Dicembre 2022
Numero 13

B G A

BENE GERENDO AGIMUS

Bollettino d'informazione del Corpo di Commissariato dell'Esercito Italiano



206° Anniversario del Corpo di Commissariato.

A cura della Redazione

Il 19 novembre 2022 il Corpo di Commissariato dell'Esercito ha celebrato il 206° anniversario della costituzione dell'Intendenza Generale di Guerra dell'Armata Sarda.

Dal lontano 1816, il Corpo di Commissariato, fedele al motto "Bene Gerendo Agimus", pone al centro della propria azione il sostegno dell'uomo e l'operatività dell'Esercito. Senso del dovere nell'assolvere il compito assegnato, professionalità, lealtà, rispetto della storia e delle tradizioni, da sempre costituiscono i nostri punti di riferimento che consentono al Corpo di essere sempre aderente alle esigenze delle Unità dell'Esercito.

Forte degli oltre due secoli di storia, il Corpo di Commissariato ha saputo sempre adattarsi agli scenari del momento e oggi, con immutato e costante slancio propulsivo, garantisce il perfetto assolvimento dei propri compiti istituzionali quali l'attività amministrativa, la logistica dei materiali di commissariato, la consulenza legale. Nella stessa giornata è stata celebrata la ricorrenza dei Santi Patroni, la Beata Vergine della Divina Provvidenza e San Lorenzo.

La Cerimonia Militare è stata svolta il 25 novembre presso la Scuola di Commissariato alla presenza del Gen. C.A. Maurizio RICCO' e del Ten. Gen. Stefano REGA. La cerimonia ha assunto un particolare significato etico morale in quanto la Bandiera del Corpo è stata fregiata della Croce d'Oro al Merito dell'Esercito, conferita ottenuta per l'inestimabile supporto amministrativo e giuridico-legale alle attività svolte dalla Struttura Commissariale per l'emergenza COVID-19.

Di seguito, gli ordini del giorno del Sig. Capo di Stato Maggiore dell'Esercito, Gen. C.A. Pietro SERINO e del Capo del Corpo di Commissariato, Ten. Gen. Stefano REGA

ESERCITO

BENE GERENDO AGIMUS

SOMMARIO

206° Anniversario del Corpo di Commissariato.....1

Attività del Centro Nazionale Amministrativo Esercito.....8

Effetti del Codice di Comportamento. 11

Associazionismo Militare.....16

Il trattamento economico del personale militare dell'Esercito Italiano...17

Il think tank per il progetto ERP-INIT, una bella e interessante esperienza di cooperazione interforze.....18

La Comunicazione istituzionale: sfide e opportunità dell'ambiente digitale e tradizionale..... 22

STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO

ORDINE DEL GIORNO ALL'ESERCITO
FESTA DEL CORPO DI COMMISSARIATO – 19 novembre 2022

IL CORPO DI COMMISSARIATO CELEBRA OGGI IL 206° ANNIVERSARIO DELLA COSTITUZIONE DELL'INTENDENZA GENERALE DI GUERRA DELL'ESERCITO SABAUDO.

EREDE DI GLORIOSE TRADIZIONI MILITARI, IL CORPO MERITA IL PIÙ AMPIO RICONOSCIMENTO PER LA CAPACITÀ TECNICA, L'ELEVATA PROFESSIONALITÀ E LA PERIZIA DIMOSTRATA DAL PROPRIO PERSONALE NELLE QUOTIDIANE ATTIVITÀ IN PATRIA E ALL'ESTERO.

LE NUMEROSE ONORIFICENZE CHE NE FREGIANO LA BANDIERA E LE RICOMPENSE CONFERITE INDIVIDUALMENTE OFFRONO ELOQUENTE TESTIMONIANZA DELL'ASSOLUTO VALORE E DELL'IMPEGNO ETICO E MORALE DIMOSTRATI DAI COMMISSARI IN OGNI AMBITO.

IN QUESTA LIETA RICORRENZA L'ESERCITO RIVOLGE, MIO TRAMITE, A TUTTO IL PERSONALE DEL CORPO DI COMMISSARIATO IL SUO PIÙ FERVIDO SALUTO AUGURALE.

IL CAPO DI SM DELL'ESERCITO
Generale di Corpo d'Armata Pietro SERINO

STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO

Il Capo del Corpo di Commissariato

ORDINE DEL GIORNO DEL 19 NOVEMBRE 2022

"Celebrazione del 206° anniversario della costituzione dell'Intendenza di Guerra dell'Armata Sarda, antesignana del Corpo di Commissariato dell'Esercito Italiano".

Il Corpo di Commissariato dell'Esercito celebra oggi il 206° anniversario della costituzione dell'Intendenza Generale di Guerra dell'Armata Sarda.
Nel lontano 19 novembre del 1816, Vittorio Emanuele di Savoia, Re di Sardegna, sancì la cessazione delle funzioni attribuite all'Ufficio Generale del soldo, affidandole all'Intendenza Generale di Guerra e attribuendo ad essa funzioni di sussistenza, amministrazione e controllo ispettivo. Da quel giorno inizia la nostra storia al servizio dell'Istituzione.

Da quella lontana data, ininterrottamente, gli appartenenti al Corpo di Commissariato, nelle diverse configurazioni assunte nel corso del suo secolare operare, hanno profuso un instancabile impegno ed un continuo contributo per garantire alla Forza Armata un fondamentale supporto logistico-amministrativo e per scrivere la storia del Paese. In fraterna comunione d'intenti e di spirito, i Commissari hanno sempre costituito con le Unità operative una granitica "una acies", offrendo costantemente il loro decisivo e spesso eroico contributo come testimoniato dalle innumerevoli onorificenze che fregiano la Bandiera e concesse individualmente.

Fedeli alla lunga tradizione di feconda alacrità e grande professionalità, il 206° Anniversario di costituzione del Corpo, acquisisce un significato ancora più intenso in considerazione del fatto che, nell'ambito della cerimonia formale prevista per il prossimo 25 novembre, la nostra Bandiera sarà insignita della Croce d'Oro al Merito dell'Esercito, ottenuta per l'inestimabile supporto amministrativo e giuridico-legale alle attività svolte dalla Struttura Commissariale per l'emergenza COVID-19.

In tale fausta ricorrenza, affidando il lavoro che svolgiamo giornalmente alla Beata Vergine Maria della Divina Provvidenza e San Lorenzo, Co-Patroni del Corpo di Commissariato oggi celebrati, quale Vostro Capo del Corpo, desidero rivolgere a tutti Voi i miei più sinceri voti augurali, esprimendo la mia sincera gratitudine per il Vostro operato, divenuto sempre più impegnativo e caratterizzato da importanti sacrifici sempre rivolti ad assicurare un'efficace gestione amministrativa degli organismi, compresa la revisione delle contabilità, l'importante funzione del trattamento economico del personale, la consulenza legale ai Comandanti e la preziosa ed altamente qualificata azione rivolta alla logistica dei viveri, del vestiario e dell'equipaggiamento, degli attendamenti, degli arredi, finalizzati tutti al pieno supporto della componente operativa della Forza Armata e più in generale al benessere del personale militare in territorio metropolitano e nelle operazioni al di fuori dei confini nazionali.

IL CAPO DEL CORPO
Magg. Gen. Stefano REGA



"spirito di corpo, coesione, motivazione, attitudine al multitasking, competenza e professionalità sono dunque le qualità che dovranno caratterizzare gli specialisti Commissari per rendere la loro azione aderente agli scenari futuri che la Forza Armata si troverà ad affrontare, chiaramente indicati dal Signor Capo di Stato Maggiore nelle linee di indirizzo espresse nel *Concept Paper* Esercito 4.0"



"il personale del Corpo di Commissariato, nella miriade di settori dove si trova ad operare, appartiene ad un'unica squadra, fondamentale per ogni Comandante e per tutto l'Esercito, perché garantisce le migliori condizioni di vita di ogni soldato: il trattamento economico, le uniformi, la tutela giuridica ma anche, il cibo e l'equipaggiamento"











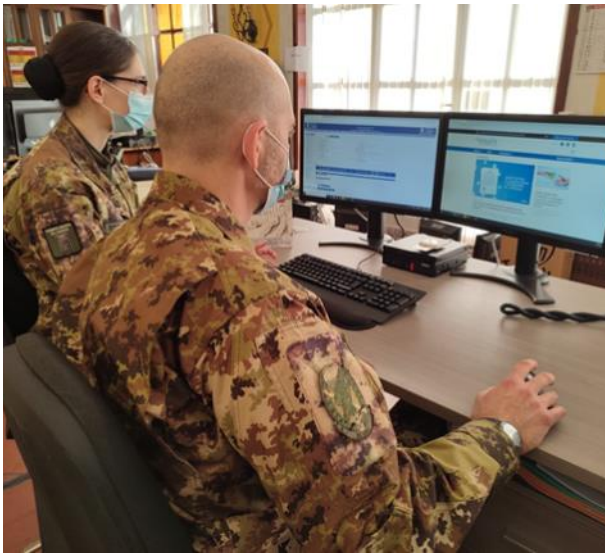

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COMMISSARIATO MILITARE
ALLA BANDIERA
INDIVIDUALI

Attività del Centro Nazionale Amministrativo Esercito.

del Magg. Gianluca GRAVINA*

Il Magg. Gianluca Gravina illustra ai lettori di "Bene Gerendo Agimus" le peculiari attività svolte dal Centro Nazionale Amministrativo Esercito, finalizzate a garantire la sempre più stretta aderenza e la massima attenzione al personale militare e civile della Forza Armata.

Il Centro Nazionale Amministrativo Esercito (CNA-E) è, come noto, l'Organismo di Forza Armata che gestisce, attraverso l'ausilio di piattaforme digitalizzate, il trattamento economico di attività, di quiescenza e la funzione matricolare del personale della Forza Armata. La sua attuale struttura trae origine dalla ridefinizione dell'assetto organizzativo e amministrativo dell'Esercito ed è complementare al processo di riordino dei servizi amministrativi che ha previsto, tra l'altro, la costituzione delle Direzioni di Intendenza. Dal 13 dicembre 2021, il Centro è sotto la guida del Brigadier Generale Francesco RICCARDI e, dal 1° gennaio 2022, è passato alle dipendenze del Comando Commissariato nell'ambito del Comando Logistico dell'Esercito. In esito al suddetto transito, il Centro ha condotto, come di consueto, numerose iniziative volte a implementare i servizi offerti al personale amministrato nel cui contesto assumono particolare rilevanza le seguenti attività:



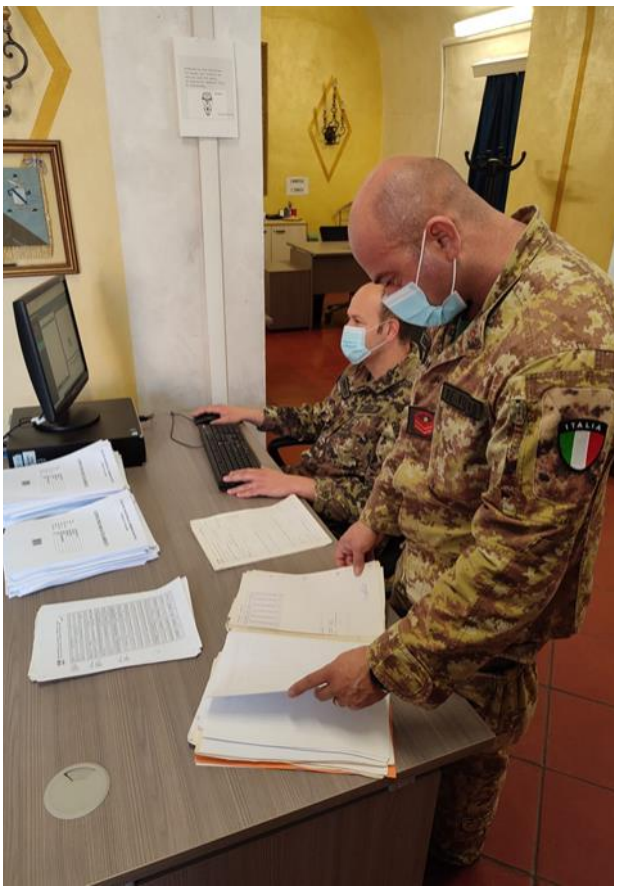
- dematerializzazione delle cartelle amministrative del personale militare e civile, un progetto avviato nel 2020 che rende ancora più aderente l'accentramento della funzione stipendiale ed efficienta ulteriormente i processi lavorativi all'interno del CNA-E;
- revisione delle comunicazioni nei confronti del personale in ausiliaria attraverso la rivisitazione del "bollettino" che accompagna il cedolino mensile al fine di veicolare maggiori informazioni e novità di interesse;
- incontri in ambito interforze con formulazione di proposte per l'implementazione dei processi di erogazione degli emolumenti nei confronti del personale congedato/vincitore di concorso presso altre Forze Armata o Forze di Polizia. Ciò anche al fine di evitare indebite corresponsioni di emolumenti e le conseguenti azioni di recupero;
- aggiornamento e supporto del personale degli E/D/R/C operante sui sistemi che veicolano le informazioni per l'attribuzione delle competenze stipendiali. Tale iniziativa, svolta ciclicamente per la durata di un mese presso la sede del Centro, prevede l'affiancamento di tale personale ai contabili del CNA-E al fine di accrescere la loro conoscenza dei sistemi stipendiali in uso e ridurre la distanza tra

"centro e periferia", nonché favorire lo scambio di informazioni a vantaggio degli amministrati;

- rinnovo del protocollo d'intesa tra l'Esercito e l'INPS per rinsaldare la collaborazione in atto tra CNA-E e Polo nazionale Esercito presso l'INPS di Chieti che, dal 2019, dà la possibilità al personale della Forza Armata di disporre di un unico Polo deputato alla trattazione delle pratiche di pensione, liquidazione del TFS e concessione di prestiti. Tale accordo con l'INPS permetterà, inoltre, di continuare a garantire tempistiche uniformi di trattazione delle pratiche, omogenea applicazione delle norme, maggiore celerità e meno casi di contenzioso.

