

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE «DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE MILITARE E CIVILE DEL MINISTERO DELLA DIFESA, NONCHÉ MISURE PER LA FUNZIONALITÀ DELLA MEDESIMA AMMINISTRAZIONE, A NORMA DEGLI ARTICOLI 2, COMMA 1, LETTERE C) ED E), 3 E 4, COMMA 1, LETTERA E). DELLA LEGGE 31 DICEMBRE 2012, N. 244.».

RELAZIONE TECNICA

1. Premessa.

Il presente schema di decreto legislativo è diretto a dare attuazione alla delega recata dalla legge 31 dicembre 2012, n. 244, volta a realizzare la revisione dello strumento militare nazionale e a dettare ulteriori norme sulla medesima materia, con riguardo ai criteri e principi direttivi indicati dall'articoli 2, comma 1, lettere c) ed e), 3 e 4, comma 1, lettera e). In particolare, l'articolo 3, come meglio specificato nella relazione illustrativa, pone gli obiettivi di riduzione delle dotazioni organiche dell'Esercito italiano, della Marina militare, escluso il Corpo delle Capitanerie di porto, e dell'Aeronautica militare, nonché del personale civile della Difesa, prevedendo l'adozione dei correlati interventi normativi anche in materia di reclutamento, stato giuridico e avanzamento del personale militare.

Nel merito, lo schema di provvedimento, nel suo complesso, intende concorrere a realizzare uno strumento militare di dimensioni organiche più contenute, con un maggiore livello qualitativo, pienamente integrabile con il sistema di difesa e sicurezza europea e nella NATO e con capacità di proiezione, senza comportare alcun onere aggiuntivo, neppure nella fase iniziale del processo. In questo senso esso non determina nuovi o maggiori oneri ma, al contrario, consente di conseguire, al termine del processo di riforma, significativi vantaggi in termini di maggiore funzionalità del Dicastero e di ottimizzazione delle risorse assegnate. Si evidenzia, infatti, che le minori esigenze finanziarie derivanti dalla revisione dello strumento militare, accertate annualmente secondo le modalità definite dall'articolo 4, comma 1, della citata legge n. 244 del 2012, al netto di quelle derivanti dalle disposizioni relative alle Forze armate e al Ministero della difesa di cui al decreto-legge n. 95 del 2012, convertito, con modificazioni dalla legge n. 135 del 2012 (c.d. *spending review*), andranno tendenzialmente considerate in relazione all'obiettivo del riequilibrio generale del bilancio della "funzione difesa", allo scopo di agevolare il processo di migrazione verso la proporzione, ottimale, del 50% per il settore del personale, 25% per il settore dell'esercizio e 25% per il settore dell'investimento.

Appare, altresì, necessario precisare, in premessa, che le quantificazioni delle minori esigenze in termini finanziari recate dalla presente relazione tecnica tengono conto dell'assetto retributivo del personale previsto dall'attuale normativa per l'anno 2013. Deve inoltre essere rilevato come i costi del personale sono espressi al lordo dei contributi previdenziali ed assistenziali, che costituiscono voci effettive di spesa riferite al settore personale da considerare ai fini del riequilibrio della spesa complessiva del dicastero.

Occorre evidenziare, invece, che i risparmi di spesa derivanti dalle riduzioni delle dotazioni organiche in esame, ai sensi del citato articolo 4, comma 1, della citata legge n. 244 del 2012 potranno essere destinati ai fondi di cui all'articolo 619 del codice dell'ordinamento militare nella misura in cui sia assicurata l'invarianza sui saldi di finanza pubblica, in particolare, in termini di indebitamento netto.

Nei successivi paragrafi vengono posti in evidenza gli aspetti di analisi con riferimento a ciascun articolo del presente schema di decreto legislativo.

2. Riduzione delle dotazioni organiche complessive del personale militare (Art. 1).

Per poter individuare la dimensione finanziaria delle riduzioni apportate alle dotazioni organiche del personale militare, occorre raccordare le disposizioni di cui all'articolo 1 dello schema di provvedimento con l'attuale sistema del cosiddetto "modello professionale".

La revisione prevista dal presente provvedimento, infatti, non definisce un nuovo modello delle Forze armate ma interviene su quello preesistente, riducendolo e migliorandolo nelle sue componenti. Allo scopo di chiarire in quali termini s'intende intervenire sullo strumento militare nazionale, si rende, quindi, necessario richiamare l'evoluzione del quadro normativo di riferimento.

Il processo di trasformazione dello strumento militare in "professionale", in conseguenza della sospensione della leva obbligatoria, è stato avviato dalla legge 14 novembre 2000, n. 331 e successivamente modificato dal decreto legislativo 8 maggio 2001, n. 215 e dalla legge 23 agosto 2004, n. 226. Nell'ambito della recente codificazione delle norme dell'ordinamento militare, tale impianto normativo è stato riassetato nel codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, di seguito denominato Codice.

Il modello delle Forze armate, come delineato dalle citate disposizioni, fissava due obiettivi:

- quello "quantitativo", che prevedeva una dotazione organica complessiva del personale militare stabilita in 190.000 unità (da realizzare entro il 1° gennaio 2021);
- quello "qualitativo", con il conseguimento delle dotazioni organiche stabilite per ciascuna categoria di personale al 2021. Ciò attraverso un percorso volto alla riduzione dei ruoli degli ufficiali e dei marescialli nonché alla corrispondente crescita di sergenti, graduati e truppa, fissando adeguate aliquote di personale volontario in ferma prefissata.

Il citato obiettivo "quantitativo" delle 190.000 unità al 2021 è stato superato, in attuazione delle previsioni di cui all'articolo 2, comma 3, del richiamato decreto-legge n. 95 del 2012 e dal conseguente DPCM 11 gennaio 2013, che ha rideterminato in 170.000 unità l'obiettivo di riduzione delle dotazioni organiche delle Forze armate, da realizzare entro il 1° gennaio 2016.

La data del 1° gennaio 2016 e la dotazione organica di 170.000 unità fissata dal-citato DPCM, costituiscono, quindi, i termini di riferimento di base per la quantificazione dell'impatto finanziario del presente schema di provvedimento.

In altre parole, le economie realizzate per effetto del citato DPCM dovranno essere indirizzate verso il contenimento e la stabilizzazione della finanza pubblica, come peraltro espressamente chiarito dal richiamato articolo 1, comma 2, della legge delega. Diversamente, le minori esigenze finanziarie della componente personale militare, a partire dal 1° gennaio 2016, in ragione delle disposizioni di cui al presente provvedimento, come accennato, saranno tendenzialmente considerate nel processo di riequilibrio dei principali settori di spesa della Difesa, in linea con la *ratio* che sottende l'intero disegno di revisione dello strumento militare.

Ulteriore aspetto da prendere in considerazione, allo scopo di quantificare le minori esigenze finanziarie, è quello costituito dai tagli alle risorse originariamente destinate alla realizzazione del modello professionale a 190.000 unità (tabella riepilogativa in Allegato 1).

Gli oneri finanziari annualmente destinati al processo di professionalizzazione, come rideterminati in relazione alle menzionate riduzioni nel tempo apportate, sono riepilogati nel prospetto in Allegato 2, con evidenza dei relativi articoli 582, 583 e 584 del Codice.

Nel contesto delineato, trova la propria collocazione l'articolo 1 del il presente schema di decreto legislativo che, alle lettere a) e b), ridefinisce - a regime - sia la dimensione "quantitativa" (150.000 unità complessive per Esercito italiano, Marina militare, escluso il personale del Corpo delle capitanerie di porto, e Aeronautica militare) sia quella "qualitativa" (dotazioni organiche previste per ciascuna categoria).

Le minori esigenze finanziarie connesse, a regime, con tali riduzioni sono riportate nel prospetto di sintesi in Allegato 3, che evidenzia minori spese del settore per circa euro 1.100

mln. (importi comprensivi dei contributi previdenziali ed assistenziali). Dal confronto tra tale entità finanziaria e i corrispondenti stanziamenti iscritti in legge di bilancio 2013 per il personale, complessivamente pari a euro 8.519,3 mln. (oneri al netto delle poste di bilancio riferite a “*Vivi le Forze armate*” e “*Strade Sicure*”, rispettivamente pari a euro 0,1 mln e euro 56,9 mln.), si può stimare una tendenziale riduzione degli oneri del settore del 13%.

Per quanto attiene alla contrazione delle consistenze effettive del personale, da realizzare annualmente per conseguire l’obiettivo organico di 150.000 unità, si rimanda al successivo paragrafo 4 della presente relazione tecnica.

L’ulteriore previsione dell’articolo 1, lettera c), non comporta effetti, limitandosi a evidenziare, nell’ambito dello stato di previsione della spesa del Ministero della difesa, i contingenti riferiti al personale annualmente in forza in qualità di allievi delle Accademie, delle Scuole sottufficiali e delle Scuole militari. Ciò, in ragione del fatto che, a seguito del riassetto operato con il Codice, è venuto a mancare il riferimento normativo per la determinazione di tale personale in legge di bilancio.

