

Intervento del Sig. Capo di SMD presso le Commissioni Difesa di Senato e Camera

“Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di riordino dei ruoli e delle carriere del personale delle Forze armate” – A.G. n. 118

(Roma, 12 novembre 2019)

1. PREMESSA

Presidente TESEI, Presidente Rizzo, gentili Senatori e Onorevoli Deputati, desidero innanzitutto ringraziarVi per questa preziosa opportunità concessami, nell’ambito del ciclo di audizioni sulla tematica del cd “Correttivo al Riordino dei ruoli e delle carriere del personale delle Forze armate”. Potrò infatti illustrarVi il portato normativo nel suo complesso, nonché i principali interventi correttivi e integrativi che interessano le diverse categorie del personale militare così come potrò anche parteciparVi le loro aspettative e le mie considerazioni in merito.

Preliminarmente desidero rimarcare brevemente il ruolo delle nostre Forze armate, la condizione degli uomini e delle donne in divisa e le peculiarità del “nostro mondo” rispetto alla Pubblica Amministrazione in generale. Le Forze Armate sono costituzionalmente garanti della difesa del territorio e della sicurezza interna ed esterna del Paese, a salvaguardia delle istituzioni democratiche, e al momento operano in un contesto caratterizzato da diffusa instabilità e da minacce in continua evoluzione. In tale quadro, la componente umana costituisce il motore, il cuore e l’anima di uno strumento militare capace di fronteggiare tutte le sfide.

Ai nostri uomini e donne con le stellette viene istituzionalmente chiesto di essere “pronti” ad operare in aree anche di elevata crisi, in condizioni disagiate, di forte pericolo, per lunghi periodi lontano dal Paese e dai propri affetti, sottoposti a livelli di stress psichico e logorio fisico non comuni ad altre attività lavorative/professionali. Una condizione d’impiego altamente usurante e connotata da elevata mobilità che presuppone un impegno senza riserve, fino al sacrificio della vita se necessario, e che limita in tanti aspetti il militare e la sua famiglia. Abbiamo tutti consapevolezza che non sia possibile affrancare i nostri uomini e donne dai rischi, dai sacrifici, dalle limitazioni tipiche della nostra atipicità e specificità, e per questo è necessario un massivo impegno dello Stato e dell’Amministrazione Difesa per migliorare le condizioni di lavoro e di benessere sociale dei militari e delle relative famiglie.

Nel focalizzare l'intervento sul correttivo, evidenzio che lo schema di decreto legislativo ha innanzitutto la finalità di correggere e integrare il progetto di **riordino** delineato dal decreto legislativo 94 del **2017**, relativo ad Esercito, Marina ed Aeronautica. Le previsioni contenute nel provvedimento in esame, c.d. "**Correttivo**", sono quindi indirizzate a meglio armonizzare le innovazioni introdotte dal riordino di due anni fa con il quadro ordinativo globale di riferimento, cercando di assicurare il rispetto del principio di equiordinazione tra le componenti del Comparto Sicurezza Difesa e, per quanto possibile, l'equa ripartizione di risorse tra le categorie di personale e le priorità di intervento in relazione alle esigenze funzionali dell'organizzazione.

Mi preme parteciparVi innanzitutto i principali sentimenti che ho colto incontrando il personale e parlando con loro del provvedimento: l'insoddisfazione e la frustrazione. Insoddisfazione perché il provvedimento correttivo, nonostante gli sforzi ordinativi possibili effettuati, non ha potuto costituire quel segnale di attenzione molto atteso dal personale delle Forze armate e recepire tutti gli interventi auspicati – anche dalla Rappresentanza militare - soprattutto a causa dell'esiguità e della inadeguatezza del supporto finanziario. Frustrazione perché, nonostante il lungo e articolato lavoro e le incessanti attività finalizzate a ricercare la migliore soluzione possibile ed un più elevato livello di soddisfazione del personale, proprio le ridotte risorse disponibili non hanno consentito alcun margine di miglioramento all'assetto finale del provvedimento.

2. CONTENUTO DEI PRINCIPALI INTERVENTI CORRETTIVI

Come ho accennato in apertura di intervento, a salvaguardia del principio di equiordinazione, le previsioni contenute nello schema di decreto legislativo correttivo in esame sono sostanzialmente le medesime di quelle contemplate nell'omologo provvedimento concernente le Forze di polizia (atto di Governo n. 119), fatte salve ovviamente le peculiarità di ciascuna Amministrazione. Analizzando più da vicino le misure contenute nel "correttivo", si ha modo di verificare, che, tra le proposte, quelle con maggior impatto finanziario sono sostanzialmente le seguenti due:

- riduzioni di permanenze in taluni gradi dei ruoli Marescialli, Sergenti e Graduatati con conseguente accelerazione di carriera;

- incremento dell'assegno funzionale destinato ai Volontari in s.p. con 17 anni di servizio nella misura di euro 270 lordi annui a partire dal 1° gennaio 2020 e di ulteriori 30 euro a decorrere dal 1° gennaio 2025. Un intervento che si traduce, in concreto, in un aumento netto di 14 euro al mese.

Trattasi di modifiche sicuramente necessarie, ma che lasciano insolute e pendenti talaltre questioni reputate centrali e pressanti dal personale, oltre che condivisibili da parte dell'organizzazione.

