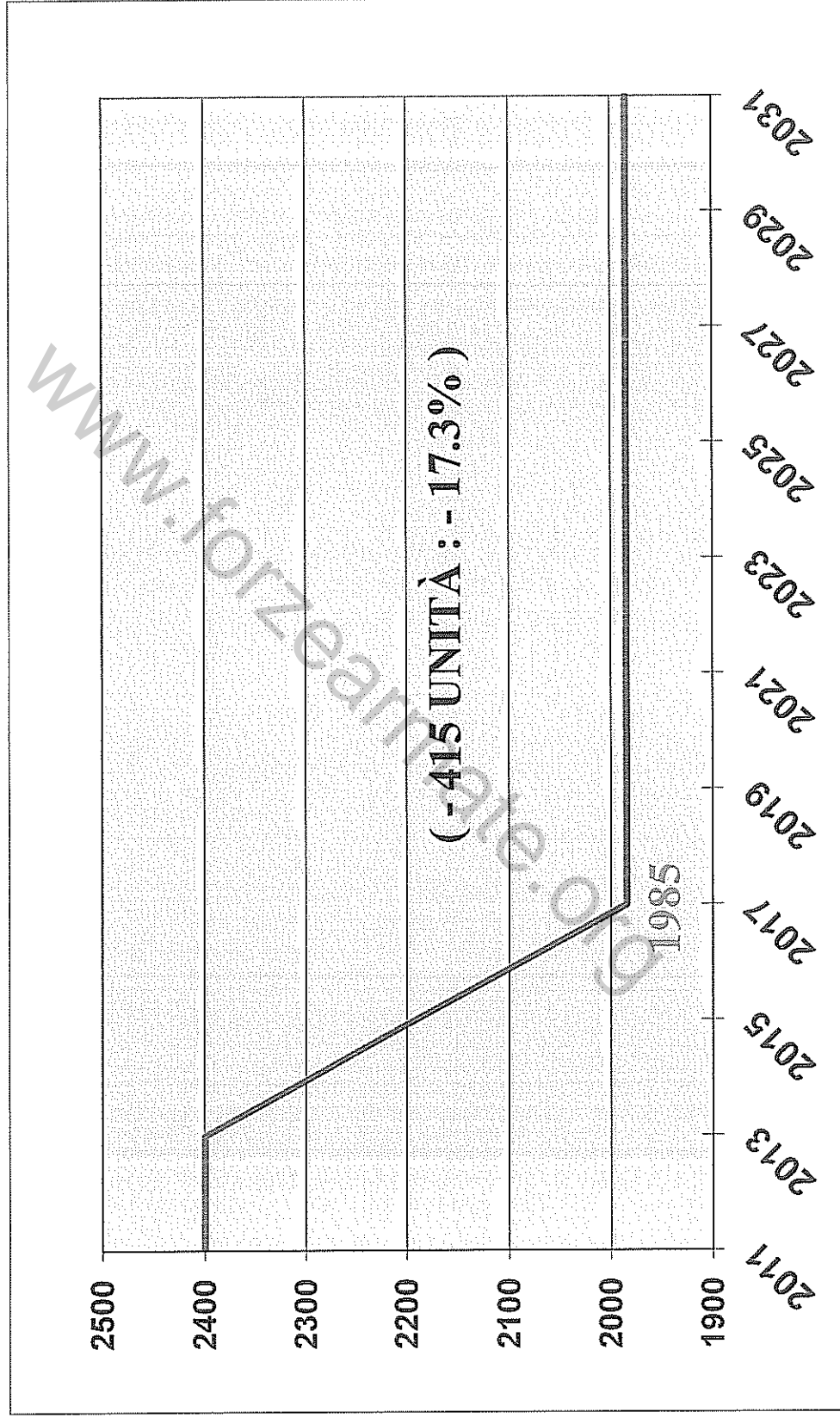


**RIEPILOGO COMPLESSIVO ONERI SETTORE DEL PERSONALE AMBITO REVISIONE  
STRUMENTO MILITARE**

ANNO	ONERI PERSONALE MILITARE REVISIONE STRUMENTO	INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE MILITARE (*)	ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE PERSONALE MILITARE	ONERI COMPLESSIVI PERSONALE CIVILE	TOTALE	CFU/CFG LUNGA MIX ESTERO
	(a)	(b)	(c)	(c)	(d=a+b+c+d)	(e)
2013	€ 7.992.034.588	€ 154.576.853	€ 70.513.112	€ 988.217.868	€ 9.205.342.421	€ 300.000.000
2014	€ 7.980.719.046	€ 154.335.966	€ 69.222.948	€ 973.048.506	€ 9.177.326.466	€ 300.000.000
2015	€ 7.975.867.782	€ 154.095.079	€ 67.932.784	€ 957.879.144	€ 9.155.774.789	€ 300.000.000
2016	€ 7.967.013.103	€ 153.854.192	€ 66.642.620	€ 942.709.782	€ 9.130.219.697	€ 300.000.000
2017	€ 7.959.783.488	€ 153.613.305	€ 65.352.456	€ 927.540.420	€ 9.106.289.669	€ 300.000.000
2018	€ 7.948.803.142	€ 153.372.418	€ 64.062.292	€ 912.371.058	€ 9.078.608.910	€ 300.000.000
2019	€ 7.947.105.911	€ 153.131.531	€ 62.772.128	€ 897.201.696	€ 9.060.211.266	€ 300.000.000
2020	€ 7.942.981.377	€ 152.890.644	€ 61.481.964	€ 882.032.334	€ 9.039.386.319	€ 300.000.000
2021	€ 7.905.240.094	€ 152.649.757	€ 60.191.800	€ 866.862.972	€ 8.984.944.623	€ 300.000.000
2022	€ 7.821.873.355	€ 152.408.870	€ 58.901.636	€ 851.693.610	€ 8.884.877.471	€ 300.000.000