3. Riduzione delle dotazioni organiche del personale militare dirigente (Art. 2).

Ai fini della quantificazione delle economie di spesa derivanti dalla contrazione delle dotazioni organiche dei generali/ammiragli e dei colonnelli/capitani di vascello, occorre analizzare la correlata riduzione delle promozioni annuali. Per tale scopo, è stata predisposta la tabella “A”, riportata in Allegato 4, che riepiloga i cicli di promozione teorici annualmente previsti per ciascun grado in relazione alla riduzione degli organici della dirigenza fino all’anno 2032 (l’intervallo temporale di analisi è stato individuato allo scopo di assicurare la giusta visibilità degli interventi adottati anche successivamente al 2024).

Nello stesso Allegato 4 è riportata la tabella “B”, nella quale vengono poste in rilievo le differenze di retribuzione previste per ciascuna progressione di carriera (sono stati impiegati i costi medi unitari -CMU- del personale utilizzati ai fini della predisposizione del progetto di bilancio della Difesa dell’anno 2013).

L’Allegato 5, tenendo conto della prevedibile permanenza media in servizio prima del collocamento in quiescenza del personale teoricamente interessato dal provvedimento (es. un generale di divisione non promosso generale di corpo d’armata si stima che dopo quattro anni nel grado sia colpito dai limiti di età), evidenzia l’incidenza effettiva nel tempo dei tagli apportati ai cicli di attribuzione delle promozioni, riportati nella citata tabella “A” (Allegato 4). Il totale delle minori promozioni per ciascun anno, moltiplicato per le differenze di retribuzione (indicate nella tabella “B” del medesimo Allegato 4), dimostra i minori oneri riferiti al settore.

Per completezza di informazione, va precisato come l’anzidetta analisi degli impatti finanziari correlati alle mancate promozioni sia circoscritta al trattamento economico “in servizio”, non considerando anche i conseguenti risparmi sulla spesa pensionistica, nell’ottica di porre in rilievo solo gli aspetti di diretto impatto sul bilancio della funzione difesa.

Pertanto, le economie saranno originate dalla:

- sostanziale riduzione complessiva delle promozioni prospettata (riduzione da attuare con D.M. annuali);
- riduzione dei cicli di promozione (dal vecchio al nuovo ciclo di promozione tenendo conto in parallelo del passaggio dal vecchio al nuovo organico), tenuto conto (ai sensi degli articoli 1072 e 1079 del Codice, che rimangono in vigore sia nel periodo transitorio che a regime) di:
 - possibili scostamenti annuali delle promozioni stesse conseguenti sia ad eventuali aperture anticipate dei quadri di avanzamento ciclici (in cui le promozioni non vengono

effettuate tutti gli anni) sia alla sommatoria del numero delle promozioni conseguenti all'abolizione delle "fasce";

- eventuali minime variazioni dovute a promozioni aggiuntive rispetto agli organici annuali ridotti.

Le riduzioni complessive indicate in Allegato 4 e 5 costituiscono mera indicazione del trend riduttivo, richiesto dalla legge delega, al fine di determinare i risparmi complessivi soggetti alla verifica a consuntivo. Tali indicazioni non intendono in alcun modo condizionare gli effettivi cicli di promozione che saranno effettivamente adottati ogni anno con D.M., durante tutto il transitorio, al fine di limitare i pregiudizi derivanti dai successivi passaggi dai cicli di promozione previsti nel Codice, transitando per quelli della *spending review*, per arrivare infine a quelli a regime previsti nel presente provvedimento.

4. Riduzione delle dotazioni organiche e revisione dei profili di carriera dei ruoli degli ufficiali e semplificazione delle norme di settore (Art. 3).

L'articolo in esame dettaglia essenzialmente le nuove dotazioni organiche e la revisione dei profili di carriera dei ruoli degli ufficiali e, pertanto, valgono in proposito le analisi a carattere generale degli effetti finanziari esposte ai precedenti paragrafi 1 e 2.

L'articolo contiene anche norme per la semplificazione ed il riassetto di altre disposizioni già previste in materia, d'interesse anche degli ufficiali del Corpo delle Capitanerie di porto e dell'Arma dei carabinieri, che non comportano effetti finanziari.

Per completare il quadro d'informazioni riferito alle riduzioni del personale militare dirigente, occorre precisare come, dall'analisi dei ruoli dei Generali di Divisione Aerea nella loro evoluzione ad oggi e quella dei prossimi anni in considerazione alla revisione dell'organico rideterminato in 14 unità (vds. Quadro I della Tabella 3 allegata al presente schema di provvedimento), non si è determinata aspettativa per riduzione dei quadri (ARQ) nell'anno 2012 e non si verificherà eccedenza organica fino al 31 dicembre 2017.

5. Disposizione transitorie per la riduzione delle dotazioni organiche (Art. 4).

L'articolo in esame contiene la disciplina nel periodo transitorio ai fini del conseguimento delle dotazioni organiche riferite a ciascun ruolo (dimensione "qualitativa" del modello) e della contrazione a 150.000 unità complessive (dimensione "quantitativa"). Il processo di adeguamento delle consistenze effettive del personale alle dotazioni organiche contempla, infatti, un periodo di realizzazione il cui termine viene fissato, di massima, entro l'anno 2024.

Per analizzare compiutamente tale processo, è utile precisare che non risulta possibile prevedere una riduzione degli organici del personale militare senza tenere conto anche di un adeguato flusso di immissioni nei ruoli che, seppure contenuto, deve scongiurare l'eccessivo invecchiamento della componente umana, per non penalizzare l'efficienza complessiva dello strumento militare.

Per il conseguimento dell'obiettivo organico del personale militare entro l'anno 2024 risulta fondamentale l'utilizzo degli strumenti indicati nell'articolo 4 in esame (transito in altre amministrazioni, esenzione dal servizio, riserve di posti nei concorsi della pubblica amministrazione, aspettativa per riduzione quadri), atti a determinare fuoriuscite del personale prima del collocamento in quiescenza per limiti di età. Infatti, l'entità effettiva delle fuoriuscite di personale causate dal ricorso ai suddetti istituti si rifletterà sulla realizzazione, o meno, entro il 2024, degli obiettivi organici per le singole categorie fissati con l'articolo 1, lettera d), del presente schema di decreto legislativo.

Per approfondire l'analisi sugli effetti finanziari della riduzione del personale militare nel periodo transitorio, si riportano di seguito alcune considerazioni riferite, rispettivamente, alla dinamica di ciascuna categoria, correlata alla riduzione delle immissioni e alle naturali

fuoriuscite del personale, nonché all'attivazione degli specifici istituti finalizzati al ridimensionamento delle consistenze effettive in servizio.

a. Riduzione organiche del personale militare nel periodo transitorio riconducibili alla disciplina generale indicata nell'art. 4, comma 1, lettere a), b), c), d), f), g) e h).

La minori esigenze in termini finanziari, per ciascun anno del periodo transitorio, correlate alla riduzione organica secondo le previsioni della legge delega saranno annualmente verificate a consuntivo. Ciò anche alla luce delle modifiche che potrebbero intervenire nel settore, rispetto all'attuale contesto normativo, con particolare riferimento alla possibile evoluzione dell'età anagrafica e dell'anzianità di servizio utili per il collocamento in quiescenza del personale militare.

In Allegato 6 è riportata l'evoluzione delle consistenze delle categorie, elaborata sulla base delle fuoriuscite (stimate in relazione agli attuali limiti di età per il collocamento in quiescenza del personale militare) e delle immissioni in servizio calibrate per conseguire i nuovi livelli organici.

Per consentire la quantificazione delle anzidette minori esigenze in termini finanziari, lo sviluppo delle nuove consistenze indicate dal citato Allegato 6 deve essere confrontato con quello previsto dalla normativa previgente (volta a conseguire la graduale professionalizzazione delle Forze armate).

Per operare tale raffronto, in Allegato 7, si riportano:

- tabella "A": sviluppo previsto nella relazione tecnica della legge n. 226/2004 (vds. All. 1 Atto Camera 4233);
- tabella "B": risorse aggiuntive previste dall'art. 23, comma 4, della legge 226/2004, riassetato nell'art. 2216 del Codice, che consente di computare fino al 2020 contingenti di personale militare aggiuntivi alle consistenze di ciascun anno (cd "addestratori e compensatori");
- tabella "C": rimodulazione annuale delle dotazioni organiche dei marescialli, per il regime di promozioni transitorio fissato dall'art. 1-bis della legge n. 168/2010 (cfr. All. 92 Relazione Tecnica all'art. 1 bis della legge 168/2010), riassetato nell'art. 2252 del Codice;
- tabella "D": risultanze finali ottenute sommando le tre precedenti tabelle, che consentono di porre in risalto le consistenze, per ciascun ruolo, fissate dall'insieme delle disposizioni riferite al processo in esame.

Le differenze tra l'Allegato 7 (consistenze teoriche del modello a 190.000 unità) e l'Allegato 6 (sviluppo del modello a 150.000 unità) sono riepilogate, per anno e per tipologia di personale, nella tabella "A" dell'Allegato 8.