La prima misura delle due precitate, cioè la riduzione della permanenza nel grado, ha il pregio di valorizzare le funzioni svolte dal personale dei ruoli Marescialli, Sergenti e Graduati, per delineare progressioni di carriera più armoniche, evitando stagnazioni troppo lunghe nei gradi apicali. Questo intervento, che pur è il più incisivo finanziariamente impegnando circa il 60 % delle risorse disponibili, non è tuttavia bastevole per affrontare e risolvere i problemi che affondano radici lontane nella riorganizzazione dei ruoli non direttivi del 1995 e che, nonostante le iniziative legislative adottate negli anni successivi, non ha ancora trovato soluzione o temperamento. E' indubbio che il recente riordino del 2017 e il successivo provvedimento correttivo qui in esame hanno meglio articolato le carriere nei suddetti ruoli prevedendo l'introduzione di nuovi gradi o qualifiche e tempi di permanenza più brevi, e hanno previsto maggiori occasioni di interazione tra ruoli sostenendo le ambizioni di crescita professionale del personale. E' pur vero, però, che si tratta di singoli tasselli – pur utili e necessari – che fanno parte di un disegno di insieme dell'ordinamento delle Forze armate che rimane pressoché incompiuto per mancanza di adeguate risorse finanziarie e che va completato nell'auspicio che tali risorse siano rese disponibili.

La seconda misura, quella dell'incremento dell'assegno funzionale dei graduati con 17 anni di servizio, è certamente meno trasversale perché riguarda soltanto il ruolo base ma risponde alla precisa volontà politica di salvaguardare il personale con reddito più basso. In sostanza, si è reso necessario rideterminare l'assegno funzionale dei Graduati con più di 17 anni di servizio, adeguandolo in misura proporzionale a quello delle categorie Sergenti e Marescialli. Anche tale previsione, sotto l'aspetto finanziario, ha un significativo impatto in quanto impegna oltre il 30% delle risorse disponibili, pur determinando, come già detto, un incremento netto mensile di soli circa 14 euro netti. Ciò evidenzia ancora una volta le ridotte risorse disponibili, posto che le due misure sopra descritte, indirizzate a Marescialli, Sergenti e Graduati, saturano quasi l'intero plafond delle disponibilità finanziarie. Rimane

poco spazio di manovra, quindi, per ulteriori interventi con oneri. Si pensi ad esempio che le risorse assorbite dalla categoria degli Ufficiali sono risultate così esigue (circa 1,5 Mln € annui e sostanzialmente inferiori al 5% del quantum complessivo disponibile) da consentire, per lo più, solamente l'estensione alle F.A. di istituti già vigenti per il personale delle Forze di polizia, in coerenza con il principio di equiordinazione.

Pur nella esiguità di risorse, il Correttivo ha inteso affrontare e risolvere alcune questioni lasciate insolute dal precedente provvedimento di riordino, quali:

- la questione dei Primi Marescialli che, all'entrata in vigore del riordino del 2017, avevano maturato meno di 8 anni di anzianità di grado e che proprio per effetto del riordino erano stati raggiunti dai colleghi più giovani e allontanati dai colleghi più anziani promossi al neo-istituito grado di Luogotenente. Ragioni di equità e giustizia ci hanno indotto a correggere il riordino per sbloccare la progressione di carriera di questo personale, eliminando le disparità di trattamento che si sono prodotte;
- la necessità di introdurre ulteriori previsioni volte a promuovere ed incentivare le progressioni di carriera favorendo il passaggio interno tra i ruoli. Il provvedimento in esame, infatti, dedica molti sforzi per agevolare e promuovere l'osmosi tra le varie categorie del personale militare, al fine di intercettare prima e gratificare poi i più meritevoli, valorizzandone il percorso di carriera. In tal senso:
 - o sono state previste, nei concorsi interni per l'accesso nel ruolo Sergenti, riserve di posti per i Graduati con maggiore anzianità di servizio;
 - o sono stati contemplati requisiti di servizio meno stringenti per accedere ai concorsi interni per il ruolo Marescialli, estendendone la possibilità di partecipazione a 50 anni fino al 2022. E' stata inoltre estesa a 45 anni l'età massima di partecipazione al medesimo concorso per i Sergenti uniformandola a quella richiesta per i Graduati;
 - o sono state disciplinate durate teoriche più brevi dei corsi di formazione per i vincitori di concorso interno per Sergenti e Marescialli.

Questa maggiore permeabilità tra ruoli è stata realizzata anche con riferimento al **personale parzialmente idoneo al Servizio Militare Incondizionato** per infermità imputabili a causa di

servizio. Per detto personale, dunque, che ha perso la piena idoneità per ragioni riconducibili al servizio, è assicurata la possibilità di progredire in carriera attraverso la partecipazione a concorsi interni per il reclutamento dei volontari in servizio permanente, dei Sergenti, dei Marescialli e degli Ufficiali dei ruoli speciali.

Tali interventi incentivano le dinamiche di “autoalimentazione” dei ruoli secondo il modello tracciato dal riordino del 1995 prima e dalla legge istitutiva del sistema Professionale poi, in base ai quali i militari sono tratti prioritariamente dai ruoli inferiori. Purtroppo, anche in questo ambito, sarebbe opportuna una revisione generale dello strumento che, partendo dalle figure dei ruoli di base, consenta di verificare, a 20 anni dalla istituzione del Modello Professionale, le criticità riscontrate in sede di reclutamento per assicurare una costante e regolare alimentazione dei ruoli.