Al contempo, oltre alle citate attività, il CNA-E ha:

- pubblicato, ad uso interno, il "Manuale del contabile", che definisce le competenze degli agenti amministrativi responsabili, stabilisce le procedure da attuare nell'ambito del CNA-E e illustra le principali funzionalità dei sistemi informatici attualmente in uso alla Forza Armata;
- redatto un vademecum dal titolo "il trattamento economico di quiescenza e di fine servizio" comprensivo di una raccolta delle 100 Frequently Asked Questions (FAQ) in materia di trattamento pensionistico e di fine servizio. Il documento, diramato dal Comando Commissariato, costituisce un valido strumento a supporto degli amministrati e degli E/D/R/C che, a seguito del processo di accentramento stipendiale e della riconfigurazione dei servizi amministrativi, non hanno più conoscenze approfondite sulla specifica materia, oggetto di continui aggiornamenti;
- sviluppato di concerto con il Comando C4 Esercito nell'ottica di ottimizzare la gestione del trattamento economico e del servizio matricolare, due proposte la cui attuazione consentirà di incrementare l'interoperabilità tra i numerosi sistemi informatici in uso (Sige/ Adhoc/Accessorie Web/Unificato Web) a vantaggio degli operatori e del personale della Forza Armata;



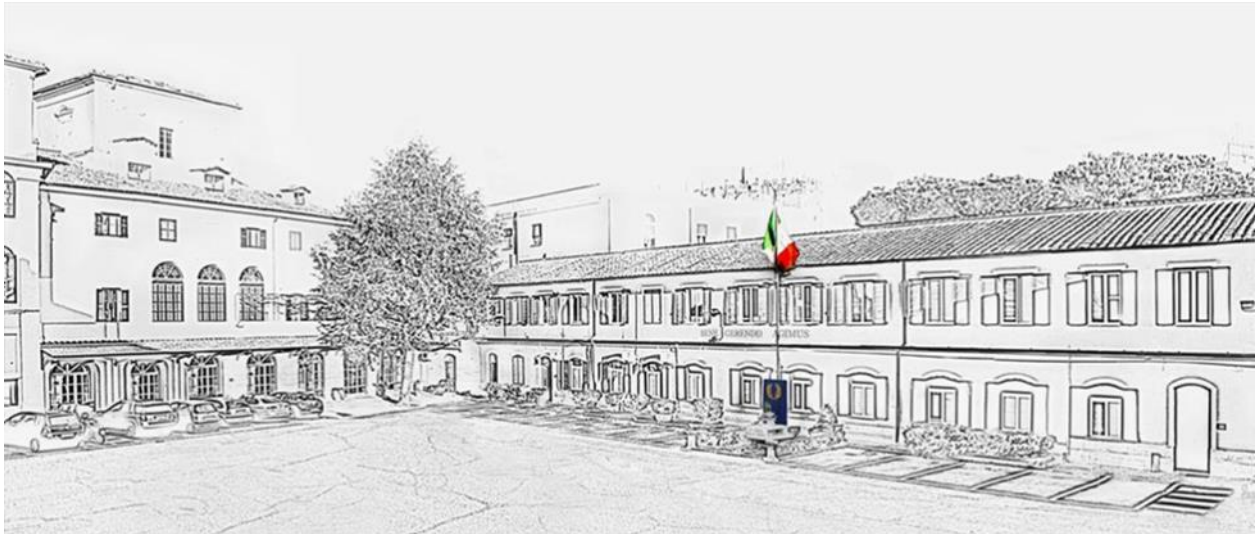
- concorso con proprio personale all'attività dei Nuclei di Supporto e Verifica Logistica del Comando Logistico dell'Esercito, deputati alla verifica della funzionalità delle Unità Organizzative nonché a fornire diretto supporto ai responsabili di settore in loco, al fine di efficientare le procedure volte alla gestione del trattamento economico e matricolare del personale. Tale attività viene svolta presso le Unità Organizzative individuate dal Comando Logistico dell'Esercito con apposito calendario;
- contribuito alla formazione in materia di trattamento economico di attività e di quiescenza nonché di servizio matricolare in favore di Ufficiali, Sottufficiali e Graduati del Corpo di Commissariato.





Tutte le succitate attività sono state promosse e sviluppate dal Centro in piena armonia con quelle di "routine", in un quadro generale volto a garantire la sempre più stretta aderenza e la massima attenzione al personale militare e civile della Forza Armata.

**Capo Sezione Studi e Normativa dell'Ufficio Coordinamento e Studi del CNA-E*



Effetti del Codice di Comportamento.

A cura del S. Ten. Pasquale Soriano*

Il Sottotenente Soriano affronta il tema della fedeltà morale alle istituzioni e le conseguenti prescrizioni minime di diligenza e buona condotta che valgono per tutti i dipendenti pubblici e, dunque, anche per i militari.

La fedeltà morale alle istituzioni da parte dei pubblici dipendenti è ormai da anni al centro dell'immaginario collettivo. Adeguare il proprio atteggiamento a parametri di lealtà, imparzialità e servizio al bene comune qualifica il dipendente pubblico, in linea con quanto prescrive la Costituzione che impone ai cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche il dovere di adempierle con disciplina ed onore al servizio esclusivo della Nazione.

In ambito Forze armate, l'integrità morale da sempre caratterizza l'essenza stessa del militare: è un tratto imprescindibile e selettivo che si esprime durante la formazione iniziale per consolidarsi con senso di responsabilità e consapevolezza nel corso degli anni. Gli infiniti esempi di virtù che si individuano nella storia, ma anche quelli che avvengono silenziosamente ogni giorno, costituiscono il patrimonio valoriale sul quale poggia l'intera istituzione militare.

Il legislatore, nel regolare la condotta dei dipendenti pubblici, ha individuato nel Codice di comportamento, il DPR 62/2013, misure rivolte alla prevenzione della corruzione.

In applicazione al citato decreto, anche per la Difesa, il Codice di comportamento dei dipendenti del ministero, articolato in 23 punti, attribuisce il rilievo disciplinare alle violazioni degli stessi principi. I doveri contenuti nel testo costituiscono le prescrizioni minime di diligenza e buona condotta che i dipendenti pubblici e, dunque, i militari sono tenuti ad osservare.

Chi operava nella pubblica amministrazione (PA), infatti, era consapevole che il "codice etico" risultava nei fatti sconosciuto ai dipendenti, i quali si adeguavano spontaneamente ai principi basilari del corretto agire, senza nemmeno conoscerne i contenuti. Il Codice, oggi, rappresenta un chiaro riferimento che, se disatteso, individua nei soggetti la responsabilità civile, penale, patrimoniale (contabile e amministrativa), disciplinare e dirigenziale.

Sulla base di quanto previsto dalla norma, lo "scritto" rappresenta uno degli strumenti essenziali per ciascuna organizzazione. Esso va adottato su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, figura cui la legge attribuisce un ruolo centrale al fine della sua attuazione.



Il Responsabile deve verificare annualmente il livello di applicazione del Codice rilevando, ad esempio, il numero e il tipo delle violazioni accertate e sanzionate, in quali aree dell'amministrazione si concentra il più alto tasso di violazioni. Il Responsabile, inoltre, provvedendo allo scambio di dati con l'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC), utilizza le informazioni per futuri inter-



venti volti a correggere i fattori che hanno contribuito a determinare le cattive condotte. Le aree particolarmente a rischio sulle quali si pone maggiore attenzione sono le procedure di affidamento diretto di beni e servizi, reclutamento e progressioni di carriera, conferimento incarichi di collaborazione.

Occorre menzionare l'introduzione di una figura interna alla PA come il whistle-blower di matrice anglosassone, la quale ha il dovere, in ragione del proprio vincolo d'impiego, di segnalare illeciti di cui sia venuto a conoscenza con la garanzia dell'anonimato.

Al di là della norma giuridica, tuttavia, il servizio militare non può essere considerato come la fornitura di un bene, una richiesta di prestazione da quantificare e "riportare" a bilancio, ma è da ricondurre ad un servizio a beneficio della collettività, un'attività strategica che realizza una cornice di sicurezza senza confini a tutela della stabilità internazionale.

La specificità delle Forze armate, sancita con l'articolo 19 della legge 183/2010, in ragione della peculiarità dei compiti, degli obblighi e delle limitazioni personali, previsti da leggi e regolamenti, a difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna del Paese, si raccorda all'ordinamento istituzionale dello Stato. A tal riguardo, si conferma la tesi del giurista italiano Santi Romano, attraverso la quale l'ordinamento militare, immanente dell'ordinamento interno, costituisce un'istituzione avente in sé una propria forza e proprie regole di condotta che lo Stato di diritto ha riconosciuto più che imposto. Già durante il Sacro Romano Impero, l'Imperatore Federico I detto il Barbarossa emanò una serie di regole da seguire per il suo esercito racchiuse nel codice "Gesta Friderici Imperatoris", improntato ad una condotta tanto rigorosa quanto inclusiva per la leale appartenenza alle sacre norme del sovrano.

La stessa Costituzione repubblicana, all'art. 52 nel prevedere che "l'ordinamento delle forze armate si informa allo spirito democratico della Repubblica", riconosce implicitamente una differenziazione dell'ordinamento militare, rispetto al resto del pubblico impiego, anche se l'orientamento generale evidenzia l'assoggettamento dell'organizzazione militare ai principi generali dell'ordinamento giuridico dello Stato.



La specificità, dunque, dell'ordinamento militare trova, altresì, una sua ragion d'essere nella natura oggettiva delle esigenze operative che le Forze armate sono chiamate a gestire e che impongono, di conseguenza, un'organizzazione e una struttura dedicata. A differenza, infatti, degli altri settori della PA, generatori di atti amministrativi, l'organizzazione militare produce, per la specificità d'impiego, un'attività di carattere operativo, che come tale non è sottoponibile a veri e propri controlli giuridici di convenienza, ma agisce nell'interesse generale.



I valori dal forte significato evocativo come per esempio l'onore, la disciplina, lo spirito di corpo, non possono apparire agli occhi della comunità come concetti astratti, ma essi stessi rappresentano di fatto la sintesi di atti concreti che rispecchiano un sistema di comportamenti condiviso all'interno di un gruppo che supera oltremodo la norma scritta. La condotta, riprendendo la filosofia di Max Weber, sociologo del fenomeno burocratico, prescinde da una codificazione scritta a vantaggio di un "dovere" dove non c'è spazio per la corruzione.

Ciò posto, lo status di militare non si esaurisce attraverso l'applicazione di un articolo di una norma, ma trova il proprio fondamento nella motivazione interiore quale vincolo naturale per affermare in ogni istante quel senso di "lealtà" che da sempre lo contraddistingue e che si esprime *tout court* finanche con l'estremo sacrificio per onorare il giuramento prestato.

**Ufficiale S1 presso il 13° Reparto Comando e Supporti Tattici "Pinerolo"*



Storia, tradizioni, valori, benefits e...tanto altro.

A.NA.CO.MI

ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMMISSARIATO MILITARE

Info: anacomipresidenza@gmail.com

ISCRIVITI ADESSO!



FONDAZIONE "ORESTE SALOMONE"

Info: smecra@esercito.difesa.it

Ti aspettiamo!

Fondazione Oreste Salomone



Nasce l'importante convenzione tra
la **Fondazione Oreste Salomone** e **Aspevi Roma srl**,
Agenzia di Vittoria Assicurazioni spa, volta ad offrire servizi
assicurativi all'avanguardia
rivolti agli associati della fondazione.
L'accordo prevede un'ampia gamma di **prodotti innovativi**

Vittoria Assicurazioni

AGENZIA di ASPEVI ROMA

ASPEVI ROMA SRL
Via Abruzzi, 4 - 00187 - Roma (RM)
T- 06 679 8199 | mail: infoaspevi@agentivittoria.it

Prima della sottoscrizione leggere i Fascicoli Informativi reperibili nel Punto Vendita Vittoria Assicurazioni o su https://aspeviroma.it/

Associazionismo Militare.

a cura del Col. Franco DI SANTO

Il Colonnello Franco Di Santo, illustra l'importanza dell'associazionismo militare, fondamentale legame tra passato, presente e futuro a testimonianza del saldo legame esistente tra le vecchie e le nuove generazioni di militari.

Non essere più in servizio non significa non essere più militari: la militarità, una volta acquisita col giuramento, non si perde mai se non per indegnità.

Questo fatto è testimoniato anche dall'esistenza delle Associazioni d'Arma e dei Corpi le quali hanno proprio lo scopo di preservare la militarità degli associati non più in servizio attraverso varie attività sociali che rafforzino lo spirito d'appartenenza nonché la cura delle tradizioni e lo studio della storia militare che questo spirito di appartenenza compone e consolida. Le Associazioni hanno poi il compito di unire i militari in servizio e quelli in congedo nel nome di una fraternità d'armi che si nutre anche dell'esperienza di chi ci ha preceduto.

Il Corpo di Commissariato dell'Esercito ha un proprio sodalizio di riferimento che si chiama Associazione Nazionale Commissariato Militare (A.Na.Co.Mi.) cui sarebbe bene tutti quelli che non sono più in servizio facessero riferimento per conservare il proprio senso di appartenenza all'Istituzione militare. Per questo motivo chi scrive si è associato ed è pronto ad accogliere con interesse le iniziative che verranno proposte dall'A.Na.Co.Mi. per vivificare quella conoscenza e quei valori che ci rendono sempre orgogliosi di essere militari e, in ultima analisi, legittimano la stessa esistenza del sodalizio mi-



Il trattamento economico del personale militare dell'Esercito Italiano.

a cura del Col. Francesco Salvatore CALDERONI* e del Ten. Col. Carlo TRAVAGLIO **

In questo numero di "Bene Gerendo Agimus" , il Col. Francesco Salvatore CALDERONI e il Ten. Col. Carlo TRAVAGLIO, effettivi a SME I RRAGEP, presentano un'interessante guida riguardante il trattamento economico del personale militare, ***allegata integralmente al Bollettino****. Di seguito una breve introduzione a cura degli autori.*

Nella redazione del documento ci siamo prefissi lo scopo di fornire a tutto il personale uno strumento di consultazione sugli istituti retributivi tipici del personale militare in servizio con specifico riferimento -per gli aspetti peculiari- all'Esercito Italiano.

Abbiamo voluto realizzare un'utile guida, in una materia viva e complessa, in continua evoluzione, disciplinata da norme stratificate nel tempo in un articolato "rapporto" tra Leggi, Codice dell'Ordinamento Militare e norme di recepimento dei provvedimenti di concertazione.

La finalità della guida è esclusivamente informativa, senza pretendere di definire un quadro completo ed esaustivo delle questioni trattate, illustrando per ogni istituto analizzato le disposizioni normative e applicative che lo disciplinano.

Il documento è stato strutturato in maniera tale da accompagnare il lettore attraverso un percorso logico organizzato, volto a conoscere i diversi aspetti che concorrono a definire il trattamento economico del personale militare in servizio, partendo da una sintetica rappresentazione della struttura intrinseca nonché dei macro elementi che lo compongono (trattamento economico fondamentale e trattamento economico accessorio), proseguendo con la descrizione dei fattori "esterni" (contributi previdenziali e imposizione fiscale) che influiscono in maniera anche



sensibile sulla retribuzione netta del personale militare.

Il nucleo centrale della pubblicazione è dedicato alla descrizione dettagliata delle singole voci che compongono la retribuzione del personale militare per le quali sono state delineate la genesi normativa, le finalità e le modalità di adeguamento. Tale approfondimento è stato realizzato esaminando le peculiarità vigenti per le varie categorie in cui è suddiviso il personale militare (personale dirigente, non dirigente e in ferma) nonché quelle caratterizzanti particolari posizioni di impiego (come ad esempio l'impiego estero).