Nell'Allegato 8 sono inoltre riportati i CMU (tabella "B") che, per ciascuna categoria (al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali), evidenziano gli elementi delle retribuzione utilizzati ai fini della determinazione del progetto di bilancio 2013. I CMU, moltiplicati per le risultanze della predetta tabella "A", consentono di quantificare in termini finanziari tali risultanze, come evidenziato nella relativa tabella "C" del medesimo Allegato.

In Allegato 9, ai valori finanziari indicati nella tabella "C" dell'Allegato 8, sono sottratti i tagli apportati al modello professionale (vds. Allegato 1), con ciò consentendo di individuare le minori esigenze nel settore del personale.

In merito è opportuno precisare che i tagli, in termini finanziari, apportati nel tempo al modello professionale a 190.000 unità coincidono sostanzialmente con il corrispettivo finanziario della riduzione "quantitativa" delle dotazioni organiche (da 190.000 a 170.000 unità) operato dalla *spending review*. Ciò anche in relazione alle reali dinamiche delle

diverse categorie, dalle quali emergono nella componente dei marescialli consistenze annuali significativamente superiori rispetto alle previsioni degli sviluppi nel transitorio del modello professionale. Tali differenze sono compensate, in termini di invarianza della spesa, attraverso una corrispondente contrazione delle altre categorie (es. un primo maresciallo vale in termini di spesa 56.800 euro annui, equivalenti all'onere complessivo di circa tre VFP1).

In sintesi, sul piano normativo, nella situazione attuale, le Forze armate dispongono di dotazioni organiche pari a 170.000 unità complessive (*spending review*) che, dall'anno 2016, risultano pressoché coincidenti con lo sviluppo effettivo delle consistenze, a seguito sia dei tagli apportati nel tempo sia degli squilibri nella componente dei marescialli, compensati da riduzioni di altre categorie.

La coincidenza tra l'organico a 170.000 unità e la dimensione effettiva delle Forze armate al momento esprimibile in ragione degli anzidetti vincoli è stata anche rilevata nella relazione tecnica del decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 2013, n. 29, emanato ai sensi dell'articolo 2, comma 3, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.

b. Particolari istituti previsti per la riduzione del personale nel periodo transitorio individuati nell'art. 4, comma 1, lettera e).

Pur adottando moduli di alimentazione ridotti rispetto a quelli precedentemente previsti e tenendo conto delle naturali cessazioni dal servizio del personale, è attualmente prefigurabile, al termine del periodo transitorio, fissato al momento al 31 dicembre 2024, una eccedenza rispetto alle dotazioni organiche previste per gli ufficiali, i primi marescialli e i marescialli, come desumibile dallo sviluppo indicato al citato Allegato 6. Per gestire detta entità di personale, complessivamente ammontante a 18.640 unità (dettaglio in Allegato 10), sono stati previsti i seguenti strumenti di intervento:

- *transito nei ruoli civili della P.A.*;
- *esenzione dal servizio*: che consente al personale non soggetto a vincoli di ferma, nei limiti dei contingenti massimi annuali, di chiedere l'esenzione dal servizio nei dieci anni precedenti alla data di raggiungimento dei limiti di età per la cessazione dal servizio, con corrispondente decurtazione del trattamento economico;
- *aspettativa per riduzione quadri (ARQ)*: estensione al personale non dirigente a due anni dai limiti di età dell'applicabilità dell'istituto dell'ARQ previsto dall'articolo 906 del Codice per il solo personale dirigente.

L'attivazione di tali istituti, previa individuazione dei contingenti annuali nell'ambito di apposita programmazione triennale scorrevole, sarà possibile solo a decorrere dal 2016, una volta completata la fase di contrazione degli organici operata dalla *spending review*.

Per quanto attiene ai transiti nei ruoli dei dipendenti civili, non risulta possibile quantificare preventivamente le eventuali riduzioni di spesa, che risultano determinabili solo a consuntivo, una volta attivati gli istituti. Occorre peraltro rilevare come la tabella di equiparazione tra gli inquadramenti giuridici/economici del personale militare e di quello civile, necessario presupposto per l'attivazione dei transiti, sia ancora in fase di definizione. Ciò, non consente di stimare nella presente relazione tecnica le differenze in termini di spesa.

Ai fini della quantificazione dei minori oneri conseguenti al transito di personale militare in altre amministrazioni (nei limiti delle rispettive facoltà assunzionali), occorre considerare che l'eventuale assegno *ad personam* rimane a carico della Difesa.

La possibilità di ricorrere all'ARQ e all'istituto dell'*esenzione dal servizio* consente di sostenere una minore spesa nel settore, stante la riduzione del trattamento economico operata al personale interessato (-5% per l'ARQ e - 15% per l'esonero).

In Allegato 11 vengono evidenziate le effettive percentuali di riduzione del trattamento economico per le categorie interessate, considerata l'incidenza delle contribuzioni dovute in misura intera, e i relativi minori oneri sostenuti per ciascun dipendente.

Non appare possibile effettuare, anche in questo caso, una quantificazione complessiva in termini finanziari degli istituti in parola, che potrà avvenire solo a consuntivo, con la effettiva attivazione di tali strumenti e la esatta individuazione dei destinatari.

L'articolo 4, inoltre, a decorrere dall'anno 2020 destina all'incremento del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare parte dei minori oneri conseguenti alla contrazione del personale militare (in misura non inferiore al 2% e non superiore al 5%), accertati secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, lettera d) della legge 31 dicembre 2012, n. 244. Tale disposizione rappresenta un reimpiego di risorse finanziarie nel medesimo settore con invarianza di spesa in termini di indebitamento netto.

6. Disposizioni transitorie per la riduzione delle dotazioni organiche degli Ufficiali (Art. 5).

Per quanto attiene al presente articolo, che riporta le disposizioni transitorie riferite agli organici degli ufficiali, si richiama:

- per gli aspetti connessi alla riduzione dei cicli di promozioni annuali del personale militare dirigente, quanto esposto al paragrafo 2 della relazione tecnica;
- per le dinamiche di evoluzione dei ruoli, quanto illustrato al precedente paragrafo 4.

7. Revisione della disciplina in materia di stato giuridico del personale delle Forze armate, produttività ed efficienza del servizio, misure di assistenza (Art. 6).

L'insieme delle norme recate dall'articolo 6, comma 1, lettere da *a*) a *l*), non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, trattandosi di disposizioni volte ad adeguare la disciplina in materia di stato giuridico del personale militare con gli interventi previsti dal presente schema di decreto legislativo.

Quelle individuate alla lettera *m*) e *n*), rispettivamente riferite all'alimentazione del "fondo per la produttività del personale militare transitato nelle aree funzionali del personale civile del Ministero della difesa" e alle modalità di utilizzo delle risorse del "fondo casa", non determinano nuovi o maggiori oneri, trattandosi di disposizioni finalizzate a utilizzare disponibilità finanziarie preesistenti.

Per quanto attiene alle previsioni del medesimo articolo 6, lettera *o*), l'intervento è finalizzato a consentire alle famiglie dei militari in particolari condizioni di impiego, sulla scorta di criteri e modalità da fissare con decreto del Ministro della difesa, di accedere prioritariamente alle strutture di sostegno logistico (circoli, stabilimenti montani o balneari) e a quelle della sanità militare, nonché di poter fruire temporaneamente ed in casi di necessità e urgenza di altre strutture o mezzi dell'amministrazione, ove i loro congiunti siano nell'impossibilità di fornire la necessaria assistenza. Gli eventuali oneri connessi a tale ultima possibilità, peraltro non quantificabili a priori, sono da sostenere, comunque, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, senza oneri aggiuntivi.

8. Revisione della disciplina in materia di reclutamento, stato giuridico, avanzamento e formazione del personale delle Forze armate (Articoli 7, 8, 9 e 10)

Come per i precedenti articoli 5 e 6 del presente schema di decreto legislativo, l'insieme delle disposizioni dettate dai successivi articoli 7, 8, 9 e 10 rispondono alle esigenze di riordino delle disposizioni preesistenti, al fine di raccordarle con il nuovo contesto organico di riferimento. Parimenti, tali norme non comportano maggiori oneri né economie di spesa, salvo quanto previsto all'articolo 10, lettera *i*) dell'articolo 1791 del Codice. Tale articolo, in

relazione all'abrogazione dell'art. 1301 (che conferiva, dopo il terzo mese di servizio, il grado di caporale ai VFP1 idonei, con il correlato trattamento economico), prevede che il trattamento economico precedentemente connesso al grado di caporale sia attribuito ai VFP1 solo all'atto delle rafferma (cioè circa 9 mesi dopo il termine precedente). Ciò, una volta ripristinate le dinamiche stipendiali, attualmente bloccate, connesse con le promozioni, consentirà, verosimilmente a far data dal 1° gennaio 2015, di conseguire minori oneri che, sulla base delle previsioni di reclutamenti dei VFP1 dei prossimi anni (7.000 unità all'anno), sono quantificabili in circa euro 12,1 mln annui (scheda tecnica in Allegato 12).