- la ricerca di una sempre più ampia tutela della maternità, anche nei concorsi per l’arruolamento. La norma che si sta inserendo, infatti, consentirà alle aspiranti all’arruolamento in stato di gravidanza e temporaneamente impedito a sostenere gli accertamenti psicofisici e le prove di efficienza fisica, di essere ammesse d’ufficio, anche in deroga – per una sola volta – ai limiti di età, a svolgere i predetti accertamenti nell’ambito del primo concorso utile successivo al periodo impeditivo. Analoga previsione si applica nei concorsi interni per il passaggio tra ruoli;
- la tutela per gli Ufficiali nel grado di Maggiore e Tenente Colonnello, non più idonei al Servizio Militare Incondizionato, i quali per effetto del riordino venivano esclusi dalla possibilità di transito nei ruoli civili della Difesa. Anche in questo caso, sono state introdotte le necessarie correzioni volte ad estendere la tutela prima venuta meno con il riordino.

Il provvedimento del “Correttivo”, quindi, interviene, fra l’altro, per trovare soluzione alle questioni sopra rappresentate.

3. DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Intendo, infine, esaminare il “Correttivo” dal punto di vista della distribuzione delle risorse finanziarie assegnate. L’ammontare complessivo delle risorse disponibili sia per il provvedimento del riordino del 2017 sia per il correttivo ora all’esame, sono state ripartite tra le Amministrazioni del Comparto

Sicurezza e Difesa secondo un principio di proporzionalità, sulla base delle consistenze del personale in servizio.

Ovviamente il provvedimento del riordino e quello di natura correttiva e integrativa hanno alla base un volume finanziario molto diverso: nel 2017 si trattava di impiegare per l'intero comparto Difesa e Sicurezza circa 900 Mln € (di cui circa 360 Mln € annui per la Difesa), ora, invece, con il correttivo, il totale delle risorse consta di circa 120 Mln€ per l'intero comparto Difesa e Sicurezza (di cui circa 40 Mln € annui per la Difesa), pari a meno del 14% del finanziamento di due anni fa.

Questa notevole differenza è giustificata dalla diversa finalità dei due interventi, posto che, come detto, il primo (riordino 2017) è il provvedimento di maggior riferimento, quello con contenuti maggiormente innovativi e di più ampia portata, il secondo (correttivo 2019) costituisce una mera correzione e integrazione del primo, come peraltro più volte ribadito dal Dipartimento degli affari giuridici e legislativi della Presidenza del Consiglio dei Ministri all'indomani dell'approvazione della legge delega. Per meglio comprendere la dimensione finanziaria di un intervento sulla retribuzione del personale, voglio fare un semplice esempio: l'incremento netto mensile di soli 10 euro a tutto il personale delle tre F.A. comporterebbe un onere complessivo di 60 Mln di euro annui. Quindi, un intervento "ragionevole" che preveda un incremento mensile di 100 euro comporterebbe una spesa annua di circa 600 Mln di euro.

Verificando l'impatto finanziario dei due provvedimenti sulle varie categorie di personale può anzitutto essere constatato come la ripartizione delle risorse sia pressoché in linea con l'incidenza numerica di ciascuna categoria di personale. In sostanza, Ufficiali, Marescialli, Sergenti, Graduati e Volontari hanno assorbito una quota di fondi pressoché corrispondente alle proprie consistenze. Con il correttivo, in particolare, si è inteso privilegiare la categoria dei Graduati alla quale è destinato il 49 % delle risorse ad oggi disponibili e la categoria dei Marescialli alla quale è destinato il 37%.

Da queste cifre si comprende come la preannunciata ulteriore disponibilità per l'intero Comparto Sicurezza – Difesa di complessivi 60,5 Mln€ risulti effettivamente insufficiente. Tali ulteriori risorse, se ripartite tra le Amministrazioni sulla base delle consistenze del personale in servizio secondo il principio di proporzionalità finora adottato, dovrebbero corrispondere per la Difesa a circa 22M€. In relazione alla stretta tempistica a disposizione, sono già state avviate le consultazioni con la

Rappresentanza militare al fine di individuare congiuntamente un ristretto numero di interventi compatibili con le nuove modeste risorse disponibili e tesi a soddisfare ulteriori, ancorché limitate, istanze del personale.

4. CONCLUSIONI

In definitiva, il testo del correttivo qui in esame è il risultato di un'attività complessa e articolata che, a causa essenzialmente di una limitatissima disponibilità di fondi, non rappresenta il risultato ideale auspicato, pur costituendo un sofferto punto di incontro tra le esigenze del Comparto Sicurezza e Difesa. Probabilmente i contenuti, anche alla luce delle citate integrazioni finanziarie, troveranno ancora lievi correzioni e aggiustamenti durante questa fase connessa all'iter approvativo. In tal senso sarà necessario continuare incessantemente a lavorare ad ogni livello perché sia possibile segnare ancora qualche ulteriore passo in avanti, per rispondere ancor meglio alle esigenze dell'Amministrazione e a quelle, sempre centrali, dei nostri uomini e donne con le stellette, nel rispetto del principio di equiordinazione e nell'ambito delle risorse assegnate.

È evidente tuttavia che sarebbe necessario un ulteriore "vero" e significativo investimento per portare a compimento, in maniera organica e sistemica, un disegno organizzativo più attagliato alla realtà e più confacente agli sforzi ed ai sacrifici del personale. Ciò permetterebbe di rispondere alle legittime aspettative della nostra gente, innalzarne il grado di motivazione, con riflessi in termini di efficienza e operatività dello strumento. A tale riguardo non mancano proposte concrete avanzate dall'Organo della Rappresentanza, così come ci sono anche molti progetti elaborati in ambito Difesa che non hanno potuto trovare attuazione per le ridotte risorse disponibili.