**Capo Ufficio Condizione Militare—SME I RRAGEP*

*** Capo 1^ Sezione Trattamento Economico del Personale Militare e monitoraggio delle spese stipendiali — SME I RRAGEP*

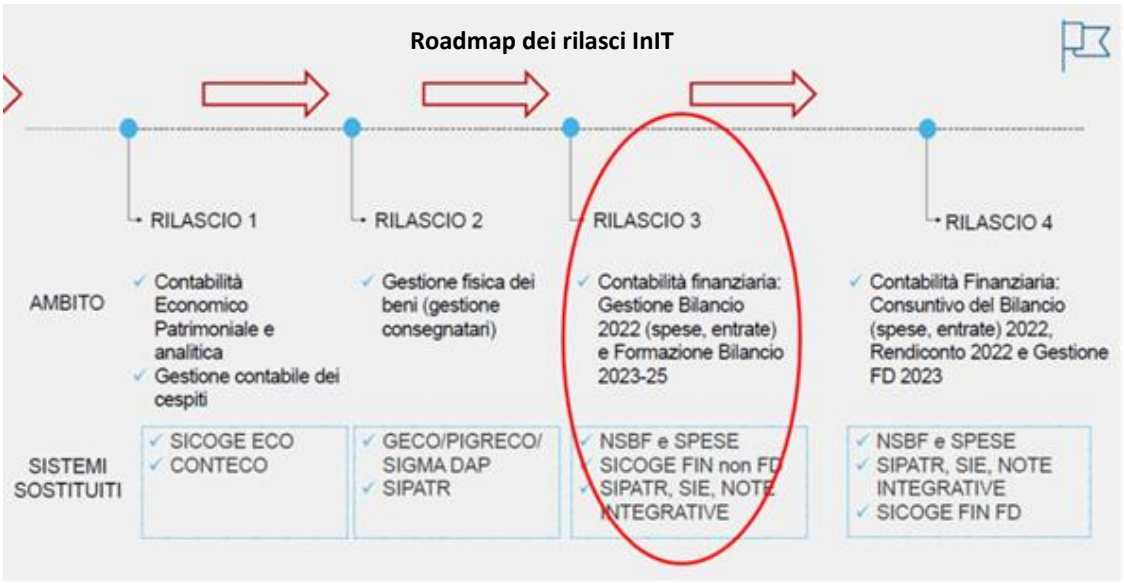
Il *think tank* per il progetto ERP-INIT, una bella e interessante esperienza di cooperazione interforze.

A cura del Ten. Col . Gianpaolo IANNOTTA*

Il Ten. Col. Iannotta ha voluto raccontare la sua esperienza, maturata nell'ambito di un gruppo di lavoro interforze, istituito per attagliare l'INIT, nuovo sistema informatico gestionale di contabilità pubblica, alle esigenze peculiari della Difesa. La pandemia ha, infatti, "costretto" a modalità lavorative interamente on-line e tale vincolo ha stimolato l'individuazione di un metodo di lavoro particolare ("SHU HA RI") e l'utilizzo di software (come "MURAL"), che hanno contribuito a rendere l'esperienza particolarmente innovativa e proficua.

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da un progressivo e radicale processo di riforma del bilancio dello Stato che ha portato alla soppressione delle contabilità speciali, al passaggio ad un bilancio nel quale viene potenziata la cassa, all'introduzione di un nuovo concetto d'impegno, basato sui requisiti di pluriennalità ed esigibilità, e all'affiancamento, ai soli fini conoscitivi, della contabilità economico-patrimoniale a quella finanziaria. Una serie di cambiamenti talmente radicali che hanno reso inevitabilmente obsoleti alcuni regolamenti interni alla Difesa (penso, ad esempio, al TUOM e alla GAB ed. 2013, pensati per un modello in cui la contabilità speciale la faceva da padrone) e hanno richiesto una serie di aggiustamenti successivi delle procedure contabili interne.

La radicale riforma del Bilancio dello Stato si inquadra all'interno di un disegno più ampio che mira a rendere la spesa pubblica più efficace ed efficiente. In tale contesto rientra anche l'introduzione di un nuovo sistema informatico gestionale di contabilità pubblica, denominato InIT, le cui prime funzionalità sono state rilasciate nel 2021 e che è destinato ad assorbire in un unico sistema modulare e integrato di tipo ERP, i sistemi attualmente in uso presso le Amministrazioni centrali (sistemi cd. "legacy"). I sistemi di tipo ERP - sigla di Enterprise Resource Planning "pianificazione delle risorse d'azienda" - indica un sistema di gestione che integra tutti i processi di business rilevanti di un'organizzazione, fondandosi su una base di dati unica ed evitando, in ambito contabile, la duplicazione delle scritture. I sistemi di tipo



ERP, la cui origine è risalente nel tempo ed è collegata a istanze di efficienza in ambito aziendale, anno la caratteristica di essere modulari e di consentire la comunicazione tra i vari rami della contabilità di una organizzazione, al fine di evitare errori, ridondanze e duplicazioni di scritture contabili.

L'introduzione di InIT risponde, quindi, all'esigenza di efficientare le procedure informatiche interne alle Amministrazioni pubbliche mediante la riduzione delle operazioni a carico dell'utente, la diminuzione delle ridondanze e una migliore qualità dei dati. InIT consentirà di ridurre le probabilità di errore, favorirà la standardizzazione dei dati e consentirà una più facile comparazione ed analisi degli stessi.

Attualmente sono stati rilasciati i primi due moduli: l'"economico patrimoniale", a cui è collegato la liquidazione della spesa, con la registrazione del costo in chiave economico-patrimoniale, e la "gestione fisica dei beni", che attiene all'assunzione in carico dei materiali. A partire dall'EF 2023, poi rinviato di un anno, era previsto, nell'ambito del rilascio 3, il primo modulo finanziario a cui avrebbe fatto seguito, con il successivo rilascio 4, la parte relativa alla gestione dei funzionari delegati. In vista di tali rilasci, il MEF ha interessato preventivamente il Ministero della Difesa per valutare insieme l'impatto che l'introduzione della nuova piattaforma informatica avrebbe avuto sui sistemi interni (c.d. "legacy") di programmazione e gestione finanziaria che attualmente dialogano con il SICOGE.

Da tale stimolo esterno è nata, in ambito SMD UGPPB, l'idea di istituire un "Think Tank" interforze che, nel tentativo di armonizzare le esigenze peculiari del comparto Difesa con le esigenze intrinseche del programma InIT, ridisegnasse le procedure di programmazione e gestione finanziaria interni per renderli coerenti con il mutato quadro normativo di riferimento. Coordinatore e "deus ex machina" del Think Tank è stato un Ufficiale di Commissariato dell'Esercito, il Ten. Col. Stefano Maizza, che ha individuato, sin dall'inizio, alcune caratteristiche di composizione del gruppo e di modalità di lavoro che si sono dimostrate determinanti per completare il progetto nel poco tempo concesso dal MEF (solo tre mesi). In particolare, il Ten. Col. Maizza ha stabilito:



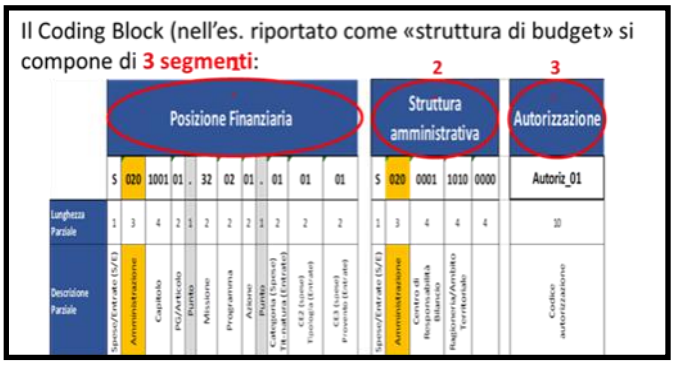
- la filosofia di pensiero: la metodologia d'analisi proposta è stata lo "SHU HA RI" (sviluppo delle competenze), presa in prestito dalle arti marziali giapponesi è spesso utilizzata nel mondo dei cambiamenti organizzativi e del design dei sistemi informatici, dove è conosciuta con il termine di «AGILE *approach*». Nel primo passo si identificano le regole vigenti e i presupposti fondanti e si prende atto delle nuove esigenze e dei vincoli (*constraint*). In un secondo momento ci si discosta dal modello di partenza per approcci progressivi cercando nuove soluzioni. Le soluzioni, una volta individuate e condivise, diventano le nuove regole su cui disegnare il nuovo modello;
- la composizione del team: il gruppo di lavoro è stato composto da un ristretto numero di persone, in possesso di specifica expertise in materia di programmazione finanziaria e ge-

ARGOMENTI DA TRATTARE PER L'IDENTIFICAZIONE DEL NUOVO DRAFT PROGETTUALE

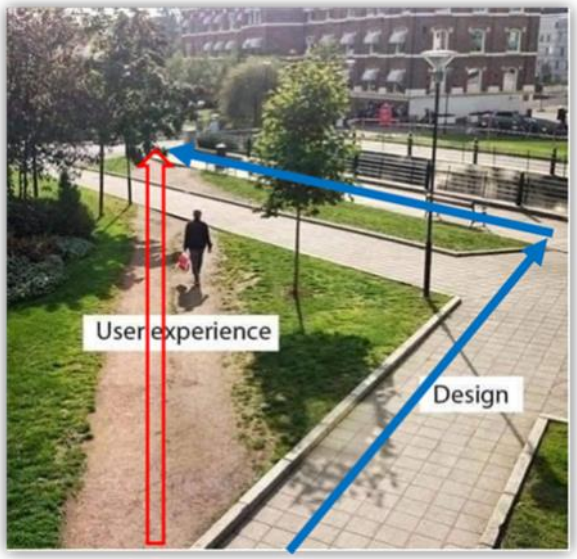
MODELLISTICA	CONTROLLI E VALIDAZIONI	AUTORIZZAZIONI DI SPESA	UFFICI PERIFERICI	RELAZIONE TRA SISTEMI LEGACY E INIT
Confermare, semplificare o rimuovere?	Il nuovo modello consente di operare il controllo operativo? Come?	Come cambia la chiave contabile a fronte delle variazioni di autorizzazione?	Identificare «chi» inserire	Acquisire elementi informativi e delineare una strategia condivisa
Rischi/Opportunità Ipotesi di soluzione	Ipotesi di soluzione	Ipotesi di soluzione	• Rischi/Opportunità • Ipotesi di soluzione	• Rischi/Opportunità • Ipotesi di soluzione
Punti di forza Punti di debolezza	• Attori/Decisori • Flusso • Variazioni/punto di «non ritorno»	• Significato • Attori/decisori • Relazione con cronoprogramma	Analisi del significato di Uff. Perif. nella chiave contabile in ottica di integrazione delle scritture contabili e di bilancio integrato	• Punti di forza • Punti di debolezza

stione amministrativa, dotate di particolare predisposizione al lavoro in team, nonché di spiccate capacità di analisi e sintesi.

- modalità di lavoro: sono stati previsti due incontri a settimana, da svolgere in VTC. Per favorire il confronto di idee, rispettando al tempo stesso la roadmap prefissata, si è utilizzato MURAL, un applicativo informatico open source che al termine del brainstorming consente, ad ogni membro del gruppo, di individuare gli ostacoli e le possibili soluzioni (in un massimo di tre) e di sintetizzarli su dei "post-it" di diverso colore da attaccare sulla bacheca virtuale per essere successivamente sottoposti alla votazione del gruppo. In sintesi, il lavoro si compone di due momenti: il primo, individuale, in cui ciascun elemento analizza la problematica "topic" del giorno alla luce della propria esperienza e il secondo, collettivo, in cui il moderatore indirizza la discussione del gruppo in un mainstream che, partendo dall'analisi dell'argomento, induce i partecipanti a un confronto/scontro di idee, mantenendo il focus sulle problematiche e sulle soluzioni individuate. Al termine della sessione di lavoro, le soluzioni proposte vengono sottoposte a votazione segreta da parte del gruppo (moderatore escluso). Al termine di ogni sessione di lavoro, chiamata "round", il Mural con il lavoro del gruppo viene salvato in formato .pdf e inviato dal moderatore tramite email a tutti i partecipanti, con una breve sintesi dell'attività svolta e un'anticipazione della sessione successiva. Questo "percorso guidato" ha consentito al gruppo di mantenere una linearità e una rigorosità nei processi logici che ha permesso di raggiungere la massima condivisione delle soluzioni individuate, consentendo, al contempo, di risparmiare tempo e risorse.



Con tale metodologia sono stati affrontati numerosi temi e, senza preconcetti, è stato progressivamente ridisegnato il flusso informativo e le procedure di programmazione e gestione finanziaria interni alla Difesa, rendendoli coerenti sia con il nuovo impianto normativo, sia con il nuovo sistema informatico InIT. Le sessioni di lavoro del Think Tank venivano periodicamente intervallate da incontri (sempre in VTC) con il Team degli sviluppatori InIT del MEF, il cui scopo era quello di verificare la corretta direzione del percorso intrapreso dal gruppo, ovvero la conformità delle proposte alla struttura del nuovo sistema InIT (che utilizza logiche e processi molto differenti da quelli del SICOGE) e, al contempo, fare in modo che il MEF recepisse le esigenze peculiari e il nuovo indirizzo programmatico intrapreso della Difesa in chiave esemplificativa e maggiormente razionale. Chiaramente i vincoli di natura informatica hanno spesso condizionato i ragionamenti del Think Tank (elemento cardine su cui è imperniato InIT è ad esempio il coding block o "chiave contabile", che è il mattoncino base con cui sarà costruita tutta la nuova architettura informatica), ma alla fine, anche a detta dei tecnici del MEF, il risultato finale è stato di pregio.





Dal mio punto di vista, questa non è stata l'unica esperienza di lavoro in ambito interforze, ma è stata certamente la più entusiasmante e proficua perché la combinazione dei tre elementi elencati prima ha consentito di superare sempre le legittime diversità di opinioni (oltre che di interessi), per pervenire a soluzioni condivise, concrete e razionali. Il fatto che i componenti del gruppo fossero stati selezionati tra i "tecnici" di Organi Programmatori e C.R.A. (che quotidianamente operano sui sistemi informatici per gestire le tematiche finanziarie delle rispettive Forze Armate), ha certamente favorito il giusto compromesso tra teoria contabile e soluzioni pratiche e ha consentito di cementare rapporti interpersonali, un vero e proprio "sodalizio tra Finanziari e Bilancisti", di cui le rispettive Organizzazioni Apicali potranno beneficiare nel tempo.