Deve essere inoltre precisato che, all'articolo 10, comma 1, lettera l), è contemplato, dall'anno 2016, il progressivo accesso alle carriere iniziali delle Forze di polizia anche da parte dei candidati che non hanno svolto un anno di ferma nelle Forze armate, attualmente previsto solo a decorrere dall'anno 2021 (art. 2199 del Codice). Ciò comporterà l'avvio di procedure concorsuali prevedibilmente con un numero più alto di candidati. Per tale previsione, al momento non preventivamente quantificabile, i dicasteri interessati faranno fronte agli eventuali maggiori oneri con le rispettive dotazioni ordinarie di bilancio.

9. Revisione delle misure di agevolazione per l'inserimento nel mondo del lavoro e in materia di riserve di posti nei concorsi per le assunzioni presso le amministrazioni pubbliche a favore dei volontari delle Forze armate (Art. 11).

La revisione è indirizzata all'insieme delle disposizioni finalizzate ad agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro dei volontari in ferma prefissata senza demerito e l'estensione di taluni istituti anche ai volontari in servizio permanente.

La quantificazione analitica delle maggiori spese connesse all'attuazione di tali nuove misure, il cui dimensionamento va correlato al bacino dei potenziali destinatari, crescente nel tempo, non appare possibile al momento. Tuttavia per i discendenti oneri si potrà prevedere adeguata copertura finanziaria attraverso la destinazione di quota parte delle disponibilità annualmente accertate in relazione alle modalità definite dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 244 del 2012, con particolare riferimento alle economie conseguenti alle riduzioni delle consistenze effettive del personale militare.

In tale ambito, appare utile rilevare come il contesto normativo proposto consenta anche la partecipazione ai corsi di formazione di volontari in congedo, con vitto e alloggio a carico della Difesa, a condizione che tale supporto sia assicurato nell'ambito delle risorse disponibili.

10. Riduzione delle dotazioni organiche del personale civile del Ministero della difesa (Art. 12).

In Allegato 13 viene posta in evidenza la differenza tra l'organico del personale civile della Difesa a 27.926 unità, fissata dal DPCM 22 gennaio 2013 in attuazione dell'articolo 2, commi 1 e 5, del decreto-legge n. 95/2012, e quello previsto al 1° gennaio 2025 per effetto dell'articolo 12 del presente provvedimento. Si tratta di una riduzione della spesa del settore di circa euro 240 milioni che, se raffrontata al corrispondente stanziamento di bilancio previsto per l'anno 2013, commisurato a euro 1.106,9 mln, evidenzia una contrazione delle spese del settore di circa il 21,7%.

Per conseguire la predetta dotazione organica di 20.000 unità entro il previsto termine occorre prevedere assunzioni inferiori rispetto a quelle fissate con l'attuale disciplina del *turn over*. Per indicare nel dettaglio le variazioni annuali in relazione alla contrazione degli organici, in Allegato 14 vengono posti in evidenza i seguenti elementi:

- tabella "A": raffronto delle nuove posizioni organiche e delle relative consistenze ipotizzate al 31 dicembre 2014 con riferimento al personale *dirigente*, ai *professori ordinari*, *associati e ricercatori* e al personale del *Comparto ricerca*. Nella tabella, in

particolare, si rileva la coincidenza tra dotazioni organiche e consistenze che presuppone l'invarianza della spesa. Con riguardo all'area della dirigenza, peraltro, appare utile rilevare come, allo scopo di consentire l'attuazione di quanto disposto dall'art. 3 comma 2 lettera c) della legge n. 244 del 2012, che prevede in via transitoria (fino al 31 dicembre 2024) una riserva di posti non superiore al 50 per cento nei concorsi banditi dal Ministero della difesa per l'accesso alla qualifica di dirigente di seconda fascia a favore del personale civile appartenente alle aree funzionali dello stesso Ministero, in possesso dei prescritti requisiti, essa non subisca ulteriori decurtazioni rispetto a quelle di cui è stata destinataria in applicazione del decreto legge n. 95 del 2012, convertito dalla legge n. 135 del 2012;

- tabella "B": andamento delle consistenze personale del Ministero della difesa appartenente al *Comparto ministeri*, in funzione delle cessazioni e delle assunzioni che verosimilmente interverranno nel periodo compreso tra il 2013 e il 2024 in base alla normativa vigente, la cui applicazione non consente il conseguimento al 2024 dei volumi organici di area previsti;
- tabella "C": andamento delle consistenze del personale di cui alla precedente tabella "B", ipotizzando l'applicazione di un regime di *turn over* maggiormente restrittivo rispetto a quello che si prevede sarà l'ordinario, e precisamente in una misura che permetta di realizzare il conseguimento dei volumi organici previsti;
- tabella "D": differenza tra le assunzioni indicate in tabella "B" (attuale disciplina del *turn over*) e quelle indicate in tabella "C" (nuove alimentazioni).

L'incidenza annuale delle minori assunzioni e la corrispettiva riduzione degli oneri del settore, per ciascun anno, è riepilogata in Allegato 15, laddove si evidenziano minori esigenze finanziarie ammontanti a circa euro 2 mln nel 2015, con un andamento crescente fino a raggiungere, nel 2024, il valore di circa euro 172 mln.

Come per il personale militare, è previsto, a decorrere dall'anno 2020, l'utilizzo di parte delle risorse finanziarie derivanti dal processo di riduzione annuale degli organici riferiti alla componente civile, come accertate ai sensi del citato articolo 4, comma 1, lettera d), della legge n. 244 del 2012. Tali risparmi, in misura non inferiore al 2% e non superiore al 5%, sono destinati ai fondi per la retribuzione delle produttività del personale civile del Ministero costituendo, in pratica, reimpiego di risorse finanziarie nel medesimo settore.

Alla formazione del personale civile del Ministero della difesa è annualmente destinata quota parte dei risparmi derivanti dalla riduzione del personale civile, accertati secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, lettera d), della legge 31 dicembre 2012, n. 244, in deroga a quanto previsto dall'articolo 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, in misura non inferiore al 2 per cento e non superiore al 5 per cento, sentite le organizzazioni sindacali.

Ai fini dell'analisi riferita all'articolo 12, occorre rilevare che, in attuazione alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, lettera b) della legge di delega, allo scopo di conseguire il migliore impiego delle risorse umane disponibili e la valorizzazione delle relative professionalità, è stata ridefinita la disciplina relativa alla formazione professionale del personale civile, come meglio specificato nella relazione illustrativa.

Per la copertura finanziaria di tale attività, al momento non quantificabile nel dettaglio, si farà ricorso a quota parte delle disponibilità annualmente accertate in relazione alle modalità definite dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 244 del 2012, con particolare riferimento alle economie conseguenti alle riduzioni delle consistenze effettive del personale civile.

A completamento dell'analisi del presente articolo, si evidenzia che i risparmi derivanti dal processo di internalizzazione di servizi e lavori negli enti che svolgono attività tecnico-industriali, accertati ai sensi del citato articolo 4, comma 1, della legge n. 244 del 2012, dovrà essere destinata al sostegno delle attività produttive e all'efficientamento dei medesimi enti.

11. Semplificazione delle procedure per il riconoscimento delle cause di servizio (Art. 13).

L'articolo 13, alle lettere a) e b), interviene sulle disposizioni in materia di riconoscimento di cause di servizio, semplificando l'iter procedurale senza, pertanto, apportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

12. Verifica dei programmi di ammodernamento e rinnovamento dei sistemi d'arma, concorsi a titolo oneroso resi dalle Forze armate e sperimentazione delle misure di flessibilità gestionale della spesa (Art. 14).

L'art. 536-*bis* è diretto a definire i criteri di verifica dei programmi di ammodernamento e rinnovamento dei sistemi d'arma, a mente di quanto previsto dall'art. 2 co. 1 lett. e) della legge 244/2012. La norma si limita a definire procedure di natura gestionale e, in quanto tale, non presenta riflessi di natura economico - finanziaria.

L'art 549-*bis*, in un quadro normativo immutato, è volto a rendere disponibile lo strumento gestionale del funzionario delegato, in tutti i casi, ove applicabile, di concorsi forniti dalle Forze Armate a titolo oneroso, verso tutte le Pubbliche Amministrazioni. La norma ha contenuto meramente strumentale alla gestione amministrativa e, pertanto, non presenta riflessi di natura economico - finanziaria.

L'articolo 2195-*ter* prevede misure di flessibilità gestionale legate al conseguimento degli obiettivi della revisione dello strumento militare. Tali norme non hanno impatto, in termini di nuovi e maggiori oneri, sulla finanza pubblica.

La norma, in sintesi, ha contenuto strumentale alla gestione amministrativa e, pertanto, non presenta riflessi di natura economico - finanziaria.