Quanto appena detto vale strettamente per il correttivo, qui in esame. E mi si consenta, in conclusione, di fare qualche riflessione a tutto tondo, scevra dal carattere contingente del provvedimento normativo oggi alla nostra attenzione, e che sintetizzi lo stato delle tre Forze armate quale risultante dei provvedimenti occorsi negli ultimi 25 anni. Dal 1995 ad oggi l'ordinamento, le strutture, i volumi organici, lo stato giuridico e la progressione di carriera del personale militare sono profondamente cambiati: la stratificazione normativa che ne è derivata ha prodotto una sovrapposizione di discipline transitorie "senza fine" che ancora oggi non hanno trovato termine. In una situazione così articolata e

complessa, in cui la fisionomia delle Forze armate ne è uscita completamente mutata (si pensi al riordino dei ruoli del 1995, alla nuova legge di avanzamento degli Ufficiali del 1997, alla istituzione del Modello Professionale del 2001 e alle sue successive revisioni, al provvedimento di riallineamento del 2001, alla *spending review* del 2010 e al nuovo Modello a 150.000 unità del 2012), non si riesce ancora oggi ad arrivare ad un punto fermo, per valutare i risultati delle attività condotte e delle modifiche normative avviate. Il risultato che ne consegue è una situazione di disorientamento che il personale patisce sia perché non è riuscito a metabolizzare ancora questi cambiamenti radicali sia perché obiettivamente il susseguirsi di discipline transitorie ha inevitabilmente prodotto anche penalizzazioni e sperequazioni.

Il provvedimento di riordino di due anni fa è apparso come lo strumento che poteva porre la parola fine a queste situazioni di disagio e, oggi, il correttivo in esame è divenuto l'ultima àncora di salvezza nei confronti della quale il personale ha riposto tutte le sue aspettative e le sue speranze. La situazione appare ancor più aggravata dagli effetti che le riforme pensionistiche degli ultimi anni hanno determinato. Di fatto si assiste ad una spaccatura tra generazioni: i più giovani, che iniziano a cessare dal servizio con il sistema contributivo, proprio in questi anni ne vedono i risultati, e le prospettive appaiono sempre più preoccupanti con il passar del tempo. Voglio precisare che non si tratta di una condizione comune al resto della pubblica amministrazione: il militare ha infatti limiti di età ordinamentali per la cessazione dal servizio più bassi rispetto all'impiego pubblico, in relazione ai disagi e allo stress legati alla specificità del proprio lavoro, e ciò comporta ovviamente un monte contributivo più basso e parametri di calcolo della pensione più penalizzanti.

Mi rendo conto che quelli che sto ora prospettando sono problemi di grande rilevanza che difficilmente possono trovare soluzione nell'ambito di un "correttivo" ma è mio dovere e una mia premura fornire a questo elevatissimo consesso un quadro della condizione militare generale che in qualche modo spieghi e giustifichi le aspettative del nostro personale.

In questo lungo periodo, caratterizzato, come visto, da una continua contrazione degli organici, che ha imposto un susseguirsi di rivisitazioni organizzative volte ad inseguire un "bersaglio" che, norma dopo norma, risultava fuggevole e impossibile da raggiungere, si è proceduto con una sequenza di "pillole" che hanno solo parzialmente ed insufficientemente tamponato le perduranti falle del sistema. In altre

parole, ad esempio, con i limitati fondi delle concertazioni che hanno avuto luogo nell'ultimo ventennio, si sono messe delle toppe ad una tela logora che, col passare del tempo, è diventata sempre più lisa e consunta. Siamo quindi arrivati, con misure palliative, ai giorni nostri con le tre FA sempre più impegnate nei teatri operativi esteri e, nel concorso alle Forze di polizia, nel territorio nazionale, ma con stanziamenti ben lontani da quelli medi delle Forze armate alleate, con le quali interagiamo onorevolmente fianco a fianco da anni in terra, per mare e in cielo. Finora il nostro personale ha sopperito alla mancanza di adeguati investimenti con una determinazione, un attaccamento ai valori e, consentitemi, un'inventiva fuori dal comune, grazie alle quali abbiamo sempre onorato tutti gli impegni internazionali NATO, UE e ONU, e non abbiamo mai sfigurato nei confronti dei nostri partner europei con i quali costantemente operiamo. Tuttavia, dopo anni di "toppe", di "rammendi", di soluzioni tampone transitorie, si è vicini alla resa dei conti: con un bilancio delle tre FA così esiguo, in cui il 74% viene assorbito per quelle che sono le spese fisse per il personale e solo il rimanente 26% va al mantenimento in efficienza e rinnovo/ammodernamento dello strumento, i rischi associati appaiono evidenti.

Il personale militare e civile, frustrato da anni nelle sue legittime aspettative, rischia di veder vacillare quella motivazione finora dimostratasi risolutiva per la funzionalità dell'organizzazione. Intendo qui porre l'accento, sia pur sinteticamente, anche sui civili della Difesa, pilastro fondamentale e spesso trascurato. Pilastro fondamentale perché grazie alle loro specificità professionali, non sempre surrogabili dai colleghi militari, si riesce fra l'altro a mantenere in efficienza i mezzi (mi riferisco ad esempio agli arsenali militari, ai poli manutentivi e agli stabilimenti di lavoro) o si mandano avanti realtà produttive di grande visibilità e prestigio. E' personale di grande pregio, non adeguatamente retribuito che, nonostante l'attaccamento all'Istituzione, valuta spesso l'opportunità di trovare altra collocazione professionale. Infine, accenno ad una ulteriore tematica che mi sta a cuore e che ritengo di valenza strategica, all'attenzione del mio staff: il transito di personale militare, divenuto non più idoneo al servizio incondizionato, verso i ruoli civili della Difesa. Un fenomeno in espansione per il quale occorrerà trovare nuove soluzioni e che pone pressanti interrogativi sull'impiego altamente usurante a cui è sottoposto il personale militare.