2023	€ 7.707.932.059	€ 152.167.983	€ 57.611.472	€ 836.524.248	€ 8.754.235.762	€ 300.000.000
2024	€ 7.562.967.306	€ 151.927.096	€ 56.321.308	€ 821.354.886	€ 8.592.570.596	€ 300.000.000
2025	€ 7.375.299.879	€ 151.686.209	€ 55.031.144	€ 806.185.524	€ 8.388.202.756	€ 300.000.000
2026	€ 7.233.481.774	€ 151.445.322	€ 53.740.980	€ 791.016.162	€ 8.229.684.238	€ 300.000.000
2027	€ 7.090.161.265	€ 151.204.435	€ 52.450.816	€ 775.846.800	€ 8.069.663.316	€ 300.000.000
2028	€ 6.919.216.066	€ 150.963.548	€ 51.160.652	€ 760.677.438	€ 7.882.017.704	€ 300.000.000
2029	€ 6.741.365.720	€ 150.722.661	€ 49.870.488	€ 745.508.076	€ 7.687.466.945	€ 300.000.000
2030	€ 6.566.548.580	€ 150.481.774	€ 48.580.324	€ 730.338.714	€ 7.495.949.392	€ 300.000.000
2031	€ 6.410.481.051	€ 150.240.887	€ 47.290.160	€ 715.169.352	€ 7.323.181.450	€ 300.000.000
2032	€ 6.265.044.401	€ 150.000.000	€ 46.000.000	€ 710.169.352	€ 7.171.213.754	€ 300.000.000
31/12/2032	€ 6.202.924.755	€ 150.000.000	€ 46.000.000	€ 700.000.000	€ 7.098.924.755	€ 300.000.000

(\*): FESI; TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE IMPIEGATO PRESSO SEDI DIPLOMATICHE; INDENNITA' DI DIRETTA COLLABORAZIONE; INDENNITA' DI RISCHIO; INDENNITA' BONIFICA ORDIGNI ESPLOSIVI; INDENNITA' PER ASSUNZIONI FERME VOLONTARIE.