Tagli processo professionalizzazione Forze armate

ANNO	Art. 1, comma 570, della legge n. 296 del 2006 come rifinanziato per € 30 mln/anno dall'Art. 2, comma 71, della legge n. 244 del 2007(*)	Art. 65 della legge n. 133 del 2008 (**)	Totale Riduzioni
2013	€ 96.934.866	€ 304.000.000	€ 400.934.866
2014	€ 96.810.455	€ 304.000.000	€ 400.810.455
2015	€ 96.788.582	€ 304.000.000	€ 400.788.582
2016	€ 96.672.842	€ 304.000.000	€ 400.672.842
2017	€ 96.651.448	€ 304.000.000	€ 400.651.448
2018	€ 96.425.882	€ 304.000.000	€ 400.425.882
2019	€ 94.787.261	€ 304.000.000	€ 398.787.261
2020	€ 89.262.486	€ 304.000.000	€ 393.262.486
2021 REGIME	€ 82.051.523	€ 304.000.000	€ 386.051.523

Note:

() le presenti riduzioni sono state ricomprese nella formulazione degli importi annuali indicati negli articoli 582 e 583 del Codice che riportano le risorse stanziare per il processo di professionalizzazione dalla legge n. 331 del 2000 e dalla legge n. 226 del 2004 al netto dei predetti tagli;*

*(**): riassetato nell'articolo 584 del Codice.*

**Oneri finanziari complessivamente destinati al processo di professionalizzazione delle
Forze armate in relazione ai differenti interventi normativi**

	(A)	(B)	(C=A+B)	(D)	(E=C-D)
	<i>Art. 582 Oneri per la progressiva riduzione dell'organico complessivo delle Forze armate (*)</i>	<i>Art. 583 Oneri per le consistenze dei volontari in ferma prefissata e in rafferma (*)</i>	Totale	<i>Art. 584 Riduzione di oneri per le Forze armate</i>	Risorse complessive "Professionale"
2013	€ 467.671.399,13	€ 281.626.174,47	749.297.573,60	-€ 304.000.000,00	445.297.573,60
2014	€ 474.695.212,96	€ 273.897.364,51	748.592.577,47	-€ 304.000.000,00	444.592.577,47
2015	€ 482.597.003,52	€ 265.871.323,32	748.468.326,84	-€ 304.000.000,00	444.468.326,84
2016	€ 488.742.840,62	€ 259.069.932,78	747.812.773,40	-€ 304.000.000,00	443.812.773,40
2017	€ 495.327.666,08	€ 254.063.870,19	749.391.536,27	-€ 304.000.000,00	445.391.536,27
2018	€ 503.229.456,64	€ 243.183.877,39	746.413.334,03	-€ 304.000.000,00	442.413.334,03
2019	€ 509.814.282,10	€ 227.313.529,85	737.127.811,95	-€ 304.000.000,00	433.127.811,95
2020	€ 511.131.247,19	€ 194.689.505,99	705.820.753,18	-€ 304.000.000,00	401.820.753,18
2021 (regime)	€ 511.131.247,19	€ 153.827.384,36	664.958.631,55	-€ 304.000.000,00	360.958.631,55

Nota (): vds. richiamo in nota al precedente Allegato 1.*

Entità riduzione organica personale militare e effetti finanziari

CATEGORIE	UFFICIALI	PRIMI MARESCIALLI	MARESCIALLI	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1
ORGANICO A 170.000 (A)	20.432	7.487	16.930	33.347	65.233	26.571	
ORGANICO A 150.000 (B)	18.300	4.650	13.850	22.170	56.330	18.850	15.850
RIDUZIONI (C=A-B)	2.132	2.837	3.080	11.177	8.903	-8.129	
	20.000						
COSTI MEDI UNITARI (D)	€ 77.424	€ 56.800	€ 50.921	€ 40.604	€ 36.865	€ 22.672	€ 18.866
DIFERENZA IN TERMINI FINANZIARI (E=CxD)	€ 165.067.958	€ 161.141.600	€ 156.836.680	€ 453.830.908	€ 328.209.095	-€ 170.168.621	
	€ 1.094.917.630						

Note:

Costi Medi Unitari - Riga (D) tabella: Valori tratti dagli elementi di dettaglio per la determinazione delle spese del settore personale inserite nello stato di previsione della spesa per l'Esercizio Finanziario 2013.

Tabella "A": Riduzione organici e promozioni personale militare dirigente.

PROMOZIONE A GENERALE DI CORPO D'ARMATA E GRADI CORRISPONDENTI																				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
490/97 - COM	8	9	8	9	7	9	9	7	8	9	8	9	7	8	9	9	7	8	9	8
SR+ REV	7	9	6	9	6	6	7	9	6	6	9	6	6	6	9	6	6	5	11	5
DIFFERENZA	1	0	2	0	1	3	2	-2	2	3	-1	3	1	2	0	3	1	3	-2	3
ORGANICI	47	45	42	39	39	38	38	37	37	36	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
PROMOZIONE A GENERALE DI DIVISIONE E GRADI CORRISPONDENTI																				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
490/97 - COM	17	21	20	18	18	16	20	19	16	17	20	19	16	17	20	18	18	16	19	20
SR+ REV	17	22	18	19	12	16	16	16	16	14	18	13	14	15	19	13	13	16	19	12
DIFFERENZA	0	-1	2	-1	6	0	4	3	0	3	2	6	2	2	1	5	5	0	0	8
ORGANICI	100	95	90	84	84	84	84	83	83	83	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
PROMOZIONE A GENERALE DI BRIGATA E GRADI CORRISPONDENTI																				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
490/97 - COM	43	47	43	44	47	42	45	44	46	44	43	45	46	43	45	43	47	43	44	45
SR+ REV	42	46	38	38	35	37	34	37	38	36	35	28	35	29	34	30	34	29	34	30
DIFFERENZA	1	1	5	6	12	5	11	7	8	8	8	17	11	14	11	13	13	14	10	15
ORGANICI	286	277	259	235	231	224	221	214	207	200	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
PROMOZIONE A COLONNELLO/CAPITANO DI VASCELLO - RUOLO NORMALE																				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
490/97 - COM	217	213	215	215	217	212	215	215	215	215	214	212	219	214	212	215	217	213	213	215
SR+ REV	206	179	174	194	192	194	194	194	196	191	194	194	196	191	163	164	164	161	165	164
DIFFERENZA	11	34	41	21	25	18	21	21	19	24	20	18	23	23	49	51	53	52	48	51
ORGANICI	1.680	1.647	1.607	1.554	1.542	1.530	1.518	1.506	1.494	1.482	1.470	1.458	1.446	1.434	1.427	1.427	1.427	1.427	1.427	1.427
PROMOZIONI A COLONNELLO/CAPITANO DI VASCELLO - RUOLO SPECIALE																				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
490/97 - COM	52	49	50	48	52	50	49	50	51	48	52	49	50	50	51	49	52	49	49	50
SR+ REV	47	40	36	42	40	42	42	42	41	42	42	41	41	43	29	27	28	27	29	27
DIFFERENZA	5	9	14	6	12	8	7	8	10	6	10	8	9	7	22	22	24	22	20	23
ORGANICI	245	236	224	209	202	195	188	181	174	167	160	153	146	139	139	139	139	139	139	139

Note: i valori positivi riportano le minori promozioni attribuite rispetto alle previsioni dei volumi stabiliti con il D.Lgs. n. 490 del 1997 successivamente riassetati nel Codice.

Tabella "B": Differenza economiche promozioni per grado – Valori anno 2013.

GRADO	VALORE MEDIO	DIFFERENZE
Generale di Corpo d'Armata	€ 197.050	€ 20.132
Generale di Divisione	€ 176.918	
Generale di Divisione	€ 176.918	€ 40.121
Generale di Brigata	€ 136.797	
Generale di Brigata	€ 136.797	€ 24.351
Colonnello	€ 112.447	
Colonnello	€ 112.447	€ 13.246
Tenente Colonnello	€ 99.201	

Incidenza tagli promozioni negli anni e correlati minori oneri finanziari

PROMOZIONE A GENERALE DI CORPO D'ARMATA E GRADI CORRISPONDENTI																				
ANNO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
2013	1	1	1	1																
2014		0	0	0	0															
2015			2	2	2	2														
2016				0	0	0	0													
2017					1	1	1	1												
2018						3	3	3	3											
2019							2	2	2	2										
2020								-2	-2	-2	-2									
2021									2	2	2	2								
2022										3	3	3	3							
2023											-1	-1	-1	-1						
2024												3	3	3	3					
2025													1	1	1	1				
2026														2	2	2	2			
2027															0	0	0	0		
2028																3	3	3	3	
2029																	1	1	1	1
2030																		3	3	3
2031																			-2	-2
2032																				3
TOT.	1	1	2	3	3	6	8	4	5	7	2	7	6	5	6	6	6	7	5	5
DELTA	€0																			
ONERI	€0	€0	€66.397	€90.397	€90.397	€126.793	€120.793	€90.529	€100.061	€100.061	€40.264	€140.825	€120.793	€100.061	€120.793	€120.793	€120.793	€140.925	€100.061	€100.061

PROMOZIONE A GENERALE DI DIVISIONE E GRADI CORRISPONDENTI																				
ANNO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
2013	0	0	0	0	0	0														
2014		-1	-1	-1	-1	-1	-1													
2015			2	2	2	2	2	2												
2016				-1	0	0	0	0	0											
2017					6	6	6	6	6											
2018						0	0	0	0	0										
2019							4	4	4	4	4									
2020								3	3	3	3	3								
2021									0	0	0	0	0	0						
2022										3	3	3	3	3	3					
2023											2	2	2	2	2	2				
2024												6	6	6	6	6	6			
2025													2	2	2	2	2	2		
2026														2	2	2	2	2	2	
2027															1	1	1	1	1	1
2028																5	5	5	5	5
2029																	5	5	5	5
2030																		0	0	0
2031																			0	0
2032																				8
TOT.	0	-1	1	0	7	7	11	15	13	16	12	18	16	15	16	18	21	15	13	19
DELTA	€0																			
ONERI	€0	€0	€40.131	€0	€280.947	€280.947	€441.351	€601.815	€521.973	€641.950	€381.652	€722.178	€641.950	€601.815	€641.950	€722.178	€842.541	€601.815	€531.579	€782.299