In sintesi, arrivo alla conclusione, la vecchia tela a cui prima facevo riferimento, da anni oggetto di rattoppi estemporanei e alla buona, non regge più. Le Forze armate non sono una “bolla” a se stante e sospesa nel vuoto. Sono strettamente connesse con la società che le esprime e di cui contribuiscono a garantire la sicurezza, unitamente alle altre componenti della strategia globale (politica, economica, tecnologica eccetera). Le nostre capacità di fornire un servizio utile per la comunità vanno, come credo sia ben evidente a tutti, oltre quelle strettamente legate ai compiti di difesa e si estrinsecano in un ventaglio poliedrico di attività in operazioni e interventi per la protezione civile, di aiuto sanitario, di ricerca e sviluppo, di supporto scientifico e di tutela ambientale, sempre a esclusivo beneficio della collettività nazionale. Da cittadino e in una virtuosa ottica del padre di famiglia, prima ancora di Comandante delle Forze armate, sento l’obbligo di rappresentarvi che, se vogliamo che questo patrimonio capacitivo, culturale, valoriale, tecnologico e sociale permanga, è giunta l’ora di prendere decisioni inderogabili, significative e concrete al fine di elaborare un piano radicale di interventi, diluiti nel breve-medio termine, mirati ad affrontare e risolvere annose piaghe che potrebbero compromettere l’efficienza e la ragion d’essere delle Forze armate.

Auspico pertanto di avere la possibilità in futuro, una volta allocate le necessarie risorse finanziarie, senza le quali risulta evidentemente inutile ogni ipotesi riorganizzativa, di poter rivisitare concretamente gli aspetti ordinativi dello strumento militare, al fine di renderlo più funzionale ed attagliato alle esigenze attuali ed emergenti. Parimenti, dal punto di vista del trattamento economico correlato alla condizione militare, mi auguro di poter cominciare quanto prima l’esame di misure urgenti, come ad esempio:

- gli interventi di natura previdenziale, soprattutto a favore delle fasce più deboli;
- l’introduzione di concreti aiuti per le famiglie che, insieme ai congiunti in divisa, vivono i sacrifici connessi alla condizione del militare;
- la defiscalizzazione degli emolumenti accessori quale strumento per agevolare economicamente il personale militare, caratterizzato da una intrinseca atipicità e specificità rispetto al restante personale del pubblico impiego;

- da ultimo, la previsione di un riconoscimento retributivo a favore delle fasce apicali dei singoli ruoli, in particolare per il grado apicale del ruolo Marescialli qualificato dal Riordino del 2017 quale ruolo a sviluppo direttivo.

Provvedimento correttivo del riordino (Atti Governo 118 e 119)
Ripartizione degli oneri tra categorie di personale nelle F.A. e FdP

	Importi medi nel decennio 2019 - 2028	
	F.A.	FdP
Ufficiali	1,5 Mln€	5,9 Mln€
Altro personale	32,9 Mln€	62,1 Mln€
Totale	34,4 Mln€ *	68 Mln€ *

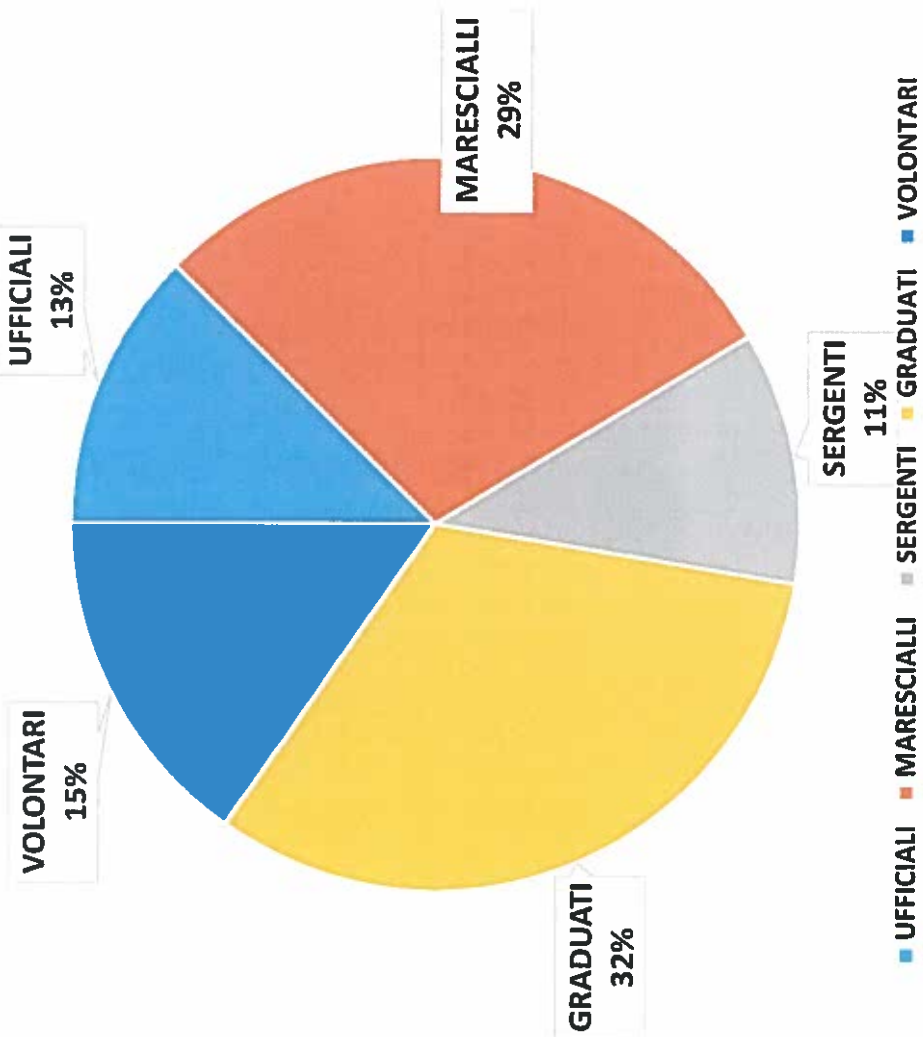
A tali importi complessivi devono essere aggiunte risorse dedicate all'incremento del fondo per la defiscalizzazione dei redditi inferiori ai 28.000 € (art. 40 dell'atto di Governo 119)