**Capo Sezione Finanziaria - SME UG CRAEI*

La Comunicazione istituzionale: sfide e opportunità dell'ambiente digitale e tradizionale

A cura del Ten. Angelo Equabile*

La comunicazione è l'elemento distintivo che caratterizza tutte le attività umane. Questo articolo ci illustra una panoramica sulla comunicazione tradizionale e digitale evidenziando sfide e opportunità.

Premessa

Il primo principio della comunicazione afferma che "non si può non comunicare" e parafrasando tale *assumption* possiamo dire che solo i morti non comunicano, almeno in questo mondo! A rafforzare tale principio si può aggiungere che "non esiste comunicazione senza il prossimo", infatti, si comunica per veicolare un'informazione da un interlocutore ad un altro e negli ambiti più disparati: dall'economia



alla medicina, dalla politica all'arte.

Comunicare è un'abilità sociale *goal oriented*, la cui efficacia e determinata dal corretto recepimento del messaggio da parte del destinatario, cosicché la responsabilità di eventuali fraintendimenti ricade sul mittente che dovrà porre attenzione allo stile comunicativo, target di riferimento, e in generale a tutti quegli aspetti che non vanno lasciati al caso. La scarsa consapevolezza utilizzata per la comunicazione umana origina una serie di epifenomeni che possiamo definire quali *bias* comunicativi i quali modificano il messaggio durante il suo viaggio tra il mittente e il destinatario. Possiamo quindi parlare di comunicazione "consapevole" quando vengono poste in essere le strategie utili a raggiungere l'obiettivo di veicolare il messaggio all'interlocutore, intervenendo su una moltitudine di variabili che rendono la comunicazione efficace. Esistono principalmente due ambienti in cui la comunicazione avviene ovvero quello digitale e quello tradizionale, ed in questi due ambienti si sviluppano ulteriori aree la cui qualifica prende il nome dei soggetti coinvolti nel processo comunicativo, troviamo quindi la comunicazione politica, istituzionale, interpersonale, commerciale, religiosa etc.

Comunicazione tradizionale

Per comunicazione tradizionale si voglia intendere quella comunicazione che non necessiti di dispositivi tecnologici avanzati ovvero di quel tipo di comunicazione che avviene principalmente *de visu* o comunque mediata da mezzi esistenti già prima della rivoluzione informatica iniziata negli anni 50.

La comunicazione tradizionale ha origini ancestrali e coinvolge le emozioni e bisogni primari dell'uomo, infatti, le prime forme di comunicazioni erano basate su segnali sonori tesi a scambiarsi informazioni di primaria necessità, vedasi i *tam tam* delle tribù africane il cui suono giungeva fino a 80 km di distanza, oppure su segnali visivi di fumo utilizzati dagli indiani d'America. Quella tradizionale ha una portata psicologica diversa da quella digitale in quanto la prima coinvolge l'uomo e l'ambiente nella sua interezza. Prendiamo ad esempio una conversazione fra due amici che avviene in un luogo di svago come un parco a temi, ne conseguirà che questa avrà un tenore totalmente

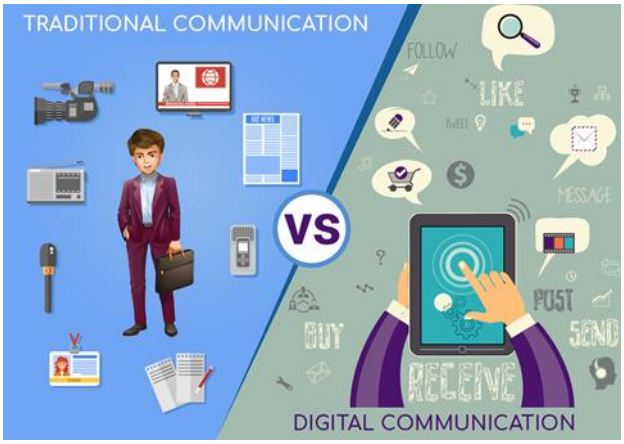
diverso dalla stessa chiacchierata che potrebbe esserci sul posto di lavoro. L'ambiente e le circostanze condizionano la comunicazione in una sorta di meteoropatia sociale, che portano il livello di coinvolgimento emozionale del comunicatore a livelli più o meno alti a seconda di talune variabili: il tipo di platea, il numero di persone coinvolte, location, periodo dell'anno, la lingua parlata.

L'esperienza transazionale di questo tipo di comunicazione favorisce il mittente nel suo intento di influenzare l'interlocutore grazie alla carica emotiva veicolata dall' elemento umano, infatti, un abbraccio mitiga un'arrabbiatura più di quanto possa fare un *emoji* sul telefono …si spera! Di contro, le barriere spazio temporali dell'ambiente tradizionale limitano l'efficienza della comunicazione, infatti, per raggiungere l'amico al parco a tema di cui sopra è necessario recarsi fisicamente sul posto e non è possibile incontrarsi in videochiamata….si spera!

L'elemento umano è predominante in questo tipo di comunicazione che crea "legami forti" anche grazie al proprio carattere dialogico che consente una maggiore ritenzione delle informazioni apprese: a confermarlo è uno studio condotto da Koschmann, un ricercatore americano, che dimostra che l'apprendimento delle lingue basato sul dialogo è molto più efficace rispetto a quello che utilizza altri strumenti come le videolezioni.

Comunicazione digitale

Per comunicazione digitale si intende quella *web based* e che comprende il mondo dei social network, dei blog, siti commerciali, mobile application, podcast. Specularmente a quanto sopra l'esperienza psicologica dei comunicanti non è condizionata dall'ambiente circostante, è invero che si può trasmettere una e-mail dall'ufficio, dal posto di vacanza o dal bagno di casa propria senza che il contenuto ne sia alterato. Il comunicatore digitale vive in una realtà parallela come *jake* nel film "avatar" di James Cameron, immune da qualsiasi tipo di attacco diretto. Lo spazio digitale ha il vantaggio di velocizzare la comunicazione, di superare i confini fisici, ma più di tutti aumenta la percezione della disponibilità delle informazioni, si tratta sostanzialmente di un grande *storage* che ha il pregio di farci sentire padroni di un contenuto sempiterno e disponibile al prossimo accesso.



Se da una parte l'accessibilità, la disponibilità e la velocità delle informazioni sono elementi distintivi del mondo digitale, dall'altra si osserva il c.d. *information overloading* ovvero il sovraccarico cognitivo che inficia l'attenzione dell'utente sempre più abbacinato dal caleidoscopico mondo digitale fatto di immagini, suoni, link, banner, scrittura e video. L'inflazione di contenuti e di connessioni non aiuta a mantenere un contatto duraturo con l'interlocutore digitale che avendo un ruolo attivo nella ricerca delle informazioni sul web, il più delle volte, si ritrova a fare salti saccadici fra le pagine web alla ricerca di una risposta alle proprie domande con un'attitudine di "usa e getta". Il comunicatore digitale deve essere in grado di trasformare l'*information overloading* in un'e-

sperienza di *serendipità* ovvero deve "orientare" la scoperta di un qualcosa mentre se ne cerca un'altra, in altri termini deve essere abile a creare stupore per la conquista di un qualcosa di inaspettato. È il caso dell'*hyperlynk* all'interno di una pagina web che può fornire un percorso predefinito verso altri argomenti e spingere gentilmente l'utente verso l'end-state dell'attività comunicativa che può essere di natura commerciale come la vendita di un prodotto, natura politica come l'adesione ad un partito etc.



Al comunicatore digitale è richiesta maggiore abilità di quella richiesta per l'ambiente tradizionale, perché il suo pubblico sarà influenzato non solo dalla qualità dei propri contenuti ma anche dalla propria visibilità sul web che è regolata da algoritmi e policy gestite da terze parti. La comunicazione digitale è principalmente pensata per essere meritocratica in quanto premia i contenuti di qualità risultanti dalla condivisione e dagli apprezzamenti degli utenti (c.d. risultati organici) ma in alcuni casi può essere aiutata da strumenti come il SEM (Search Engine Marketing) che consente un certo posizionamento del sito web mediante la pubblicità (c.d. risultato a pagamento). Quindi oltre a possedere un'ottima capacità di eloquio è necessario possedere talune competenze e conoscenze del mondo informatico necessarie a far arrivare il proprio messaggio ai giusti destinatari in un'ottica di filtraggio (vedi i feed suggeriti di *facebook*)

Comunicazione istituzionale

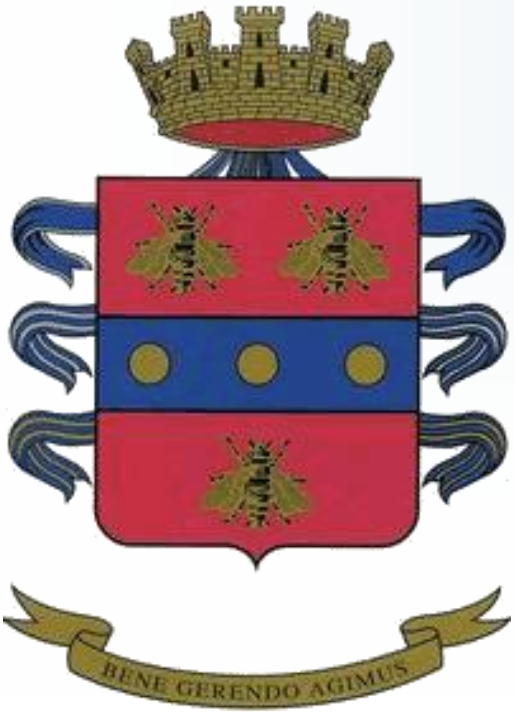
Quella istituzionale rappresenta il giusto *merge* tra comunicazione tradizionale e comunicazione digitale, infatti, la pubblica amministrazione con la legge 241/1990 ha subìto una rivoluzione in termini di trasparenza trasformandosi da luogo inaccessibile a c.d. casa di vetro le cui attività sono visibili dall'esterno. In passato il cittadino che necessitava di entrare in possesso di un certo atto amministrativo doveva "sudare" alla stregua di asterix e obelix ne *"le 12 fatiche di asterix*" a causa anche di una mancata personificazione della P.A., oggi meglio rappresentata dal responsabile del procedimento. Il percorso di apertura al cittadino è iniziato con l'era del *new public management* (N.P.M.) che ha elevato il cittadino a *pivot* attorno al quale far ruotare tutte le proprie attività, prevedendo la creazione di una serie di uffici ed enti capillarmente diffusi, confacenti alle proprie esigenze. Il salto di paradigma condotto dal N.P.M. ha provocato un cambiamento anche e soprattutto nelle attività comunicative della P.A. che è diventata sempre più umana e attenta al *welfare* degli utenti, ne sono un esempio i servizi di assistenza domiciliare forniti dalle A.S.L., le campagne di sensibilizzazione mediante le pubblicità progresso, i servizi di assistenza fiscale (C.A.F.), i consultori etc. Questi sono tutti esempi di una comunicazione tradizionale che sfrutta i rapporti forti umani.

**Capo Sezione Gestione Finanziaria—Direzione di Intendenza Brigata Informazioni Tattiche.*

Contatta la Redazione

STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO
UFFICIO GENERALE DEL CENTRO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ESERCITO ITALIANO.

Telefono: 06 47357902
Sotrin: 1037902
smecra@esercito.difesa.it



ESERCITO

ESERCITO

B G A

BENE GERENDO AGIMUS

ALLEGATO AL N° 13

Del Bollettino d'informazione del Corpo di Commissariato dell'Esercito Italiano

IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE MILITARE DELL'ESERCITO ITALIANO

a cura del Col. com. s.SM Francesco Salvatore CALDERONI

e del Ten.Col. com. s.SM Carlo TRAVAGLIO



INDICE

1. IL TRATTAMENTO ECONOMICO DI SERVIZIO DEL PERSONALE MILITARE
1.1 CENNI INTRODUTTIVI SUL TRATTAMENTO ECONOMICO
1.1.1 Premessa
1.1.2 Classificazione del trattamento economico
1.1.2.1 Trattamento economico fondamentale e trattamento economico accessorio
1.1.2.2 Personale non dirigente e personale dirigente
1.1.3 I contributi previdenziali e assistenziali
1.1.4 Aspetti fiscali
1.2 STRUTTURA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO
1.2.1 Trattamento economico del personale non dirigente
1.2.1.1 Trattamento economico fondamentale
1.2.1.2 Trattamento economico accessorio fisso e continuativo
1.2.1.3 Trattamento economico accessorio non fisso e continuativo (eventuale)
1.2.2 Trattamento economico del personale dirigente
1.2.2.1 Premessa
1.2.2.2 Indennità integrativa speciale
1.2.2.3 Assegno pensionabile
1.2.2.4 Speciale indennità pensionabile
1.2.2.5 Indennità di posizione
1.2.2.6 Indennità dirigenziale
1.2.2.7 Trattamento economico accessorio
1.2.3 Il trattamento economico del personale in Aspettativa per Riduzione Quadri
1.2.4 Trattamento economico del personale a ferma prefissata
1.2.5 Compensi correlati all'impiego estero
1.3 MODALITA' DI ADEGUAMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO
1.3.1 Personale dirigente
1.3.2 Personale non dirigente

1. IL TRATTAMENTO ECONOMICO DI SERVIZIO DEL PERSONALE MILITARE

1.1 CENNI INTRODUTTIVI SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

1.1.1 Premessa

Il trattamento economico del personale delle Forze Armate è molto complesso.
Quella degli istituti retributivi del personale militare è una materia viva, in continua evoluzione, disciplinata da norme stratificate nel tempo in un articolato "rapporto" tra Leggi, Codice dell'Ordinamento Militare (COM) e norme di recepimento dei provvedimenti di concertazione.
In applicazione di questo criterio generale, l'articolo 1777 del COM ribadisce: "ferma restando, in quanto compatibile, la disciplina generale in materia di trattamento economico e di assegno per il nucleo familiare dei dipendenti pubblici prevista dalle disposizioni vigenti, al personale dell'Esercito Italiano, della Marina Militare e dell'Aeronautica Militare si applicano le disposizioni emanate a seguito delle procedure di concertazione …, nonché le norme del presente libro che hanno efficacia ai soli fini del trattamento economico".
Le disposizioni in materia, nell'ambito del Codice dell'Ordinamento Militare, sono contenute nel libro VI. Il primo aspetto degno di evidenza emerge dall'ambito soggettivo di applicazione. Ai sensi dell'articolo 1776, infatti, le disposizioni contenute nel libro VI del codice si applicano al personale dell'Esercito Italiano, della Marina Militare e dell'Aeronautica Militare. In altri termini, la platea dei destinatari delle disposizioni ivi contenute (nonché degli istituti retributivi disciplinati) non coincide più con la nozione di personale militare generalmente riconosciuta, comprensiva delle Forze di Polizia a ordinamento militare (del personale dell'Arma dei Carabinieri, in particolare). La distinzione tra Forze Armate e Forze di Polizia in materia di disciplina del rapporto di impiego, del resto, può essere fatta risalire al Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195, che ha sancito due distinti comparti di concertazione per il personale delle Forze Armate e quello delle Forze di Polizia e l'emanazione di separati Decreti del Presidente della Repubblica per il recepimento dei rispettivi accordi.
In tale quadro, la legge 28 aprile 2022, n. 46, recante "*Norme sull'esercizio della libertà sindacale del personale delle Forze armate e delle Forze di polizia ad ordinamento militare, nonché delega al Governo per il coordinamento normativo*", entrata in vigore il 27 maggio 2022, ha previsto l'adozione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore, di uno o più decreti legislativi per il coordinamento normativo delle disposizioni del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195, dell'articolo 46 del Decreto Legislativo 29 maggio 2017, n. 95, e del Codice dell'Ordinamento Militare, di cui al Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66.