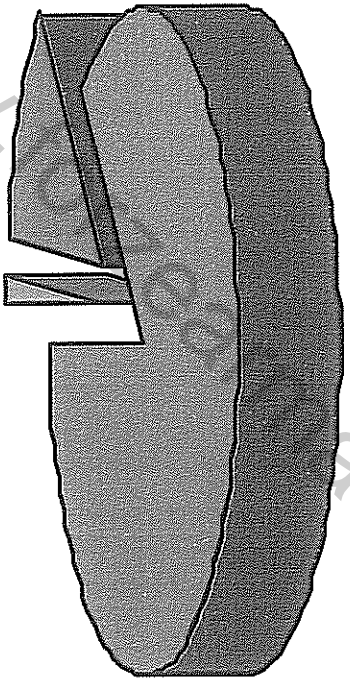
# TEMPISTICA/REVISIONE DIRIGENZA



# DIMENSIONE RISORSE CIVILI

(29.467)

389 3.713



25.760



AREA T/O



AREA T/A

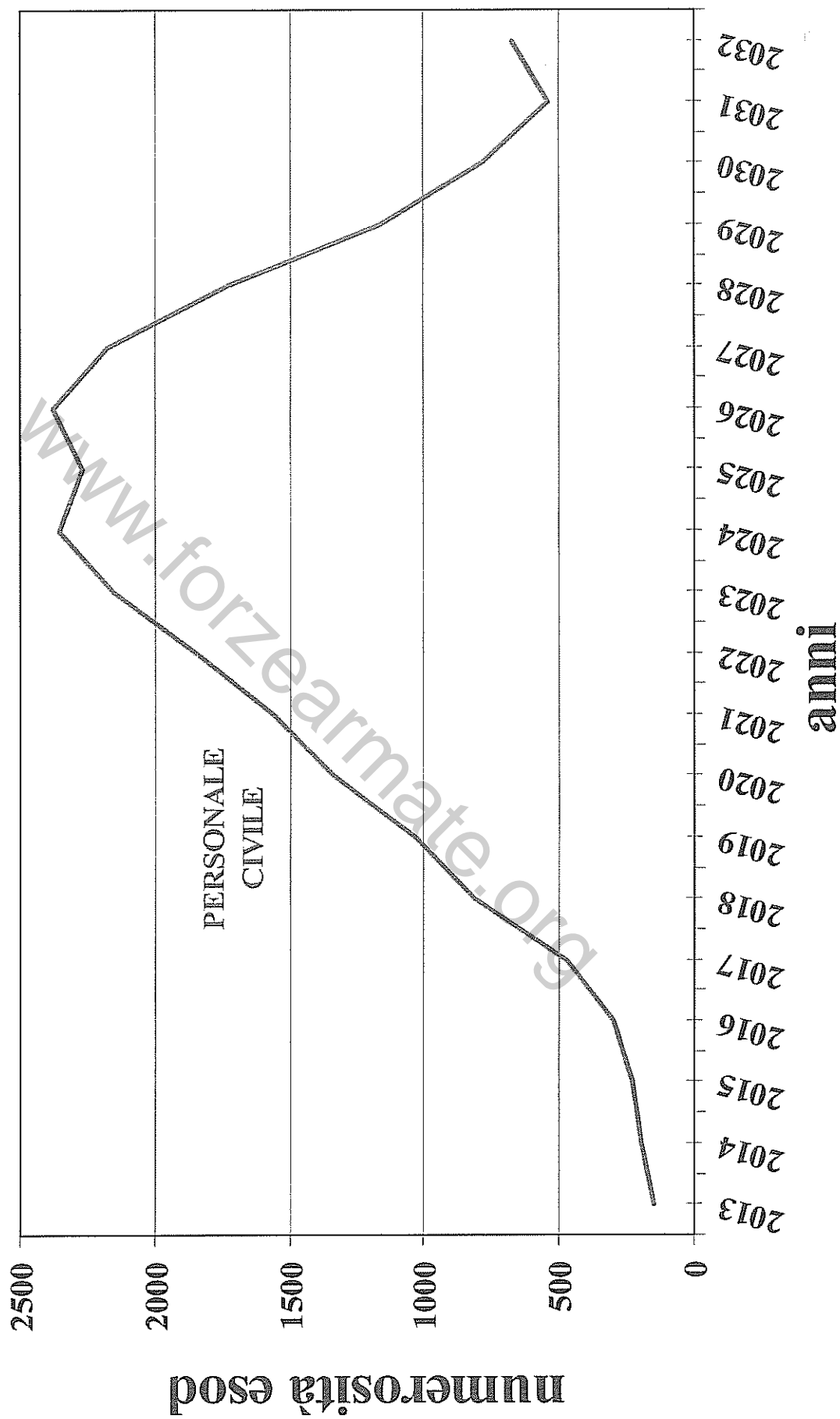


ALTRI (Dirigenza, professori, ricercatori UG/Magistratura, etc.)