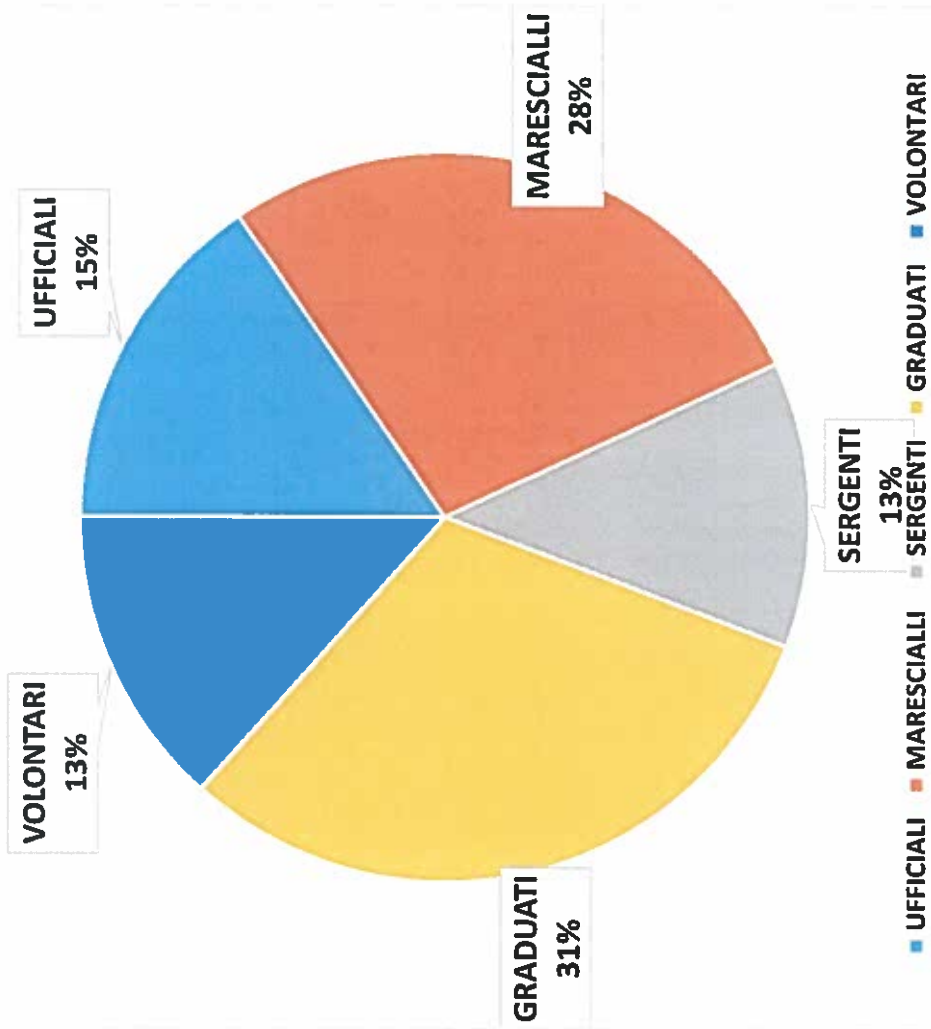
RAPPORTO CONSISTENZE - RISORSE RIORDINO

#UnaForzaperilPaese@SM_Difesa

CONSISTENZE RIORDINO