PROMOZIONE A GENERALE DI BRIGATA E GRADI CORRISPONDENTI																				
ANNO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
2013	1	1	1	1	1	1	1	1												
2014		0	0	0	0	0	0	0	0											
2015			5	5	5	5	5	5	5											
2016				6	6	6	6	6	6	6										
2017					12	12	12	12	12	12	12									
2018						5	5	5	5	5	5	5								
2019							11	11	11	11	11	11	11							
2020								7	7	7	7	7	7	7						
2021									8	8	8	8	8	8	8					
2022										8	8	8	8	8	8	8				
2023											8	8	8	8	8	8	8			
2024												17	17	17	17	17	17	17	17	
2025													11	11	11	11	11	11	11	11
2026														14	14	14	14	14	14	14
2027															11	11	11	11	11	11
2028																13	13	13	13	13
2029																	13	13	13	13
2030																		14	14	14
2031																			10	10
2032																				15
TOT.	1	1	5	11	23	28	39	46	54	62	65	76	75	84	84	90	95	101	103	101
DELTA	€0																			
ONERI	€0	€0	€321.759	€267.857	€580.064	€981.817	€949.874	€1.130.129	€1.514.934	€1.569.738	€1.382.750	€1.850.847	€1.816.297	€2.045.452	€2.045.452	€2.191.536	€2.313.309	€2.439.413	€2.368.114	€2.459.413

PROMOZIONE A COLONNELLO/CAPITANO DI VASCELLO RN+RS																																						
ANNO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032																		
2013	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16																												
2014		43	43	43	43	43	43	43	43	43	43																											
2015			55	55	55	55	55	55	55	55	55																											
2016				27	27	27	27	27	27	27	27	27	27																									
2017					37	37	37	37	37	37	37	37	37	37																								
2018						26	26	26	26	26	26	26	26	26	26																							
2019							28	28	28	28	28	28	28	28	28	28																						
2020								29	29	29	29	29	29	29	29	29	29																					
2021									29	29	29	29	29	29	29	29	29	29																				
2022										30	30	30	30	30	30	30	30	30	30																			
2023											30	30	30	30	30	30	30	30	30	30																		
2024												26	26	26	26	26	26	26	26	26																		
2025													32	32	32	32	32	32	32	32																		
2026														30	30	30	30	30	30	30																		
2027															71	71	71	71	71	71																		
2028																73	73	73	73	73																		
2029																	77	77	77	77																		
2030																		74	74	74																		
2031																			68	68																		
2032																				74																		
TOT.	16	43	98	225	162	188	216	245	274	304	334	317	394	297	324	378	427	472	511	535																		
DELTA	€ 0																			€ 13.348																		
ONERI	€ 0	€ 0	€ 1.390.874	€ 1.855.707	€ 1.345.795	€ 2.090.183	€ 2.861.061	€ 3.245.185	€ 3.629.300	€ 4.025.678	€ 4.422.048	€ 4.196.872	€ 5.284.222	€ 3.933.959	€ 4.394.311	€ 5.006.357	€ 5.635.294	€ 6.251.048	€ 6.768.520	€ 7.251.337																		

Riepilogo minori esigenze finanziarie in relazione a tagli promozioni.

ANNO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
DEBITO	€ 0	€ 0	€ 1.390.874	€ 1.855.707	€ 1.345.795	€ 2.090.183	€ 2.861.061	€ 3.245.185	€ 3.629.300	€ 4.025.678	€ 4.422.048	€ 4.196.872	€ 5.284.222	€ 3.933.959	€ 4.394.311	€ 5.006.357	€ 5.635.294	€ 6.251.048	€ 6.768.520	€ 7.251.337

Sviluppo dei Ruoli con alimentazioni conformate a Organico di 150.000 unità

ANNO	UFFICIALI	PRIMI MARESCIALLI	MARESCIALLI	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1	TOTALE
2013	20.998	28.684	25.807	16.660	49.187	19.215	12.660	173.211
2014	20.961	27.593	25.048	17.126	51.249	15.964	14.050	171.991
2015	20.697	32.183	20.079	17.608	52.915	14.573	13.650	171.705
2016	20.517	33.097	19.074	18.073	54.129	13.191	12.900	170.981
2017	20.649	32.789	18.667	18.536	54.553	12.078	13.450	170.722
2018	20.712	33.271	17.478	19.072	54.544	11.455	14.125	170.657
2019	20.565	33.423	16.173	19.609	54.705	11.155	14.375	170.005
2020	20.475	33.153	14.956	20.118	55.103	11.323	14.650	169.778
2021	20.190	31.686	14.550	20.616	55.427	12.327	14.900	169.696
2022	20.007	28.843	14.908	21.091	55.699	13.782	15.250	169.580
2023	19.805	25.512	15.265	21.546	55.939	15.528	15.925	169.520
2024	19.535	21.372	16.207	21.922	56.110	17.692	16.100	168.938
31/12/2024	19.380	19.060	17.000	22.170	56.330	18.850	15.850	168.640
NUOVO ORGANICO	18.300	4.650	13.850	22.170	56.330	18.850	15.850	150.000

Tabella "A"- Sviluppo consistenze previsto nella relazione tecnica della legge 226/2004.

ANNO	UFFICIALI	PRIMI MARESCIALLI	MARESCIALLI	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1	TOTALE
2013	22.087	10.801	34.074	25.583	54.591	26.795	16.069	190.000
2014	22.110	10.340	31.754	27.432	57.268	26.516	14.580	190.000
2015	22.133	9.880	29.435	29.282	59.945	26.238	13.087	190.000
2016	22.157	9.419	27.115	31.132	62.622	25.960	11.595	190.000
2017	22.180	8.959	24.796	32.982	65.299	25.681	10.103	190.000
2018	22.203	8.499	22.476	34.832	67.976	25.403	8.611	190.000
2019	22.227	8.038	20.157	36.682	70.653	25.124	7.119	190.000
2020	22.250	7.578	17.837	38.532	73.330	24.846	5.627	190.000
dal 2021	22.250	7.578	17.837	38.532	73.330	24.846	5.627	190.000

Tabella "B" - Consistenze aggiuntive art 2216 Codice.

ANNO	UFFICIALI	PRIMI MARESCIALLI	MARESCIALLI	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1	TOTALE
2013	67	0	144	150	747	0	406	1.514
2014	69	0	150	150	747	0	406	1.522
2015	90	0	150	150	747	0	406	1.543
2016	90	0	150	150	747	0	406	1.543
2017	90	0	150	150	747	0	406	1.543
2018	90	0	150	150	747	0	406	1.543
2019	90	0	150	150	747	0	406	1.543
2020	90	0	150	150	747	0	406	1.543
dal 2021	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella "C"- Rimodulazione consistenze transitorie ruoli Marescialli -Art. 2252 Codice.

ANNO	PRIMI MARESCIALLI	MARESCIALLI
2013	11.673	-11.673
2014	10.742	-10.742
2015	9.812	-9.812
2016	8.883	-8.883
2017	7.955	-7.955
2018	7.027	-7.027
2019	6.098	-6.098
2020	5.170	-5.170
dal 2021	0	0

Tabella "D" - Consistenze teoriche Modello Professionale (Tabelle A+B+C).

ANNO	UFFICIALI	PRIMI MARESCIALLI	MARESCIALLI	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1	TOTALE
2013	22.154	22.474	22.545	25.733	55.338	26.795	16.475	191.514
2014	22.179	21.082	21.162	27.582	58.015	26.516	14.986	191.522
2015	22.223	19.692	19.773	29.432	60.692	26.238	13.493	191.543
2016	22.247	18.302	18.382	31.282	63.369	25.960	12.001	191.543
2017	22.270	16.914	16.991	33.132	66.046	25.681	10.509	191.543
2018	22.293	15.526	15.599	34.982	68.723	25.403	9.017	191.543
2019	22.317	14.136	14.209	36.832	71.400	25.124	7.525	191.543
2020	22.340	12.748	12.817	38.682	74.077	24.846	6.033	191.543
dal 2021	22.250	7.578	17.837	38.532	73.330	24.846	5.627	190.000

**Tabella "A" - Differenze Sviluppo attuale rispetto Modello Professionale
- Differenza tra Allegato 3 e Tabella "D" Allegato 4 -**

ANNO	UFFICIALI	PRIMI MARESCIALLI	MARESCIALLI	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1	TOTALE
2013	1.156	-6.210	-3.262	9.073	6.151	7.580	3.815	18.303
2014	1.218	-6.511	-3.886	10.456	6.766	10.552	936	19.531
2015	1.526	-12.491	-306	11.824	7.777	11.665	-157	19.838
2016	1.730	-14.795	-692	13.209	9.240	12.769	-899	20.562
2017	1.621	-15.875	-1.676	14.596	11.493	13.603	-2.941	20.821
2018	1.581	-17.745	-1.879	15.910	14.179	13.948	-5.108	20.886
2019	1.752	-19.287	-1.964	17.223	16.695	13.969	-6.850	21.538
2020	1.865	-20.405	-2.139	18.564	18.974	13.523	-8.617	21.765
2021	2.060	-24.108	3.287	17.916	17.903	12.519	-9.273	20.304
2022	2.243	-21.265	2.929	17.441	17.631	11.064	-9.623	20.420
2023	2.445	-17.934	2.572	16.986	17.391	9.318	-10.298	20.480
2024	2.715	-13.794	1.630	16.610	17.220	7.154	-10.473	21.062

Note:

I valori positivi riportano le minori esigenze realizzate rispetto alle previsioni iniziali, ovvero, risparmi in termini di unità di personale.