1.1.2 Classificazione del trattamento economico

1.1.2.1 Trattamento economico fondamentale e trattamento economico accessorio

La retribuzione del personale militare, in linea generale per tutte le categorie, si articola in due tipologie/categorie:

- il trattamento economico fondamentale, che rappresenta la parte della retribuzione di natura fissa e continuativa (o ricorrente), che viene corrisposta al dipendente con carattere di generalità e di continuità, in relazione alla posizione di stato, categoria, grado e anzianità, indipendentemente dalla posizione di impiego, dai compiti assegnati e dai servizi effettivamente prestati. Si compone di uno stipendio e di ulteriori voci retributive di carattere fisso e continuativo, con esclusione degli emolumenti provvisori.
  Lo stipendio, compenso spettante al personale legato all'Amministrazione da rapporto di impiego (ai Volontari in Ferma Prefissata, infatti, che "non sono forniti di rapporto di impiego" è corrisposta una paga netta giornaliera), è determinato in misura annua lorda, con pagamento in ratei mensili;
- il trattamento economico accessorio, che rappresenta, invece, la componente della retribuzione che riveste carattere di accidentalità. Tale componente può, a sua volta, essere ulteriormente distinta in:
  · accessorio fisso e continuativo, che comprende gli emolumenti corrisposti con la periodicità e la tempistica stipendiale;
  · accessorio eventuale, corrisposto in relazione a contingenti condizioni d'impiego/servizio.

  Il trattamento economico accessorio è, dunque, l'insieme delle indennità (volte a remunerare disagi, rischi e responsabilità conseguenti all'impiego - per es. indennità di impiego operativo) e dei compensi (volti a remunerare una specifica attività svolta - per es.: compenso per lavoro straordinario, compenso forfettario di impiego e di guardia) corrisposti, come detto, in relazione a determinate condizioni di impiego in territorio nazionale o estero.

1.1.2.2 Personale non dirigente e personale dirigente

Ai fini retributivi, il personale militare viene distinto in personale dirigente e non dirigente (oltre che in servizio permanente e a ferma prefissata).
La disciplina che ha portato alla "privatizzazione" del rapporto di lavoro del pubblico impiego, improntata alle norme del codice civile, non ha interessato alcune categorie rimaste ancorate alla disciplina pubblicistica (l'art. 3 del Decreto legislativo n. 165/2001 individua il personale in regime di diritto pubblico), quali i magistrati, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, il personale delle Forze Armate, delle Forze di Polizia, e dei Vigili del Fuoco. Nella Pubblica Amministrazione (P.A.) esiste, quindi, una dicotomia tra le categorie in regime di diritto privato e quelle in regime di diritto pubblico. Nell'ambito di queste ultime esiste un'ulteriore differenziazione tra il personale che, pur mantenendo il regime pubblicistico, è:
- stato in qualche modo "contrattualizzato", come ad esempio il personale delle carriere diplomatiche/prefettizie e personale non dirigente delle Forze Armate e delle Forze di Polizia;
- rimasto "non contrattualizzato", come ad esempio i dirigenti delle Forze Armate e delle Forze di Polizia, i magistrati,….

Il quadro suesposto evidenzia che per il personale militare vige una sorta di sistema ibrido, nel quale convivono due distinte strutture retributive, volte a inquadrare, rispettivamente, il

personale:

- non dirigente (personale in servizio permanente fino al grado di Cap.), il cui trattamento economico viene determinato con le procedure di concertazione finanziate con fondi all'uopo allocati;
- dirigente (dal grado di Magg. a Gen.), per il quale la progressione stipendiale è improntata a meccanismi di automaticità, con aumenti biennali per classi e scatti e adeguamenti annui indicizzati.

Discorso a parte merita, poi, il trattamento economico del personale a ferma prefissata.

1.1.3 I contributi previdenziali e assistenziali

La diversa connotazione delle componenti fondamentale e accessoria del trattamento economico del personale militare incide sulla retribuzione complessiva corrisposta al personale durante il servizio, ma influisce anche sul futuro calcolo del trattamento economico che sarà corrisposto all'atto del collocamento in congedo. Ciò, in ragione delle diverse misure di contribuzione previdenziale cui sono assoggettati i singoli emolumenti che compongono il trattamento in argomento.

Le ritenute previdenziali sono tutti quei contributi obbligatori previdenziali e assistenziali, calcolati sulla retribuzione, dovuti sia dal dipendente sia dal datore di lavoro. Dal 1° gennaio 1998, per effetto delle previsioni contenute nel Decreto legislativo n. 314/1997, recante "armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro", l'assoggettamento al prelievo contributivo dei redditi di lavoro dipendente avviene sulla medesima base imponibile determinata ai fini fiscali.

La contribuzione grava, quindi, sia sul lavoratore sia sull'Amministrazione datore di lavoro e la tipologia e la misura dei contributi dovuti sono diversificate secondo le disposizioni normative che li definiscono.

Ai fini della definizione del *quantum* dovuto occorre, dunque, considerare la base imponibile (cioè la quota percentuale dell'importo lordo di ogni singola voce su cui applicare la ritenuta) e la corrispondente aliquota contributiva (rispettivamente a carico dell'Amministrazione e del lavoratore).

1.1.4 Aspetti fiscali

Il personale militare in servizio permanente percepisce, con cadenza mensile e per 13 mensilità, una retribuzione che rappresenta il c.d. "reddito da lavoro dipendente", al lordo delle ritenute, come conseguenza dello specifico rapporto di impiego con la propria Amministrazione.

L'IRPEF è l'imposta sul reddito dovuta dalle persone fisiche. Aumenta progressivamente con il crescere del reddito imponibile e si calcola applicando aliquote diverse a seconda dello scaglione in cui si colloca lo stesso reddito.

Alcuni emolumenti sono parzialmente esenti da ritenuta fiscale. Un esempio tipico sono le indennità operative connesse con la navigazione e il volo, che -ai sensi dell'art. 51, comma 6, del D.P.R. n. 917/1986 (recante "Testo Unico delle Imposte sui Redditi)- concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare.

Nella determinazione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, lo Stato riconosce al

lavoratore riduzioni dall'imposta lorda (c.d. detrazioni fiscali).
Sul reddito da lavoro dipendente, in particolare, sono concesse detrazioni in misura decrescente man mano che il reddito aumenta, fino ad annullarsi alla soglia dell'importo di 50.000 euro.
Per il personale delle Forze di Polizia e delle Forze Armate, il Decreto legislativo n. 95/2017 ha introdotto una ulteriore detrazione fiscale, sul trattamento economico accessorio, per redditi lordi fino ad un importo di 28.000 euro annui. La misura della riduzione e le modalità applicative vengono individuate annualmente con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, in ragione del numero dei destinatari. Il beneficio derivante da tale detrazione fiscale si traduce in un credito d'imposta del quale si potrà usufruire nel corso dell'anno successivo, in sede di dichiarazione dei redditi. Con il medesimo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, viene innalzata la predetta soglia di reddito complessivo, in ragione dell'eventuale incremento del trattamento economico per effetto di disposizioni normative a carattere generale.
Sull'imposta dovuta, poi, incidono le detrazioni per familiari a carico non confluite nell'assegno unico universale in vigore dall'anno 2022 (ad esempio la detrazione per coniuge e per figli di età superiore a 21 anni). Queste sono determinate in funzione della composizione del nucleo familiare e del reddito complessivo.
Appare opportuno fare un richiamo, anche, al sistema della "tassazione separata", per la determinazione dell'imposta dovuta su emolumenti arretrati (ossia quei redditi che si sono formati in periodi di imposta precedenti rispetto a quello nel quale vengono erogati). In merito, il D.P.R. n. 917/1986 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi - T.U.I.R.), al co. 1, let. b), dell'art. 17, con specifico riferimento ai redditi da lavoro dipendente, precisa che l'imposta si applica separatamente sugli emolumenti riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti. Il metodo consiste nel calcolare il reddito complessivo medio posseduto nei due anni precedenti a quello in cui sono percepiti gli arretrati (si sommano, cioè, i redditi complessivi dei due anni precedenti e si divide il risultato per 2). Sul risultato ottenuto si calcola l'IRPEF in base alle aliquote in vigore e, quindi, il rapporto tra imposta e imponibile restituisce la percentuale d'imposta sul reddito medio (cioè l'incidenza media).
Nel caso in cui in uno dei due anni precedenti il militare non avesse avuto alcun reddito, il calcolo si effettuerebbe sul 50% del reddito dell'unico anno. Se in tutti e due gli anni precedenti non vi fosse stato reddito, si applicherebbe l'aliquota minima IRPEF (23%).
Infine, sul reddito gravano le addizionali IRPEF, da versare a Regioni e Comuni dai contribuenti, per i quali, nell'anno di riferimento, risulta dovuta l'imposta. Per calcolare gli importi da versare occorre applicare al reddito imponibile l'aliquota fissata dalla Regione e dal Comune di residenza. In particolare, si rileva che le addizionali vengono determinate dal "sostituto d'imposta" all'atto dell'effettuazione delle operazioni di conguaglio. Il saldo delle imposte dovute è trattenuto in un numero massimo di 11 rate mensili entro il mese di novembre, oppure in un'unica soluzione alla cessazione del rapporto di lavoro, se antecedente alla fine del periodo d'imposta. Infine, per l'addizionale comunale è dovuto anche un acconto per l'anno successivo nella misura del 30% (calcolato sull'addizionale dovuta sull'imponibile dell'anno precedente).

1.2 STRUTTURA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

1.2.1 Trattamento economico del personale non dirigente

1.2.1.1 Trattamento economico fondamentale

A decorrere dal 1° gennaio 2005, in esito alle previsioni del Decreto legislativo n. 193/2003, è entrato in vigore il sistema stipendiale su base parametrale, che ha sostituito il precedente basato, invece, sui "livelli retributivi". Del sistema parametrale è destinatario tutto il personale c.d. "contrattualizzato" (destinatario dei procedimenti di concertazione), ossia gli Ufficiali fino al grado di Capitano, i Sottufficiali e i Graduati.
Tale sistema prevede che il trattamento stipendiale spettante sia determinato sulla base del prodotto tra la misura (espressa in euro) del punto parametrale e il parametro stipendiale attribuito a ogni grado, i valori di detti fattori sono stati originariamente fissati dalla norma istitutiva. Con tale sistema, ad ogni posizione economica, secondo criteri di coerente progressività e razionalizzazione, viene corrisposto un distinto trattamento stipendiale, in armonia con le funzioni svolte ed i livelli di responsabilità propri di ciascun grado/qualifica.
L'adeguamento della misura del punto parametrale è effettuato nell'ambito delle procedure di concertazione. La modifica del parametro stipendiale attribuito ai vari gradi, invece, può avvenire esclusivamente mediante apposita legge.
Allorché è stato definito il sistema stipendiale parametrale, è stato previsto, nell'ottica di una semplificazione retributiva, l'inglobamento nello stipendio di alcuni emolumenti preesistenti di natura stipendiale. A decorrere dal 1° gennaio 2005, infatti, nello stipendio basato sul sistema dei parametri sono confluiti i valori stipendiali correlati ai livelli retributivi, l'indennità integrativa speciale (l'adeguamento del cui importo, per il personale non dirigente, era stato interdetto, successivamente al 31 dicembre 1991, per effetto della Legge n. 191/1990), gli scatti gerarchici e aggiuntivi.

1.2.1.2 Trattamento economico accessorio fisso e continuativo

È la componente della retribuzione che assume connotazione di specificità per il personale del Comparto Difesa-Sicurezza, atteso che gli emolumenti/indennità che la compongono sono legati alla peculiarità dei servizi prestati e alle funzioni esercitate.

Importo aggiuntivo pensionabile

Si tratta di un emolumento istituito dall'art. 4 del D.P.R. n. 394/1995 (con decorrenza 31 dicembre di detto anno) in relazione alla peculiarità organizzativa e funzionale conseguente alle innovazioni all'epoca introdotte nella disciplina dell'orario di lavoro.
Tale emolumento, infatti, era nato per compensare le ore di servizio settimanali previste in numero maggiore per il personale militare rispetto agli altri pubblici dipendenti.

Assegno funzionale

L'assegno funzionale è un emolumento introdotto a decorrere dal 1° giugno 1987 dalla Legge 14 novembre 1987, n. 468, e inizialmente attribuito al personale della categoria sottufficiali al compimento dei 19 anni di servizio. L'importo dell'assegno veniva, successivamente, elevato al compimento dei 29 anni di servizio.
A decorrere dal 1° gennaio 2003, con l'entrata in vigore del D.P.R. 20 novembre 2003, n. 349, gli anni necessari alla maturazione del diritto a percepire l'assegno funzionale sono stati

rideterminati in 17, anticipando di due anni il precedente limite.
L'entrata in vigore della D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52, ha infine:
- anticipato di due anni la maturazione dello scatto, precedentemente previsto a 29 anni, portandolo a 27;
- introdotto un ulteriore "fascia", da maturarsi al raggiungimento del 32° anno di servizio.

Con l'entrata in vigore del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56, a decorrere dal 1° gennaio 2022, è stato previsto un incremento delle misure in vigore a favore del personale che riveste una certa anzianità nella qualifica apicale della categoria dei graduati e dei sottufficiali (ruoli sergenti e marescialli). Detto incremento è finalizzato alla progressiva valorizzazione delle predette figure.

Tale emolumento, volto, quindi, a remunerare l'anzianità di servizio, compete agli Ufficiali (fino al grado di Capitano), ai Sottufficiali e ai Graduati al compimento di 17 anni di servizio senza demerito comunque prestati. La misura viene elevata al conseguimento del 27° anno di servizio e successivamente del 32°. Il Decreto legislativo n. 94/2017 ha introdotto una nuova misura dell'assegno per i Capitani, al compimento di 10 anni dalla nomina a Ufficiale, cumulabile con le precedenti.
I requisiti per l'attribuzione dell'assegno, in aggiunta al requisito oggettivo relativo al raggiungimento del numero di anni di servizio, sono stati disciplinati con il D.P.R. 16 marzo 1999, n. 255, che ha previsto i seguenti requisiti soggettivi:
- un giudizio complessivo in sede di valutazione caratteristica non inferiore a "nella media";
- non aver riportato sospensioni per motivi disciplinari/penali.