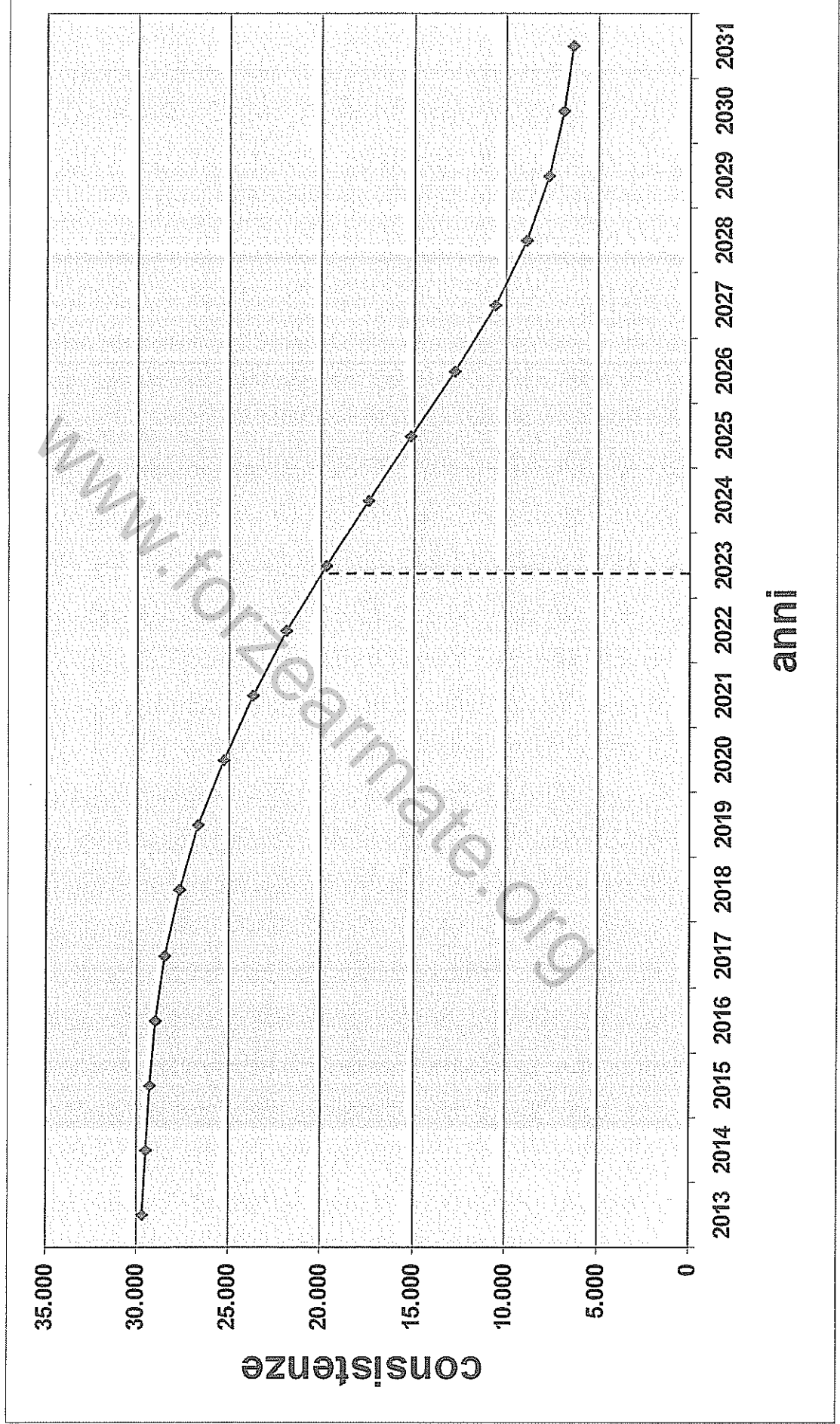
# POSIZIONI/PERSONALE PRESENTE

AREA	DPCM 2005	DPR 145/2009	DPR 270/2010	FEO Al 30.09.2011	DPR 2012 IN EMANAZIONE
III	5.300	5.276	5.266	2.589	3.630
II	36.182	31.805	27.975	24.921	26.590
I	66	63	63	2.103	63
TOT	41.548	37.144	33.304	29.613	30.283

# ESODO PERSONALE CIVILE PER LIMITI DI ETÀ



# CONSISTENZE CIVILI – NO RECL. (67 ANNI DAL 2021)



## PROIEZIONE RECLUTAMENTO PERS. CIVILE

ANNO	ESODI	ASSUNZIONE ESTERNA = 20% TURN OVER	TRANSITO PERSONALE MILITARE	CONSISTENZE	ANNO
				29.862	
2013	147	30	130	29.875	2013
2014	197	40	150	29.868	2014
2015	228	50	150	29.840	2015
2016	297	60	160	29.763	2016
2017	474	100	310	29.699	2017
2018	812	160	350	29.397	2018
2019	1.031	200	450	29.016	2019
2020	1.338	270	400	28.348	2020
2021	1.562	310	450	27.546	2021
2022	1.844	370	450	26.522	2022
2023	2.154	430	490	25.288	2023
2024	2.357	470	510	23.911	2024
2025	2.272	450	540	22.629	2025
2026	2.380	480	540	21.269	2026
2027	2.177	440	600	20.132	2027
2028	1.730	350	690	19.442	2028
2029	1.164	230	720	19.228	2029
2030	783	160	620	19.225	2030
2031	540	110	640	19.435	2031
2032	674	140	650	19.551	2032