Le entità con segno negativo ("-") evidenziano la presenza di maggiori unità rispetto a quelle inizialmente previste dal Modello Professionale.

Tabella "B" - Costi Medi Unitari Anno 2013

UFFICIALI	PRIMI MARESCIALLI	MARESCIALLI	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1
€ 77.424	€ 56.800	€ 50.921	€ 40.604	€ 36.865	€ 22.672	€ 18.866

Tabella "C" - Trasposizione finanziaria differenze (Tabella "A" x CMU Tabella "B").

ANNO	UFFICIALI	PRIMI MARESCIALLI	MARESCIALLI	SERGENTI	VSP	VFP4	VFP1	TOTALE
2013	€ 89.502.144	-€ 352.728.000	-€ 166.104.302	€ 368.400.092	€ 226.756.615	€ 171.853.760	€ 71.973.790	€ 409.654.099
2014	€ 94.302.432	-€ 369.824.800	-€ 197.879.006	€ 424.555.424	€ 249.428.590	€ 239.234.944	€ 17.658.576	€ 457.476.160
2015	€ 118.149.024	-€ 709.488.800	-€ 15.581.826	€ 480.101.696	€ 286.699.105	€ 264.468.880	-€ 2.961.962	€ 421.386.117
2016	€ 133.943.520	-€ 840.356.000	-€ 35.237.332	€ 536.338.236	€ 340.632.600	€ 289.498.768	-€ 16.960.534	€ 407.859.258
2017	€ 125.504.304	-€ 901.700.000	-€ 85.343.596	€ 592.655.984	€ 423.689.445	€ 308.407.216	-€ 55.484.906	€ 407.728.447
2018	€ 122.407.344	-€ 1.007.916.000	-€ 95.680.559	€ 646.009.640	€ 522.708.835	€ 316.229.056	-€ 96.367.528	€ 407.390.788
2019	€ 135.646.848	-€ 1.095.501.600	-€ 100.008.844	€ 699.322.692	€ 615.461.175	€ 316.705.168	-€ 129.232.100	€ 442.393.339
2020	€ 144.395.760	-€ 1.159.004.000	-€ 108.920.019	€ 753.772.656	€ 699.476.510	€ 306.593.456	-€ 162.568.322	€ 473.746.041
2021	€ 159.493.440	-€ 1.369.334.400	€ 167.377.327	€ 727.461.264	€ 659.994.095	€ 283.830.768	-€ 174.944.418	€ 453.878.076
2022	€ 173.662.032	-€ 1.207.852.000	€ 149.147.609	€ 708.174.364	€ 649.966.815	€ 250.843.008	-€ 181.547.518	€ 542.394.310
2023	€ 189.301.680	-€ 1.018.651.200	€ 130.968.812	€ 689.699.544	€ 641.119.215	€ 211.257.696	-€ 194.282.068	€ 649.413.679
2024	€ 210.206.160	-€ 783.499.200	€ 83.001.230	€ 674.432.440	€ 634.815.300	€ 162.195.488	-€ 197.583.618	€ 783.567.800

Calcolo minori esigenze finanziarie al netto dei Tagli apportati al settore

ANNO	TOTALE TABELLA "C" ALLEGATO 8 (A)	TAGLI APPORTATI AL SETTORE (B)	RISPARMI DA LEGGE 168/2005 SCIVOLO ANTICIPATO (C)	MINORI ESIGENZE FINANZIARIE (A+B+C)
2013	€ 409.654.099	-€ 400.934.866	€ 281.020	€ 9.000.253
2014	€ 457.476.160	-€ 400.810.455	€ 1.076.656	€ 56.665.705
2015	€ 421.386.117	-€ 400.788.582	€ 2.114.139	€ 20.597.535
2016	€ 407.859.258	-€ 400.672.842	€ 569.955	€ 7.186.416
2017	€ 407.728.447	-€ 400.651.448	€ 106.627	€ 7.076.999
2018	€ 407.390.788	-€ 400.425.882	€ 921.197	€ 6.964.906
2019	€ 442.393.339	-€ 398.787.261	€ 8.440.236	€ 43.606.078
2020	€ 473.746.041	-€ 393.262.486	€ 76.807	€ 80.483.555
2021	€ 453.878.076	-€ 386.051.523	-	€ 67.826.553
2022	€ 542.394.310	-€ 386.051.523	-	€ 156.342.787
2023	€ 649.413.679	-€ 386.051.523	-	€ 263.362.156
2024	€ 783.567.800	-€ 386.051.523	-	€ 397.516.277

Note:

In relazione alle previsioni della spending review per le riduzioni imposte al personale militare (citato art. 2, comma 3, quarto e quinto periodo, del decreto-legge n. 95 del 2012) i minori oneri sostenuti nel settore, fino all'anno 2015 compreso, sono destinati al miglioramento dei saldi di finanza pubblica.

Differenza rispetto ai volumi organici al 31/12/2024

UFFICIALI	19.380	18.300	1.080
PRIMI MARESCIALLI	19.060	4.650	14.410
MARESCIALLI	17.000	13.850	3.150
TOTALE	55.440	36.800	18.640

Percentuale effettiva applicazione istituti "esenzione dal servizio" e "ARQ"

POSIZIONE	% COMPETENZE SPETTANTI	LORDO DIPENDENTE SU BASE 100	ONERI AMM.NE				TOTALE A BILANCIO	INCIDENZA EFFETTIVA ISTITUTI	% MINORI ONERI RISPETTO TRATTAMENTO ECONOMICO SERVIZIO i = i - 100%
			CASSA STATALI	Contr.Prev. Obbligat. (7,10% su 80%)	IRAP	TOTALE ONERI			
			24,20%	5,68%	8,50%	g = d+e+f			
a	b	c	d	e	f	g = d+e+f	h = c + g	i	
SERVIZIO	100%	€ 100,00	€ 24,20	€ 5,68	€ 8,50	€ 38,38	€ 138,38	100,00%	0,00%
ESENZIONE DAL SERVIZIO	85%	€ 85,00	€ 24,20	€ 5,68	€ 7,23	€ 37,11	€ 122,11	88,24%	-11,76%
ARQ	95%	€ 95,00	€ 24,20	€ 5,68	€ 8,08	€ 37,96	€ 132,96	96,08%	-3,92%

QUANTIFICAZIONE MINORI ONERI INDIVIDUALI RIFERITA A T.COL. +25 ANNI				
STIPENDIO ANNUO COMPRESIVO ONERI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI € 109.340				
POSIZIONE	% COMPETENZE SPETTANTI	% COMPETENZE EFFETTIVE	TOTALE A BILANCIO	MINORI ONERI
a	b	c	d	e
SERVIZIO	100%	100%	€ 109.340	€ 0
ESENZIONE DAL SERVIZIO	85%	88%	€ 96.482	€ 12.858
ARQ	95%	96%	€ 105.054	€ 4.286

QUANTIFICAZIONE MINORI ONERI INDIVIDUALI RIFERITA A PRIMO MARESCIALLO LUOGOTENENTE				
STIPENDIO ANNUO COMPRESIVO ONERI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI € 59.550				
POSIZIONE	% COMPETENZE SPETTANTI	% COMPETENZE EFFETTIVE	TOTALE A BILANCIO	MINORI ONERI
a	b	c	d	e
SERVIZIO	100%	100%	€ 59.550	€ 0
ESENZIONE DAL SERVIZIO	85%	88%	€ 52.547	€ 7.003
ARQ	95%	96%	€ 57.216	€ 2.334

Variazioni trattamento economico VFP1
conseguente alla modifica dell'Art. 1791 del Codice

Grado	Paga netta giornaliera	Stipendio mensile (30 gg.)	Ind. op. mensile di campagna	Ind. fissa ex art. 15, comma 3, dlgs. 215/2001	TOTALE mensile
Soldato (0-3 mesi)	29,14	874,29	46,48		920,77
Caporale (4-12 mesi)	34,00	1.020,01	46,48		1.066,49

Riduzione spesa VPF1	Diff. Mensile	Diff. 9 mesi	Arruolamenti Annuali	TOTALE
Mancata promoz. a Caporale	145,72	1.311,48	7.000	9.180.360,00

Oneri prev.li a carico Amm.ne (24,20%)	2.221.647,12
IRAP a carico Amm.ne (8,50%)	780.330,60
TOTALE RIDUZIONE SPESA	12.182.337,72

Entità riduzione organica personale civile e effetti finanziari

QUALIFICHE/AREE FUNZIONALI	DIRIGENTI	PROFESSORI / RICERCATORI	COMPARTO RICERCA	Comparto Ministeri		
				1^ Area Funzionale	2^ Area Funzionale	3^ Area Funzionale
ORGANICO DPCM 22 gennaio 2013 (A)	117	26	32	1.824	23.246	2.681
ORGANICO 20.000 (B)	117	22	30	1.317	16.487	2.027
RIDUZIONI (C=A-B)	0	4	2	507	6.759	654
	7.926					
COSTI MEDI UNITARI (D)	-	€ 56.788	€ 33.707	€ 25.655	€ 29.810	€ 38.423
DIFERENZA IN TERMINI FINANZIARI (E=CxD)	€ 0	€ 227.152	€ 67.414	€ 13.006.918	€ 201.485.790	€ 25.128.642
	€ 239.915.916					

Note:

Costi Medi Unitari - Riga (D) tabella: Valori tratti dagli elementi di dettaglio per la determinazione dei risparmi conseguenti alle riduzioni dotazioni organiche fissate con il DPCM 22 gennaio 2013 in applicazione art. 2, comma 1, decreto-legge n. 95/2012.