Il verificarsi di dette pregiudiziali, limitatamente al biennio precedente alla data di maturazione della prevista anzianità, comporta il differimento della data di attribuzione dell'assegno rispetto a quella di maturazione prevista, di un periodo temporale paritetico all'anno e/o agli anni interessati dalle medesime pregiudiziali.
Nella presente classificazione, l'assegno funzionale è stato collocato nell'ambito del trattamento economico accessorio fisso e continuativo (principalmente con riguardo al punto di vista previdenziale), ancorché, per natura, potrebbe trovare collocazione nel quadro del trattamento "fondamentale".

Indennità operative fondamentali

In relazione alla peculiarità dei doveri che distinguono la condizione militare nelle sue varie articolazioni, determinando uno speciale stato giuridico, di carriera e di impiego contrassegnato da particolari requisiti di idoneità psico-fisica, dalla assoluta e permanente disponibilità al servizio ed alla mobilità di lavoro e di sede, dalla specialità della disciplina, dalla selettività dell'avanzamento e dalla configurazione dei limiti di età, al personale militare dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica compete un peculiare trattamento economico.
La legge 23 marzo 1983, n. 78, ha aggiornato le indennità, precedentemente disciplinate dalla legge 23 marzo 1976, n. 187, e comunemente definite "operative", destinate proprio a remunerare il personale di Esercito, Marina e Aeronautica per la richiamata peculiarità della condizione militare.
Le indennità di impiego operativo, quindi, sono volte a ristorare il rischio, i disagi e le responsabilità connessi alle diverse situazioni di impiego derivanti dal servizio.

La menzionata norma definisce, per ciascuna indennità operativa, i requisiti soggettivi che conferiscono al personale la titolarità alla relativa percezione.
A decorrere dal 1995, a seguito dei provvedimenti di concertazione che si sono succeduti nel tempo, alla richiamata disciplina generale si sono affiancate specifiche disposizioni, con cui, tra l'altro:

- è stata introdotta la c.d. "verticalizzazione" dell'indennità operativa di base, da corrispondere in relazione al grado e all'anzianità di servizio e non più - come avveniva in precedenza - in misura fissa (con gli importi distinti in fasce);
- sono state aggiornate le misure delle percentuali utili per il calcolo delle diverse indennità;
- è stato previsto il beneficio del c.d. "trascinamento" delle indennità operative.

A ciascun militare compete una indennità di impiego operativo fondamentale[1], desunta dalla tipologia dell'Ente/Comando/Unità cui il personale è effettivo e/o dal possesso di determinati brevetti/abilitazioni.
Appartengono, ad esempio, a questa categoria le seguenti indennità di impiego operativo, il cui valore è espresso in percentuale della misura di base (che varia in funzione del grado):

- di campagna/Organi Centrali;
- di "supercampagna";
- per Truppe Alpine;
- per unità dei bersaglieri;
- di imbarco (di superficie/sommergibili);
- di aeronavigazione (per varie tipologie di aeromobili e per paracadutisti);
- di volo (per equipaggi fissi di volo e sperimentatori di volo);
- per il controllo dello spazio aereo.

Inoltre, nei confronti di tutti i militari inquadrati nei contingenti impegnati nelle missioni internazionali di pace è prevista la possibilità di attribuire, in sostituzione dell'indennità operativa spettante, qualora più favorevole, l'indennità di impiego operativo nella misura pari al 185% dell'indennità operativa di base spettante (c.d. "perequazione dell'indennità di impiego operativo"), imponibile esente al 50% ai fini fiscali e previdenziali.
L'indennità cosiddetta di "supercampagna" (oggi pari al 150% dell'operativa di base) è volta, secondo le disposizioni vigenti (contenute nel co. 2 dell'art. 4 del D.P.R. n. 360/1996 e co. 2 dell'art. 6 della L. n. 85/1997), a remunerare "il personale che presta servizio presso i comandi, i reparti e le unità … impiegati nell'ambito di grandi unità di pronto intervento nazionali e internazionali". La sua attribuzione presuppone l'emanazione di:

- una determinazione interministeriale Difesa - Economia e Finanze, che fissa il numero massimo dei percettori e quindi un limite finanziario (c.d. "contingenti massimi");
- una direttiva del Capo di Stato Maggiore della Difesa che, nell'ambito dei contingenti massimi, definisce gli organismi destinatari.

Il trascinamento delle indennità operative

Con il meccanismo del trascinamento (previsto dall'art. 5, co. 1 e 2, del D.P.R. n. 394/1995) il legislatore ha inteso riconoscere delle maggiorazioni, da calcolarsi sull'indennità di impiego

[1] Tali indennità sono, infatti, non cumulabili tra loro a parte limitate eccezioni - piloti, specialisti e paracadutisti che svolgono attività aeronavigante, di volo o di paracadutismo presso Comandi delle Truppe Alpine sono destinatari, in deroga al divieto di cumulo, dell'indennità di aeronavigazione/volo e di quella per Truppe Alpine: la più favorevole in misura intera e l'altra ridotta al 8 per cento.

operativo di base, nei confronti di quel personale che, a seguito di un cambio di impiego correlato alla percezione di una diversa indennità operativa (es. campagna, imbarco, aeronavigazione, volo, controllo spazio aereo) risulti destinatario di un decremento economico.

Il militare che passa da una condizione di impiego operativo ad un'altra con perdita dell'indennità di maggiore importo potrà optare, qualora più favorevole, per l'operativa di base più il trascinamento.

La percentuale di maggiorazione spettante a titolo di trascinamento è:

- per le indennità fondamentali, pari ad un ventesimo della differenza tra l'importo dell'indennità fondamentale alla quale si riferisce e l'indennità operativa di base, per ogni anno di servizio effettivo prestato con percezione della relativa indennità;
- per le indennità supplementari connesse al volo (art.13 della Legge n. 78/1983 e art. 5, co. 10, del D.P.R. n. 163/2002), pari ad un ventesimo dell'importo dell'indennità alla quale si riferisce, per ogni anno di servizio effettivo prestato con percezione della relativa indennità.

Il periodo massimo da poter riconoscere è pari a 20 anni. In presenza di più tipologie di indennità operative fondamentali il calcolo deve privilegiare le misure più favorevoli. Per i servizi prestati in condizioni operative diverse, le frazioni inferiori all'anno sono cumulabili fino al raggiungimento dell'anno. La condizione più favorevole da prendere in esame all'atto del passaggio da una ad altra condizione di impiego è quella determinata anche dal rapporto dell'indennità al netto degli oneri fiscali (es. aeronavigazione, volo, imbarco esenti al 50%).

In sostanza il c.d. trascinamento, come evidenziato anche in ambito giurisdizionale, "assolve ad una funzione meramente perequativa in favore del personale che, avendo in passato prestato servizi che comportano l'attribuzione di una indennità superiore, non viene più impiegato nello svolgimento di quei particolari servizi. Tale personale perderebbe, così, parte degli emolumenti in precedenza ottenuti. In tale quadro interviene il meccanismo del trascinamento che contempera il decremento economico subito. La maggiorazione, peraltro, essendo attribuita in relazione agli anni di servizio prestati in impieghi particolari (fino a 20 anni) può, complessivamente, essere maggiore della nuova indennità spettante. E di qui il secondo meccanismo perequativo, consistente nella possibilità di optare per il suo mantenimento" (Consiglio di Stato, IV sezione, sentenza n. 8236/2006).

Vige il principio della "dinamicità del calcolo". Ne consegue che al personale, già percettore del trascinamento, devono essere aggiornate le percentuali spettanti. Con cadenza annuale si aggiorna la situazione successiva al passaggio da una ad altra condizione di impiego (la permanenza in un reparto con riconoscimento di una indennità operativa fondamentale comporta la maturazione di un ulteriore anno ai fini del trascinamento, con incremento della relativa percentuale di maggiorazione).

I contingenti massimi per le indennità operative

L'art. 18 della Legge 5 maggio 1976, n. 187, prescrive la determinazione dell'entità massima del personale potenzialmente destinatario.

In attuazione a tale disposto normativo, con decreto del Ministro della Difesa, su proposta del Capo di Stato Maggiore della Difesa, sono annualmente determinati, in relazione alle prevedibili esigenze di ciascuna Forza Armata, i contingenti massimi del personale

destinatario delle predette indennità.
Con specifico riferimento all'indennità di "supercampagna", occorre precisare che il D.L. n. 78/2010 (noto per l'introduzione del blocco degli stipendi - convertito con modificazioni nella L. n. 122/2010) ha introdotto, a partire dall'anno 2014, un limite alla relativa spesa (in particolare, la norma ha disposto che il limite di spesa determinato nel 2008 per la "supercampagna" sia ridotto del 30%), congelando di fatto il numero massimo dei possibili destinatari di detta misura di indennità operativa (la cui rideterminazione, in esito all'andamento dei dati di forza bilanciata, è comunque oggetto, come detto in precedenza, di una determinazione interministeriale).

Sospensione della corresponsione delle indennità operative

Ai sensi dell'art. 17, co. 8, della L. n. 78/1983, nei casi di assenza dal servizio per:

- malattia non dipendente da causa di servizio, a decorrere dal sedicesimo giorno di assenza (l'art. 9, co. 15, del D.P.R. n. 52/2009 ha, infatti, stabilito che la sospensione non si applica nel caso di assenza per infermità dipendente da causa di servizio);
- licenza straordinaria, a decorrere dal primo giorno di assenza;
- frequenza di corsi (presso Accademie, Scuole e Istituti di Forza Armata o interforze, università o all'estero) con percezione del trattamento economico di missione, a decorrere dal primo giorno,

viene sospesa la corresponsione delle indennità operative fondamentali (di campagna/supercampagna, imbarco, controllo spazio aereo e per allievi piloti/allievi navigatori/ufficiali allievi osservatori/allievi paracadutisti), nonché di tutte quelle supplementari. In tali casi, viene corrisposta esclusivamente l'indennità di impiego operativo di base, comprensiva del c.d. trascinamento.

1.2.1.3 Trattamento economico accessorio non fisso e continuativo (eventuale)

Il trattamento economico accessorio ed eventuale rappresenta la componente della retribuzione del personale composta da emolumenti variabili o provvisori. Possono essere annoverati in questa tipologia di retribuzione tutti gli emolumenti corrisposti per l'esecuzione di particolari incarichi/servizi, ovvero tesi a remunerare prestazioni rese oltre il normale orario di lavoro (straordinario, compensi forfettari, ecc.).
Anche questa parte della componente accessoria assume connotazione di specificità per il personale del Comparto Difesa-Sicurezza.
Tale componente del trattamento economico, poiché contraddistinta dal carattere di accidentalità, conseguente alla materiale effettuazione di specifici servizi, in peculiari e definite condizioni di impiego, per i connessi aspetti di carattere gestionale/contabile, deve rispondere a vincolanti prescrizioni di ordine documentale.

Indennità operative supplementari

In aggiunta alla indennità di impiego operativo fondamentale, al personale possono essere attribuite, in particolari condizioni di impiego, indennità operative supplementari (ad es.: pronto intervento aereo, unità da sbarco/anfibie, operatori FS, incursori e subacquei, acquisitori obiettivi e ranger,…), anch'esse legate al possesso di un dato brevetto/abilitazione e/o all'impiego in una data unità.

Indennità supplementare di comando

L'art. 10 della Legge n. 78/1983 prevede che l'indennità supplementare di comando sia corrisposta agli Ufficiali e Sottufficiali:

- in comando di singole unità o di gruppi di unità navali (Legge 23 marzo 1983, n. 78, art. 10, co. 1);
- delle tre Forze Armate "titolari di comando con funzioni e responsabilità corrispondenti", da individuare con apposito D.I. Difesa-Tesoro (Legge 23 marzo 1983, n. 78, art. 10, co. 2).

Per la prima tipologia di personale (art. 10, co. 1), l'indennità di comando può essere corrisposta in "automatico", senza bisogno di alcun documento formale, sulla base della sussistenza dell'unico requisito di legge richiesto (comandare singole unità o gruppi di unità navali). Per la seconda tipologia di personale (art. 10, co. 2) sono stati stabiliti, in sede interforze, criteri condivisi che ne legittimano la corresponsione dell'indennità a Ufficiali e Sottufficiali delle tre Forze Armate.

Nel 2007, è stata inserita, nell'ambito del D.P.R. (di concertazione) n. 171/2007, una specifica norma volta ad attribuire la potestà al Capo di SMD di individuare annualmente gli incarichi destinatari dell'emolumento con determinazione dirigenziale, in luogo del D.I. originariamente previsto dalla Legge n. 78/1983. Fermo restando, comunque, il vincolo della "titolarità di comando con funzioni e responsabilità corrispondenti…" (requisito non oggetto di concertazione/modifica).

Le recenti Determinazioni del Capo di SMD sono caratterizzate da:

- elenco completo/tassativo degli incarichi distinti per "Area";
- conferma della rilevanza delle responsabilità connesse con l'impiego di risorse umane, mezzi, materiali nel settore operativo/addestrativo/formativo/ amministrativo/logistico/tecnico;
- indicazione dei contingenti massimi di percettori per ciascuna F.A.;
- elencazione di tutte le cause di esclusione.

Compensi connessi con l'orario di lavoro/servizio

- **Il compenso per lavoro straordinario**

  L'istituto dello straordinario nasce con l'introduzione dell'orario di lavoro per il personale militare di cui alla L. n. 231/1990 (ferma restando la totale disponibilità al servizio), che ha comportato il diritto al recupero compensativo, ovvero compenso in denaro, per le prestazioni rese in eccedenza a tale orario. Il provvedimento di concertazione recepito con il D.P.R. n. 163/2002 ha, successivamente, modificato la forma prioritaria di remunerazione delle prestazioni.

  Il compenso in denaro delle prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale è, quindi, da considerarsi quale forma di remunerazione prioritaria rispetto al recupero compensativo. Per procedere alla corresponsione del compenso in denaro è necessario che:

  - sia stata effettivamente resa la prestazione straordinaria;
  - esistano le disponibilità finanziarie;
  - non si superi il monte-ore annuo retribuibile.