**PRINCIPALI ESIGENZE  
FUTURE PROFESSIONALITÀ PERSONALE CIVILE  
(RIFE. CCNI DIFESA E NSC)**

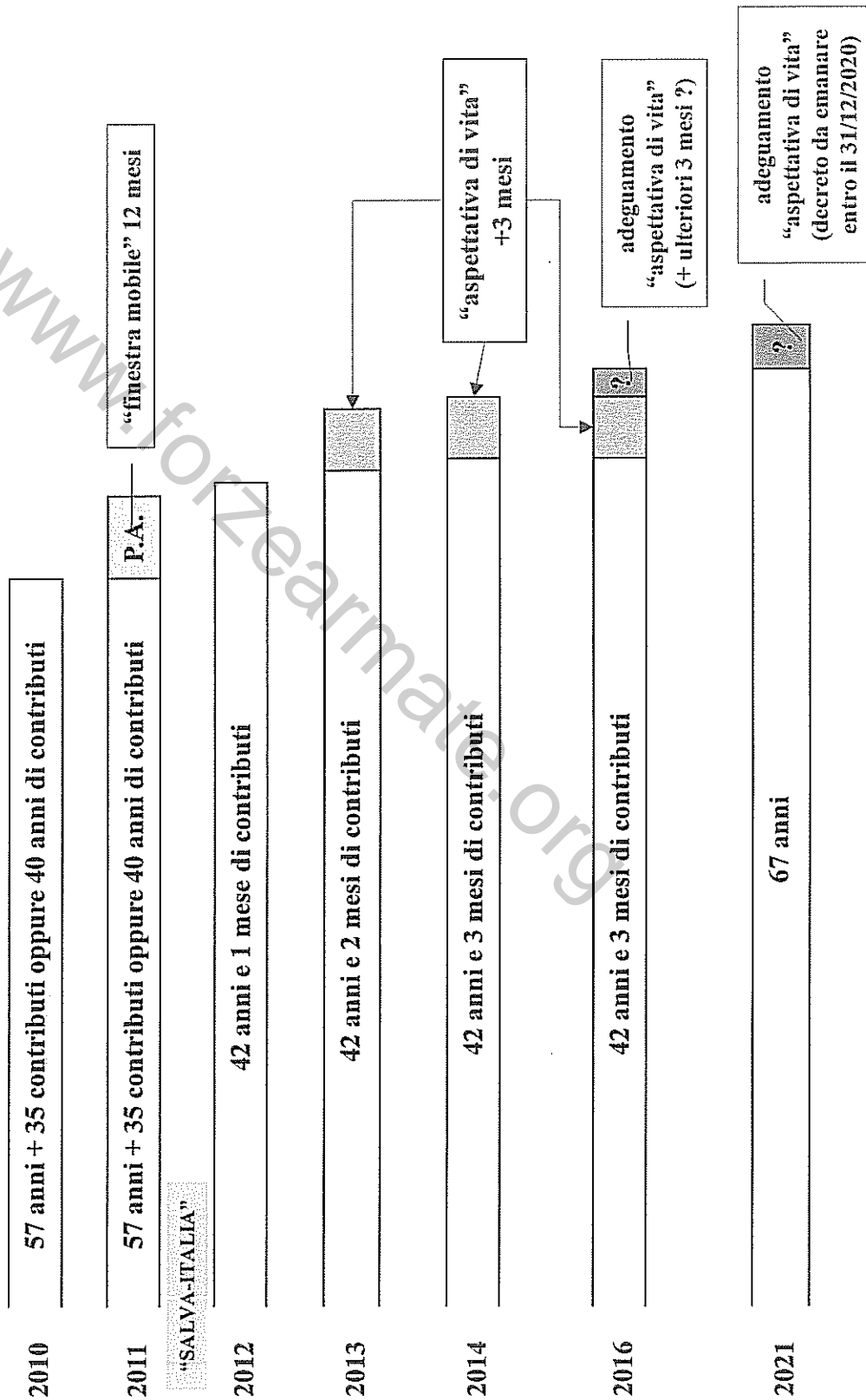
AREA	ALIMENTAZIONE	TITOLO RICHiesto	SETTORE DI IMPIEGO
<p align="center"><b>III</b></p>	<p align="center">FORZE ARMATE O CONCORSO ESTERNO</p>	<p align="center">LAUREA</p>	<p align="center"><b>TECNICO</b>  Informatica, Ingegneria, Fisica/Matematica, Biologia, Chimica</p>
	<p align="center">FORZE ARMATE O RECLUTAMENTO ESTERNO</p>	<p align="center">DIPLOMA SCUOLA SECONDARIA 1° O 2° GRADO</p>	<p align="center"><b>FINANZIARIO/LEGALE</b>  Giurisprudenza, Economia e Commercio</p> <p align="center"><b>MANUTENZIONI SPECIALIZZATE E SUPPORTO LOGISTICO</b>  (es. elettricisti, idraulici, op. edili)</p>