Tabella "A": Dirigenti, Professori e Comparto Ricerca- Evoluzione 2014-2025.

	NUOVO ORGANICO	CONSISTENZE STIMATE AL 31/12/2014	DIFFERENZA
DIRIGENTI	117	117	0
PROFESSORI	22	22	0
COMPARTO RICERCA	30	30	0
TOTALE	169	169	0

Tabella "B": Comparto Ministeri - Evoluzione 2013-2025 a "legislazione vigente".

Anno	Area 1				Area 2				Area 3				TOTALE	
	Presenze al 1/1	Cessazioni	Assunzioni	Consistenza al 31/12	Presenze al 1/1	Cessazioni	Assunzioni	Consistenza al 31/12	Presenze al 1/1	Cessazioni	Assunzioni	Consistenza al 31/12	Presenze al 1/1	Consistenza al 31/12
2013	2.017	96	0	1.921	24.363	558	0	23.805	2.469	9	0	2.460	28.849	28.186
2014	1.921	110	0	1.811	23.805	727	0	23.078	2.460	35	0	2.425	28.186	27.314
2015	1.811	13	26	1.824	23.078	168	336	23.246	2.425	57	74	2.442	27.314	27.512
2016	1.824	13	13	1.824	23.246	168	168	23.246	2.442	46	57	2.453	27.512	27.523
2017	1.824	13	13	1.824	23.246	168	168	23.246	2.453	50	46	2.449	27.519	27.498
2018	1.824	13	13	1.824	23.246	169	168	23.245	2.449	70	50	2.429	27.498	27.286
2019	1.824	13	13	1.824	23.245	391	169	23.023	2.429	60	70	2.439	27.286	26.680
2020	1.824	23	13	1.814	23.023	953	391	22.461	2.439	94	60	2.405	26.680	26.643
2021	1.814	67	23	1.770	22.461	973	953	22.441	2.405	67	94	2.432	26.643	26.112
2022	1.770	110	67	1.727	22.441	1.439	973	21.975	2.432	89	67	2.410	26.112	26.299
2023	1.727	81	110	1.756	21.975	1.291	1.439	22.123	2.410	79	89	2.420	26.299	25.558
2024	1.756	148	81	1.689	22.123	1.950	1.291	21.464	2.420	94	79	2.405	25.558	25.903
2025	1.689	107	148	1.730	21.464	1.662	1.950	21.752	2.405	78	94	2.421	25.903	25.903

Tabella "C": Comparto Ministeri - Evoluzione 2013-2025 con riduzione assunzioni.

Anno	Area 1				Area 2				Area 3				TOTALE	
	Presenze al 1/1	Cessazioni	Assunzioni	Consistenza al 31/12	Presenze al 1/1	Cessazioni	Assunzioni	Consistenza al 31/12	Presenze al 1/1	Cessazioni	Assunzioni	Consistenza al 31/12	Presenze al 1/1	Consistenza al 31/12
2013	2.017	96	0	1.921	24.363	558	0	23.805	2.469	9	0	2.460	28.849	28.186
2014	1.921	110	0	1.811	23.805	727	0	23.078	2.460	35	0	2.425	28.186	27.314
2015	1.811	13	0	1.798	23.078	168	133	23.043	2.425	57	195	2.563	27.314	27.404
2016	1.798	13	0	1.785	23.043	168	28	22.903	2.563	46	12	2.529	27.404	27.217
2017	1.785	13	0	1.772	22.903	168	28	22.763	2.529	50	12	2.491	27.217	27.026
2018	1.772	13	0	1.759	22.763	169	28	22.622	2.491	70	12	2.433	27.026	26.814
2019	1.759	13	0	1.746	22.622	391	28	22.259	2.433	60	12	2.385	26.814	26.390
2020	1.746	23	0	1.723	22.259	953	65	21.371	2.385	94	13	2.304	26.390	25.398
2021	1.723	67	0	1.656	21.371	973	157	20.555	2.304	67	13	2.250	25.398	24.461
2022	1.656	110	0	1.546	20.555	1.439	161	19.277	2.250	89	13	2.174	24.461	22.997
2023	1.546	81	0	1.465	19.277	1.291	238	18.224	2.174	79	13	2.108	22.997	21.797
2024	1.465	148	0	1.317	18.224	1.950	213	16.487	2.108	94	13	2.027	21.797	19.831
2025	1.317	107	107	1.317	16.487	1.662	1.662	16.487	2.027	78	78	2.027	19.831	19.831

Tabella "D": Variazione assunzioni 2013-2024 (Tabella "B" – Tabella "C").

Anno	Area 1	Area 2	Area 3	TOTALE
2013	0	0	0	0
2014	0	0	0	0
2015	26	203	-121	108
2016	13	140	45	198
2017	13	140	34	187
2018	13	140	38	191
2019	13	141	58	212
2020	13	326	47	386
2021	23	796	81	900
2022	67	812	54	933
2023	110	1.201	76	1.387
2024	81	1.078	66	1.225
TOTALE	372	4.977	378	5.727

Note:

I valori positivi riportano le minori esigenze realizzate rispetto alle previsioni iniziali, ovvero, risparmi in termini di unità di personale.

Calcolo riduzione annuale assunzioni e determinazione del controvalore finanziario.

Area 1	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2015	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
2016		13	13	13	13	13	13	13	13	13
2017			13	13	13	13	13	13	13	13
2018				13	13	13	13	13	13	13
2019					13	13	13	13	13	13
2020						13	13	13	13	13
2021							23	23	23	23
2022								67	67	67
2023									110	110
2024										81
TOTALE	26	39	52	65	78	91	114	181	291	372
CMU (*)	€ 25.654,67									
RISPARMIO	€ 667.021,42	€ 1.000.532,13	€ 1.334.042,84	€ 1.667.553,55	€ 2.001.064,26	€ 2.334.574,97	€ 2.924.632,38	€ 4.643.495,27	€ 7.465.508,97	€ 9.543.537,24

Area 2	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2015	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
2016		140	140	140	140	140	140	140	140	140
2017			140	140	140	140	140	140	140	140
2018				140	140	140	140	140	140	140
2019					141	141	141	141	141	141
2020						326	326	326	326	326
2021							796	796	796	796
2022								812	812	812
2023									1.201	1.201
2024										1.078
TOTALE	203	343	483	623	764	1.090	1.886	2.698	3.899	4.977
CMU (*)	€ 29.810,00									
RISPARMIO	€ 6.051.430,00	€ 10.224.830	€ 14.398.230	€ 18.571.630	€ 22.774.840	€ 32.492.900	€ 56.221.660	€ 80.427.380	€ 116.229.190	€ 148.364.370

Area 3	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2015	-121	-121	-121	-121	-121	-121	-121	-121	-121	-121
2016		45	45	45	45	45	45	45	45	45
2017			34	34	34	34	34	34	34	34
2018				38	38	38	38	38	38	38
2019					58	58	58	58	58	58
2020						47	47	47	47	47
2021							81	81	81	81
2022								54	54	54
2023									66	66
2024										66
TOTALE	-121	-76	-42	-4	54	101	182	236	302	368
CMU (*)	€ 38.423,00									
RISPARMIO	-€ 4.648.183	-€ 2.920.148	-€ 1.613.766	-€ 153.692	€ 2.074.842	€ 3.880.723	€ 6.992.986	€ 9.067.828	€ 11.603.746	€ 14.139.664

(*) COSTO UNITARIO DEL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER AREA COMPRENSIVO DI 13ª MENSILITA' E ONERI RIFLESSI.

TOTALE	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
RISPARMI	€ 2.069.268,42	€ 8.305.214,13	€ 14.118.506,84	€ 20.085.491,55	€ 26.850.746,26	€ 38.708.197,97	€ 66.139.278,38	€ 94.138.703,27	€ 135.298.444,97	€ 172.047.571,24