  Il D.I. 10 dicembre 1990 n. 192436, come modificato dai D.I. 17 marzo 2005 e 21

dicembre 2020, ha previsto un tetto massimo per la retribuzione del lavoro straordinario nel limite di 450 ore per il personale dei gradi direttivi e non direttivi.
In presenza di impreviste ed indilazionabili esigenze di servizio o carenze organiche, le autorità che esercitano le funzioni di Comandante di Corpo, capo ufficio con grado non inferiore a Colonnello possono autorizzare il superamento del predetto monte-ore, con provvedimento nominativo riferito alla validità di un mese, fino ad un massimo del 70% (totale 765 ore). In caso di straordinarie esigenze, anche di carattere emergenziale, le autorità individuate dal predetto D.I. possono autorizzare, con provvedimento nominativo di durata non superiore ad un mese, il superamento del monte-ore fino ad un massimo del 100% (totale 900 ore).
Ai fini dell'attribuzione dei compensi in denaro, occorre distinguere:
- l'importo feriale, che compete per le ore prestate tutti i giorni feriali, incluso il sabato, dalle ore 06:00 alle ore 22:00;
- l'importo festivo o notturno, che compete, rispettivamente, per le prestazioni rese dalle ore 06:00 alle ore 22:00 dei giorni festivi e per quelle comprese dalle ore 22:00 alle ore 06:00 del giorno successivo dei giorni feriali, incluso il sabato;
- l'importo festivo notturno è attribuito per le prestazioni rese dalle ore 24:00 alle ore 06:00, nonché dalle ore 22:00 alle ore 24:00 di tutti i giorni festivi.

Per il personale militare il cui trattamento è regolato dai provvedimenti di concertazione, le misure orarie del compenso sono fissate nell'ambito degli stessi provvedimenti di concertazione (per detto personale, le misure orarie vigenti sono state rideterminate a decorrere dal 1° gennaio 2021 e sono contenute all'art. 8 del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56).
Il recupero compensativo, dal punto di vista giuridico, è una remunerazione in natura della prestazione (art. 2099, co. 3, del Codice civile) che fa maturare un diritto soggettivo patrimoniale del tutto identico alla retribuzione in denaro.
I recuperi compensativi possono essere disposti solo dal Comandante di Corpo e fruiti esclusivamente in giornate lavorative, tenendo presenti le richieste del personale e fatte salve le improrogabili esigenze di servizio.
Con specifico riferimento ai termini di fruizione del recupero compensativo, l'art. 13, co. 7, del D.P.R. n. 40/2018 (che recepisce, in merito, le disposizioni introdotte con l'art. 14, co. 3, del D.P.R. n. 52/2009) prevede che le ore eccedenti l'orario di lavoro settimanale vengano retribuite con il compenso per lavoro straordinario. "Le eventuali ore che non possono essere retribuite, nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio, devono essere recuperate mediante riposo compensativo entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui sono state effettuate, tenuto conto della richiesta del personale, da formularsi entro il termine che sarà stabilito da ciascuna Amministrazione con apposita circolare, e fatte salve le improrogabili esigenze di servizio. Decorso il predetto termine del 31 dicembre le ore non recuperate sono comunque retribuite nell'ambito delle risorse disponibili, limitatamente alla quota spettante a ciascuna Amministrazione, a condizione che la pertinente richiesta di riposo compensativo non sia stata accolta per esigenze di servizio".
Le discendenti disposizioni applicative, per la Forza Armata -contenute nella "Direttiva

sull'istituto dello straordinario e compensi connessi all'orario di lavoro", emanata allo scopo di permettere l'applicazione del dettato normativo- precisano che "il recupero compensativo deve essere fruito entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui sono state effettuate le prestazioni di lavoro straordinario, tenendo presenti le richieste del personale da formularsi entro il 30 aprile e fatte salve le improrogabili esigenze di servizio. ... Sarà cura dei Comandanti di corpo assicurare che i termini di cui sopra siano rispettati, anche in considerazione che i recuperi compensativi, così come la licenza ordinaria, sono diritti irrinunciabili (art. 12, co. 7, del D.P.R. n. 394/95)".

Si precisa, inoltre, che il D.P.R. n. 40/2018, al co. 8 dell'art. 13, ha introdotto una deroga al termine per la fruizione dei recuperi, con riferimento al personale inviato in missione all'estero. In tal caso, il termine è di un anno dalla data di effettivo rientro nella sede di servizio.

- **Il Compenso Forfettario d'Impiego**

  È finalizzato a compensare il personale impegnato in esercitazioni/operazioni caratterizzate da particolari condizioni di impiego prolungato e continuativo oltre il normale orario di lavoro (per non più di 12 ore giornaliere, salvo comprovate e inderogabili esigenze operative) che si protraggono, senza soluzione di continuità, per almeno 48 ore (c.d. "finestra operativa"), con l'obbligo di rimanere disponibili nell'area di esercitazione.

  Il Compenso Forfettario d'Impiego è corrisposto:

  - fino ad un massimo di 120 giorni l'anno (salvo specifiche deroghe dovute al verificarsi di comprovate ed inderogabili esigenze di carattere operativo);
  - in misura giornaliera, non frazionabile e per l'intera giornata calendariale, tenuto conto anche delle diverse misure previste per i giorni feriali e festivi;
  - per fasce di gradi.

  Le misure del compenso sono state rideterminate, a decorrere dal 1° gennaio 2021, con l'art. 9 del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56.

  Il personale non è assoggettato, durante i periodi di impiego, alle disposizioni in materia di orario di lavoro (l'orario di servizio viene "disattivato"). Durante tali fasi, l'orario può essere articolato dal Comandante, con la massima flessibilità, in funzione delle attività da svolgere garantendo comunque al personale il reintegro delle energie psicofisiche e la fruizione di adeguati turni di riposo, fermo restando il recupero della giornata festiva/non lavorativa, qualora l'attività sia svolta in tale giornata.

  Il compenso è corrisposto in base al numero di giornate calendariali di effettiva partecipazione alle attività di "finestra operativa", prescindendo dall'orario di inizio/termine delle attività. Permane comunque l'obbligo della attestazione/certificazione giornaliera da parte del Comandante del personale effettivamente impiegato.

  Al fine di individuare in maniera certa ed univoca le condizioni che identificano le attività di c.d. "finestra operativa", deve essere emesso un documento di esercitazione/operazione che dovrà contenere in modo chiaro gli elementi essenziali dell'attività (scopo dell'attività, reparti interessati, indicazione del personale impiegato, orario di inizio/fine attività, area dell'operazione comprensiva delle aree destinate al recupero psico-fisico, ecc.).

In merito all'obbligo di assicurare la disponibilità nell'ambito dell'unità operativa/area di esercitazione (da intendersi quale effettiva presenza del personale), si osserva che la citata area deve essere chiaramente indicata nei documenti di esercitazione/operazione.
Il compenso è corrisposto anche al personale che fruisce del recupero psico-fisico presso la propria abitazione, purché la stessa sia compresa nell'area di esercitazione/operazione.
Il compenso, inoltre, può essere attribuito al personale del quadro permanente ed agli istruttori di istituti di formazione/addestrativi, in occasione di attività addestrative/esercitative inserite all'interno dell'iter didattico dei corsi, qualora caratterizzate dalle particolari condizioni di impiego previste dalla norma.
Dalle attività remunerabili con il compenso Forfettario d'Impiego sono, infine, escluse le operazioni militari regolate da un apposito provvedimento normativo (ad es., "Strade pulite"/"Strade sicure").
Il Compenso Forfettario d'Impiego non è cumulabile con:
- il compenso per lavoro straordinario ed il recupero compensativo;
- il compenso Forfettario di Guardia;
- l'indennità di missione all'estero ai sensi dell'art. 1807 del Decreto legislativo n. 66/2010;
- i trattamenti economici previsti per il personale impiegato all'estero ai sensi dell'art. 1808 e dell'art. 1809 del Decreto legislativo n. 66/2010, nonché ai sensi della L. n. 1114/1962.

Il Compenso Forfettario d'Impiego è cumulabile con:
- l'indennità di missione in territorio nazionale qualora si preveda il trattamento di vitto ed alloggio a carico dell'Amministrazione ovvero altre forme di aggregazione (non è cumulabile con la "missione forfettaria");
- le indennità di impiego operativo fondamentali;
- le indennità operative supplementari (ad es. l'indennità di marcia).

- **Il Compenso Forfettario di Guardia**

È corrisposto al personale militare impiegato in servizi armati e non, nonché in tutte quelle attività che esulano comunque dalle normali attribuzioni derivanti dal proprio incarico di durata pari o superiore alle 24 ore, che non possa fruire dei recuperi compensativi, in alternativa, per imprescindibili esigenze funzionali ovvero prima del trasferimento ad altro ente.
Il compenso è articolato per fasce di gradi e in misure giornaliere, per ogni 8 ore di servizio prestato oltre l'orario di lavoro giornaliero e non potrà essere corrisposto per la giornata lavorativa da destinare al riposo psico-fisico e per il recupero della festività/giornata non lavorativa.
Per tali servizi, si procederà:
- preliminarmente, alla concessione del recupero compensativo nella misura pari alla durata del servizio prestato oltre il normale orario di lavoro e al recupero della festività/giornata non lavorativa qualora effettuati nelle predette giornate (art. 11, co. 2, D.P.R. n. 163/2002);
- successivamente, qualora il personale non possa fruire dei citati recuperi compensativi, verrà corrisposto il compenso per ogni 8 ore di servizio prestato oltre l'orario di lavoro

giornaliero, garantendo una giornata lavorativa di riposo psicofisico. Invece, per i servizi prestati in giornata festiva/non lavorativa, al personale cui sarà corrisposto il compenso Forfettario di Guardia (per 24 ore competono massimo 3 giornate di compenso) compete, in aggiunta, una giornata lavorativa di riposo psicofisico oltre al recupero della festività/giornata non lavorativa (art. 9, co. 4, del D.P.R. n. 163/2002).

Le misure del compenso sono state rideterminate, a decorrere dal 1° gennaio 2021, con l'art. 9 del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56.

Il Compenso Forfettario di Guardia non è cumulabile con:

- il compenso per lavoro straordinario ed il recupero compensativo;
- il compenso Forfettario d'Impiego;
- l'indennità di missione all'estero ai sensi dell'art. 1807 del Decreto legislativo n. 66/2010;
- i trattamenti economici previsti per il personale impiegato all'estero ai sensi dell'art. 1808, dell'art. 1809 del Decreto legislativo n. 66/2010, nonché ai sensi della L. n. 1114/1962.

Il Compenso Forfettario di Guardia è cumulabile con:

- l'indennità di missione in territorio nazionale;
- le indennità di impiego operativo fondamentali;
- le indennità operative supplementari (ad es. l'indennità di marcia).

- **La reperibilità**

Il servizio di reperibilità è stato istituito con l'art. 6 del D.M. del Ministro della Difesa 25 settembre 1990 che ha stabilito, per il personale cui venga fatto obbligo di mantenere la reperibilità per almeno dodici ore, il compenso pari 1/12 della durata del servizio.

Con l'art. 11, comma 6, del D.P.R. 13 giugno 2002, n.163, è stato introdotto un limite alla possibilità di ricorrere al predetto istituto, ponendolo a 6 giornate feriali e 2 festive al mese.

La Direttiva del segretariato Generale della Difesa, "Orario di lavoro e compenso dello straordinario per il personale militare", ha poi introdotto il tempo massimo entro cui il personale comandato di reperibilità deve fare rientro in sede stabilendolo in due ore.

L'art. 14, comma 7, del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52, ha riprodotto il dettato normativo dell'art. 11, comma 6, del D.P.R. 13 giugno 2002, n.163, senza apportare modifiche.

La "Direttiva sull'Istituto dello Straordinario e Compensi connessi con l'Orario di Lavoro" dello Stato Maggiore dell'Esercito definisce la reperibilità quale obbligo a raggiungere l'installazione militare entro un tempo massimo di 2 ore. Detta Direttiva precisa, inoltre, che:

- il compenso per tale prestazione, fissato in 1/12 della durata del servizio, è da calcolare in maniera differenziata a seconda del periodo di effettivo impiego (arco diurno, notturno, feriale o festivo);
- tale compenso non remunera una prestazione di lavoro effettivamente resa bensì la disponibilità del personale a prestarla nei modi e nei termini stabiliti;
- qualunque prestazione resa durante il servizio di reperibilità non interrompe il computo del periodo utile al compimento del servizio di reperibilità, i cui compensi (quello della reperibilità e quello della prestazione) si cumulano;

- la reperibilità deve risultare in specifici ordini di servizio e non dallo statino individuale riepilogativo mensile, mentre il relativo compenso deve essere tenuto in conto al solo fine del raggiungimento del monte ore annuo di prestazioni straordinarie retribuibili;
- gli obblighi derivanti dallo svolgimento del servizio di reperibilità non vanno confusi con gli obblighi derivanti dalla totale disponibilità al servizio, ribadita dalla L. n. 231/90, art. 10, co. 1, per la quale non è prevista la corresponsione di alcun compenso e non obbliga il personale a permanere nella sede di servizio o nella località di abituale dimora.

Indennità di prontezza operativa

A decorrere dal 1° gennaio 2022, con l'entrata in vigore del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56, è stata introdotta una particolare indennità per il personale che, al fine di consentire un tempestivo concorso dell'Esercito in caso di pubbliche calamità, è tenuto, al termine del normale orario di servizio, ad assicurare la propria disponibilità per l'impiego in:

- assetti di livello plotone da trarre dai reggimenti del genio distribuiti sul territorio nazionale;
- nuclei di ricognizione.

L'indennità di prontezza operativa, prevista dall'articolo 11 del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56 nella misura giornaliera di 8,00 euro:

- compete al personale militare dell'Esercito Italiano tenuto, in assetti di livello plotone da trarre dai reggimenti del genio o in nuclei di ricognizione, ad assicurare la propria disponibilità per l'impiego, al termine del normale orario di servizio;
- comporta l'obbligo di rientrare nella sede di servizio, a seconda delle esigenze operative e, comunque, entro un tempo massimo di 6 ore dalla chiamata;
- può essere utilizzata per fronteggiare esigenze di almeno 12 ore consecutive e per un massimo di 12 giornate feriali e 2 festive al mese;
- non è cumulabile con l'indennità di reperibilità di cui all'art. 14, comma 7 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52.

Indennità di presenza festiva e superfestiva

Le norme di concertazione per il biennio economico 1998-1999 hanno attribuito (all'art. 4, co. 5 del D.P.R. n. 255/1999) a decorrere dal 1° dicembre 1999 un compenso, nella misura lorda di lire 63.000, al personale militare (con esclusione dei dirigenti e del personale di leva) chiamato a prestare servizio in attività di istituto in ciascuno dei giorni di Natale, Capodanno, Pasqua e Ferragosto (c.d. indennità di presenza superfestiva). Le richiamate disposizioni hanno esteso al personale delle Forze Armate la corresponsione dell'emolumento già riconosciuto alle Forze di Polizia. L'importo è stato rideterminato in € 40,00 ed è stata aggiunta la giornata del 2 giugno con le disposizioni entrate in vigore per il biennio 2002-2003 (art. 15 del D.P.R. n. 163/2002).