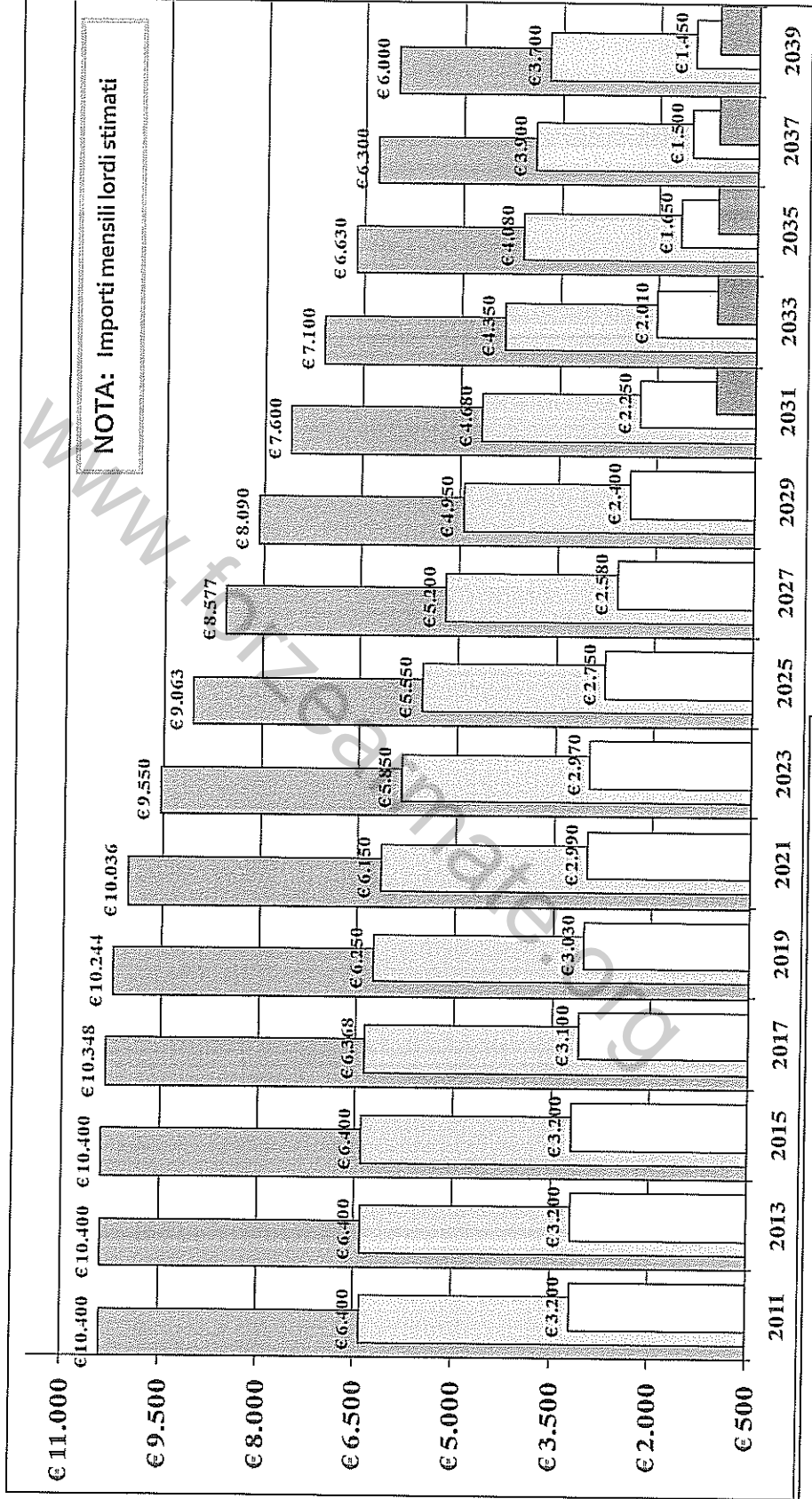
# LIMITI DI ETÀ

## EFFETTO SUI PUBBLICI DIPENDENTI

### PER EFFETTO DECRETO "SALVA-ITALIA"



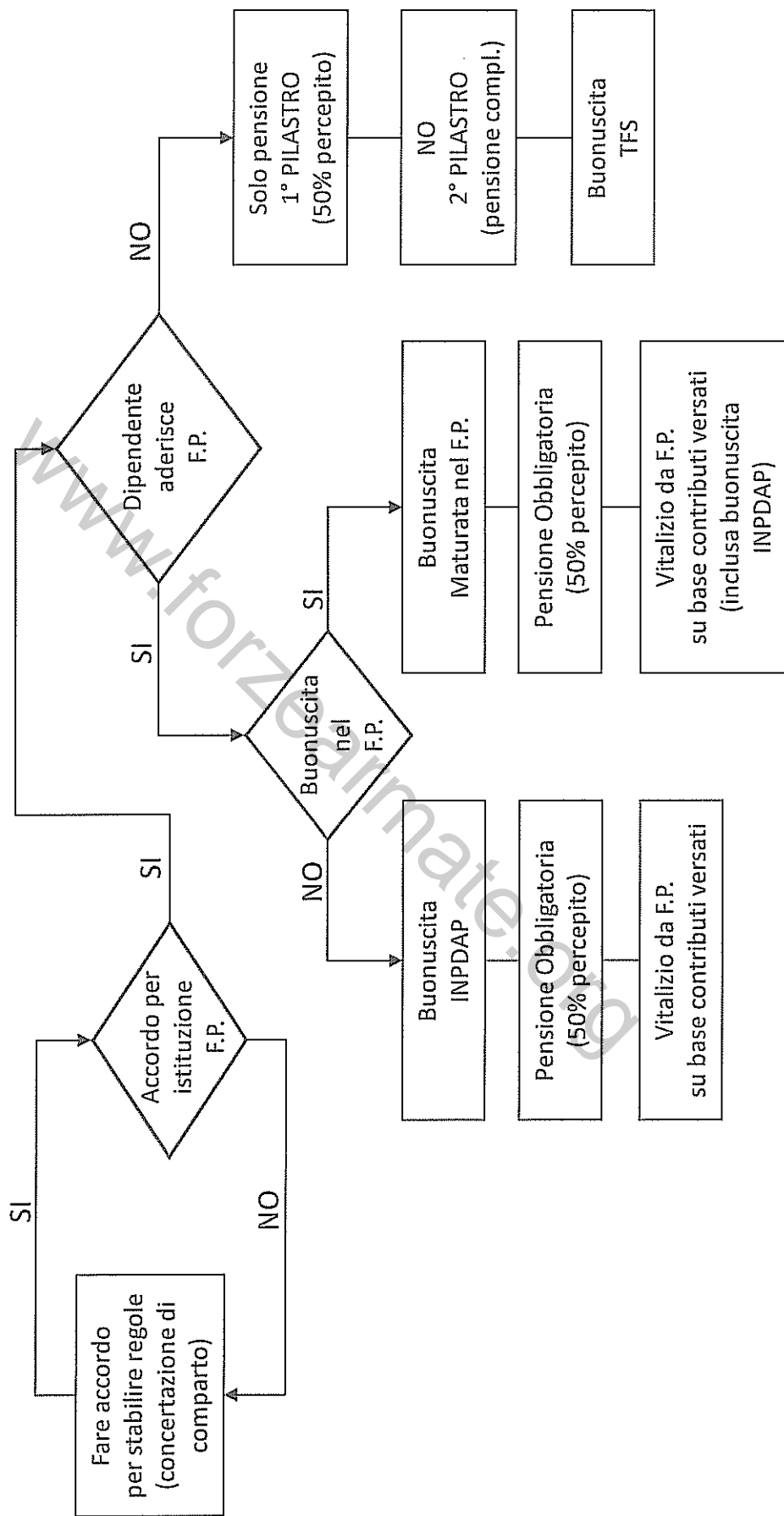
# LIMITI ETÀ ↔ TRATTAMENTO PENSIONISTICO



**LEGENDA:**

- Gen. C.A.
- Col.
- 1° Mar. Igt.
- VSP

# PREVIDENZA COMPLEMENTARE



# PREVIDENZA COMPLEMENTARE DI COMPARTO