COSTO COMPLESSIVO RIORDINO

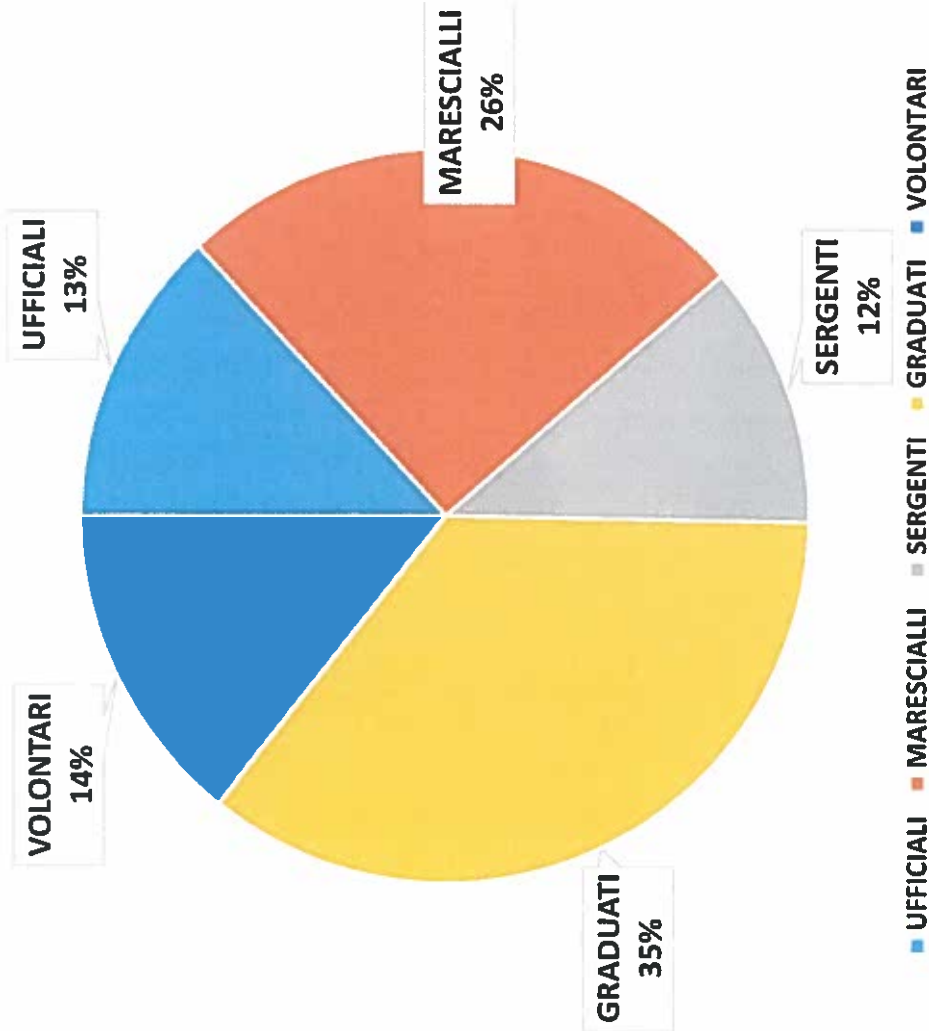




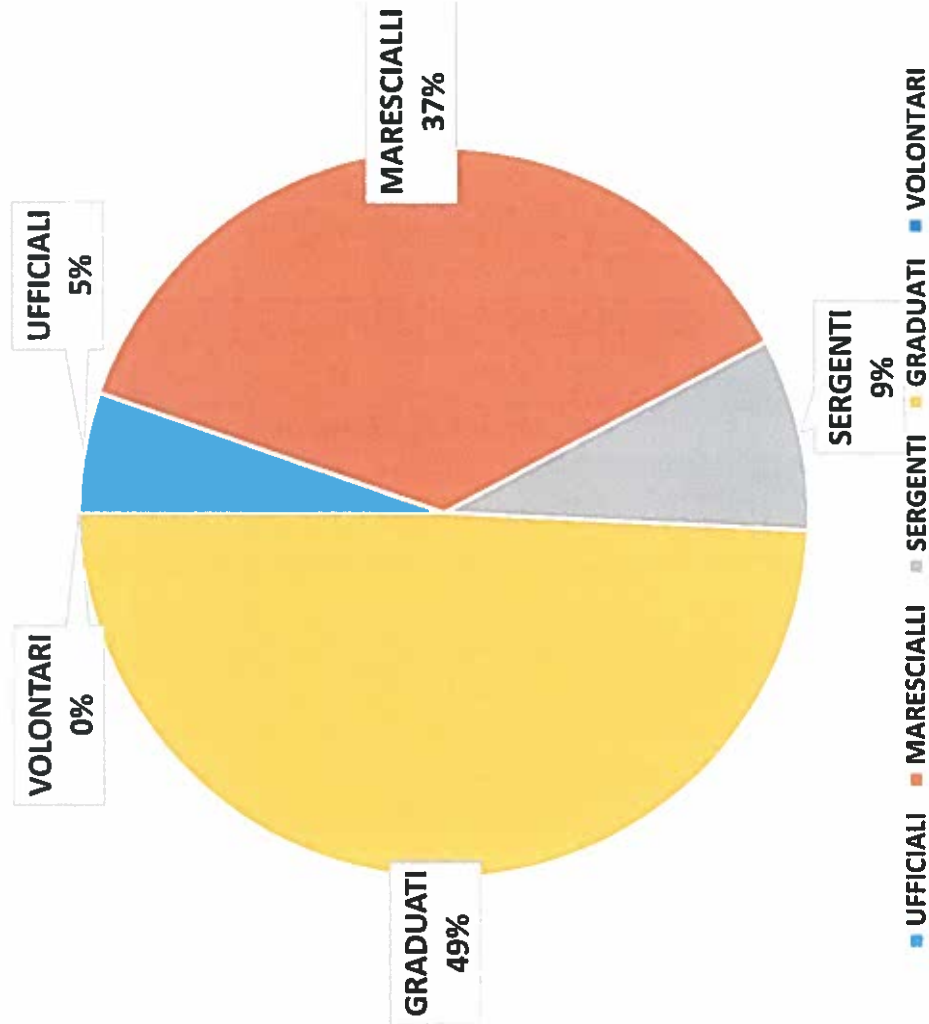
RAPPORTO CONSISTENZE - RISORSE CORRETTIVO

#UnaForzaperilPaese@SM_Difesa

CONSISTENZE CORRETTIVO



COSTO COMPLESSIVO CORRETTIVO

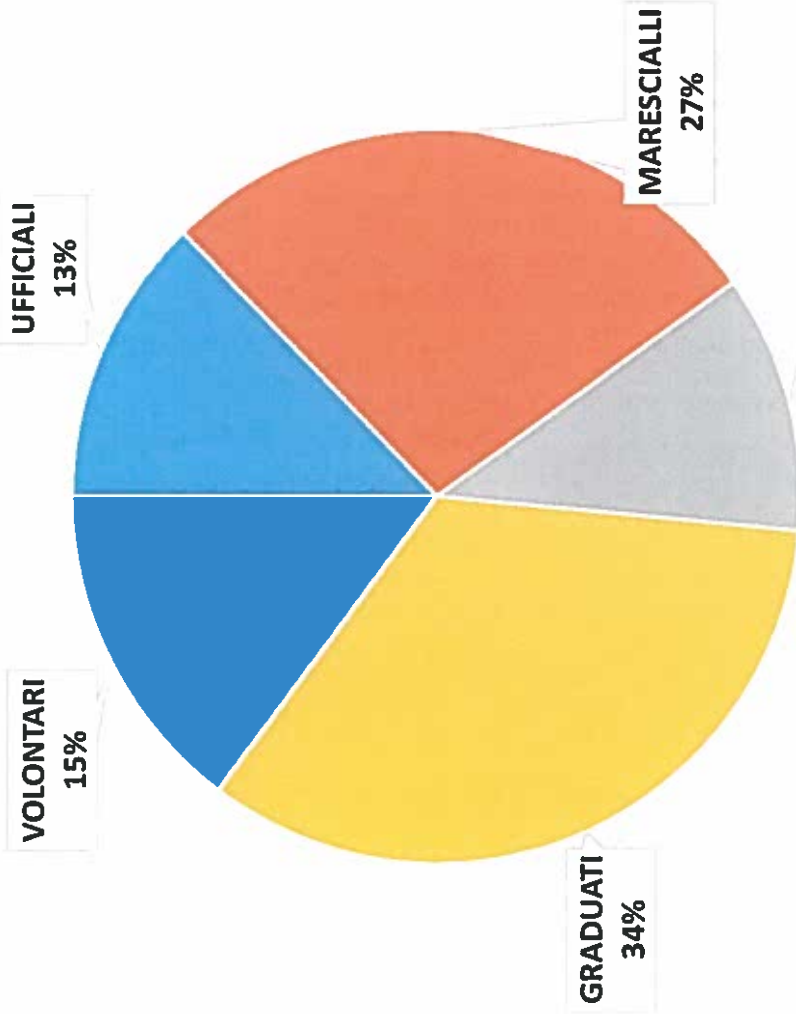




RAPPORTO CONSISTENZE - RISORSE RIORDINO + CORRETTIVO

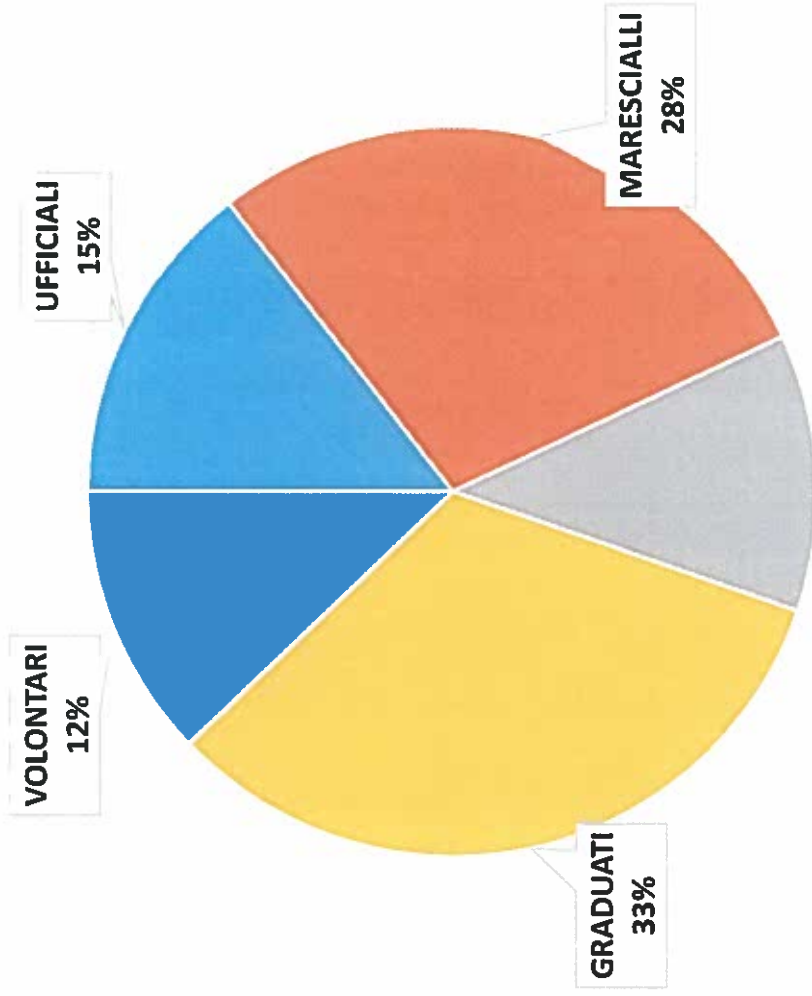
#UnaForzaperilPaese@SM_Difesa

CONSISTENZE COMPLESSIVE



■ UFFICIALI ■ MARESCIALLI ■ SERGENTI ■ GRADUATI ■ VOLONTARI

COSTO COMPLESSIVO PROVVEDIMENTO



■ UFFICIALI ■ MARESCIALLI ■ SERGENTI ■ GRADUATI ■ VOLONTARI