Dal 1° gennaio 2001 è stato individuato un distinto emolumento (c.d. indennità di presenza festiva - art. 7 del D.P.R. n. 139/2001) in favore del personale militare che presta servizio nelle giornate festive non annoverate fra quelle precedentemente indicate, quantificato nella misura giornaliera lorda di lire 19.000 per ogni turno (successivamente elevata a euro 12,00 con art. 6 del D.P.R. n. 302/2004). Contestualmente, nell'elenco delle giornate "superfestive" che danno titolo alla percezione della rispettiva indennità, sono state incluse

il 26 dicembre, il lunedì di Pasqua e il 1° maggio.
A decorrere dal 1° gennaio 2022, con l'entrata in vigore del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56 (art. 14), per il personale non dirigente, l'indennità di presenza festiva e superfestiva sono corrisposte a tutto il personale comunque chiamato a prestare la propria attività lavorativa nei predetti giorni, eliminando ogni riferimento all'impiego in servizio, in attività di istituto, o per turni. Con la medesima decorrenza, l'indennità festiva è stata riquantificata in un importo giornaliero lordo pari a euro 14,00.
L'indennità di presenza festiva e superfestiva competono al personale che inizia o termina un'attività lavorativa nella relativa giornata festiva.
L'indennità di presenza festiva e l'indennità di presenza superfestiva non sono tra loro cumulabili.

Trattamento economico di missione

Il trattamento economico di missione è disciplinato da un quadro normativo complesso e stratificato, che trae origine dalla Legge 18 dicembre 1973, n. 836 "*Trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali*", successivamente modificata e integrata dalla Legge 26 luglio 1978, n. 417 "*Adeguamento del trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali*".
Nel corso degli anni, nell'ambito dei provvedimenti di concertazione, la disciplina generale (riguardante tutto il personale della Pubblica Amministrazione) è stata più volte innovata, con specifico riferimento al personale militare, in ragione della specificità riconosciuta al personale del comparto Difesa e Sicurezza. L'atipicità della condizione militare si esprime, infatti, anche nella permanente e pronta disponibilità al soddisfacimento di ogni esigenza di servizio, sia in sede che fuori sede, con disagi di diversa natura correlati al peculiare *status*.
È un principio generale del trattamento economico di missione che, al personale comandato in servizio isolato, le indennità spettino soltanto per "il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle funzioni".
Al riguardo, è previsto che il dipendente inviato in missione, anche per incarichi di lunga durata, deve rientrare giornalmente in sede qualora la natura del servizio che esplica, riferita alle possibilità pratiche del rientro, lo consenta e la località della missione non disti dalla sede di servizio più di novanta minuti di viaggio, con il mezzo più veloce, desumibili dagli orari ufficiali dei servizi di linea.
Presupposto necessario perché sorga il diritto al trattamento economico di missione è l'espletamento temporaneo di un incarico isolato fuori dall'ordinaria sede di servizio. Elementi fondamentali della missione sono, quindi:

- il comando, ovvero il provvedimento formale con cui al dipendente viene affidato dal Comandante un determinato incarico;
- la prestazione di una attività di servizio fuori dall'ordinaria sede, intendendosi per tale il centro abitato o la località isolata ove è ubicato l'Ente presso il quale il dipendente presta servizio;
- la temporaneità dell'incarico, in quanto questo deve essere espletato in un periodo di tempo ben definito senza comportare l'assegnazione ad una nuova sede di servizio.

L'invio in missione deve essere disposto con apposito provvedimento (ai sensi dell'art. 8 della L. n. 836/1973). Detto provvedimento, con il quale l'autorità competente dispone nei

confronti del personale dipendente l'esecuzione della missione/l'invio in servizio isolato assume la denominazione e la forma del "foglio di viaggio", documento (atto amministrativo) utile a giustificare l'assenza del dipendente dall'ordinaria sede di servizio e a determinare il correlato trattamento economico di missione spettante.
L'indennità di missione è il compenso riconosciuto al personale per remunerarne il disagio derivante dallo spostamento, per esigenze lavorative, dall'ordinaria sede di servizio a un'altra e compete a chi viene comandato a prestare temporaneamente la propria attività:
- fuori dall'ordinaria sede di servizio;
- per una durata superiore alle 4 ore;
- in località distante almeno 10 km.

In presenza di detti presupposti e in relazione ad alcuni peculiari elementi caratterizzanti il servizio (durata, modalità autorizzate per consumazione dei pasti, pernottamento e viaggio), il quadro normativo di riferimento riconosce al personale determinati compensi in denaro (indennità e relative maggiorazioni) nonché il rimborso delle eventuali spese sostenute per il viaggio, il vitto, l'alloggio.
L'indennità di missione viene riconosciuta:
- sulla base dei dati contenuti nel "certificato di viaggio";
- per l'intera durata della missione;
- in ragione di un ventiquattresimo della diaria intera per ogni ora di missione, allorquando la durata della stessa sia inferiore alle 24 ore;
- in relazione al grado rivestito all'atto d'inizio della missione;
- limitatamente:
  - ai giorni strettamente necessari allo svolgimento del servizio;
  - a 240 giorni di missione continuativa nella medesima località. Tale limite temporale è elevato, con riguardo alle missioni disposte per la frequenza di corsi addestrativi e formativi, a 365 giorni (art. 11, co. 12, del D.P.R. n. 52/2009);
- nel caso in cui la sede di missione coincida con la località di abituale dimora, qualora per esigenze di servizio la missione debba iniziare dalla sede di servizio.

Il personale inviato in missione ha diritto ad ottenere l'anticipazione delle prevedibili spese da sostenere per la durata della missione. Secondo quanto disposto dall'art. 11, co. 8 e 14, del D.P.R. n. 52/2009, l'Amministrazione è tenuta ad anticipare al personale inviato in missione una somma pari al:
- 100% delle spese di viaggio;
- 100% delle spese di pernottamento;
- 85% delle presumibili spese del vitto, nei limiti d'importo previsti;
- 90% della somma forfettaria (qualora l'interessato abbia chiesto tale trattamento).

Le somme corrisposte a titolo di anticipo sono recuperate dall'Amministrazione al termine del servizio, all'atto della liquidazione e pagamento del foglio di viaggio.
L'art. 11, co. 11, del D.P.R. n. 52/2009 ha previsto che i visti di arrivo e di partenza del personale inviato in missione siano attestati con dichiarazione dell'interessato sul certificato di viaggio.
La misura giornaliera dell'indennità di missione attualmente vigente per il personale militare non dirigente è pari a 24 euro (art. 10 del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56).

Tale indennità, superate le otto ore di durata della missione, è corrisposta in misura ridotta in relazione al regime goduto (fruizione di vitto/alloggio a carico dell'Amministrazione ovvero rimborso degli oneri sostenuti) dall'interessato.
Al personale che utilizzi il mezzo aereo o altro mezzo non di proprietà dell'Amministrazione senza la prevista autorizzazione, è rimborsata una somma nel limite del costo del biglietto ferroviario.
Il personale militare ha diritto, per le missioni di durata (art. 10, co. 1 del D.P.R. D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56):

- pari o superiore alle 8 ore, ma non superiore alle 12 ore, al rimborso delle spese documentate di un pasto nel limite di 30,55 euro;
- superiore alle 12 ore, a un rimborso delle spese documentate per la fruizione dei pasti nel limite di euro 30,55 per un pasto ed euro 61,10 per due pasti.

Qualora il personale militare sia impossibilitato, per motivate ragioni di servizio, a poter fruire del vitto meridiano e/o serale, è corrisposto, per ogni "mancato pasto", un rimborso di importo pari al limite vigente. Per le missioni superiori alle 24 ore, nel giorno in cui si conclude il servizio isolato, il personale militare ha diritto al rimborso del pasto a condizione che siano verificate le seguenti condizioni:

- sia documentato (è da escludersi il rimborso sulla base della dichiarazione dell'interessato);
- siano state effettuate almeno 5 ore di servizio fuori sede;
- sia stato consumato nei seguenti orari: dalle ore 12:00 alle ore 15:00, per il pranzo, e dalle ore 18:30 alle ore 21:30, per la cena.

Sono, inoltre, previste l'indennità:

- supplementare, corrisposta al personale che si rechi in missione con il vettore autorizzato. È calcolata sulla tariffa base del servizio di trasporto utilizzato. Affinché possa essere erogata, occorre che il personale presenti il titolo di viaggio in originale;
- chilometrica (art. 14, co. 3, della L. 836/73), corrisposta al personale che fruisce del mezzo di servizio/vettore di proprietà dell'Amministrazione. Per essere corrisposta occorre che l'interessato dichiari, nel quadro C), i chilometri percorsi ed alleghi al foglio di viaggio copia del foglio di marcia del mezzo utilizzato.

Al personale militare, per il tempo trascorso in viaggio oltre il nomale turno giornaliero di lavoro, compete una maggiorazione dell'indennità di missione pari a 6 euro l'ora. Presupposto essenziale è che all'interessato spetti la suddetta indennità di missione. La maggiorazione, che non è cumulabile con il compenso per lavoro straordinario, è corrisposta in funzione dei tempi di percorrenza del vettore autorizzato.
Al personale inviato in missione ed accasermato in strutture militari o civili convenzionate, con vitto ed alloggio a carico dell'Amministrazione, compete una maggiorazione della quota di diaria giornaliera spettante di euro 17,00. Tale previsione non trova applicazione nel caso di personale frequentatore di corsi. Nel caso in cui l'Amministrazione sia impossibilitata a fornire gratuitamente il pasto meridiano o serale, è corrisposto il rimborso del predetto pasto nei limiti economici vigenti.
L'Amministrazione, a richiesta dell'interessato, autorizza preventivamente, oltre al rimborso delle spese di viaggio, la corresponsione a titolo di rimborso di una somma forfettaria di

euro 110,00 per ogni ventiquattro ore compiute di missione, in alternativa al trattamento economico di missione vigente. Il rimborso forfettario non compete qualora il personale fruisca di vitto o alloggio a carico dell'Amministrazione. In caso di prosecuzione della missione per periodi non inferiori alle 12 ore continuative è corrisposto, a titolo di rimborso, una ulteriore somma forfettaria di euro 50,00.
Con riferimento al regime tributario da applicare al trattamento economico di missione forfettario, è stato chiarito che non concorre alla formazione del reddito in analogia al trattamento fiscale previsto per il rimborso analitico delle spese documentate relative al vitto e all'alloggio per missioni fuori del territorio comunale.
L'art. 4, co. 98, della Legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha stabilito che il personale appartenente alle Amministrazioni statali, in occasione delle missioni all'interno del territorio nazionale fuori dalla sede ordinaria di impiego per motivi di servizio, è tenuto a fruire, per il vitto e l'alloggio, delle apposite strutture delle Amministrazioni di appartenenza, ove esistenti e disponibili. Le discendenti disposizioni applicative emanate dal Vertice interforze e dallo Stato Maggiore dell'Esercito prevedono che l'obbligo di fruire di vitto e alloggio presso strutture militari, ove possibile, possa essere assolto mediante:
- alloggi di tipo A.P.P. e A.S.C. (fatte salve le esigenze del personale impiegato nella sede);
- Organismi di Protezione Sociale (fatti salvi gli usi istituzionali).

In particolare, le "linee di indirizzo" di Forza Armata hanno individuato, a titolo di esempio, talune alternative alle quali far riferimento, in ordine di priorità, per l'invio del personale in servizio isolato (in priorità uno è stato indicato l'accasermamento a titolo gratuito in alloggi tipo ASC o APP, conformi a dati *standard* minimi).
Inoltre, una specifica circolare di Forza Armata individua i Comandi/Uffici preposti a verificare/comunicare la disponibilità/indisponibilità degli alloggi APP/ASC.

Indennità supplementare di marcia

La normativa di riferimento in materia di indennità operative al personale militare (Legge n. 78/1983) ha originariamente previsto, all'articolo 8, un'indennità supplementare di marcia nella misura mensile del 180% dell'indennità d'impiego operativo di base, con importi differenziati in relazione al grado e all'anzianità di servizio e limitatamente ai giorni di effettivo servizio collettivo, al personale militare impiegato fuori dall'ordinaria sede di servizio, in drappelli di almeno 10 unità (compresi i militari di truppa) e per la durata di almeno 8 ore.
L'indennità viene attribuita in misura giornaliera (un trentesimo della misura mensile), limitatamente ai giorni di effettivo servizio collettivo, ferma restando la suindicata condizione che si effettui l'attività per la durata minima prevista.
A decorrere dal 1° gennaio 2022, con l'entrata in vigore del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56, per il personale non dirigente, è stato ridotto il limite di durata minima dell'attività per la maturazione dell'indennità di marcia da 8 a 4 ore e ne è stata, contestualmente, incrementata la misura, elevando la percentuale dal 180% a 280% dell'indennità di impiego operativo di base.
Al personale dirigente continua ad applicarsi l'originaria disciplina prevista dalla citata L. n. 78/1983.
L'indennità di marcia non è cumulabile con il trattamento economico di missione, è, invece,

cumulabile con il compenso forfetario di impiego o con il compenso per lavoro straordinario. Ai fini imponibili, è un emolumento sottoposto ad un regime fiscale diverso rispetto agli assegni fissi, in quanto concorre a formare reddito per la sola parte eccedente una data soglia giornaliera fissata (come previsto dall'art. 51 del DPR. n. 917/1986 - TUIR).

Trattamento economico di trasferimento

La disciplina relativa ai rimborsi e alle indennità spettanti al personale che sia oggetto di movimento disposto "d'autorità" da parte dell'Amministrazione è contenuta nella norma che disciplina i trasferimenti dei dipendenti statali (Legge 18 dicembre 1973, n. 836), nonché nelle specifiche disposizioni normative recate dalla Legge 29 marzo 2001, n. 86 e dai Decreti di recepimento dei provvedimenti di concertazione che, nel tempo, hanno regolamentato la materia.

Al riguardo, si riportano di seguito gli aspetti e le disposizioni di maggior rilievo.

La Legge n. 836/1973 disciplina:

- le indennità dovute al personale trasferito a nuova "sede di servizio permanente" (art. 17);
- l'indennità "di trasferta" (art. 18), che è attribuita per il tempo impiegato nel viaggio e compete anche se la durata dello stesso è inferiore alle 4 ore e compete al personale trasferito e ai familiari conviventi;
- il "rimborso spese di viaggio" (art. 19), che compete anche ai componenti il nucleo familiare;
- il "rimborso di spese per imballaggio, presa e resa a domicilio" delle masserizie e dei bagagli (art. 20);
- l'indennità "di prima sistemazione" (art. 21), che:
  - è attribuita nella misura corrispondente alla qualifica rivestita dal personale alla data di decorrenza del provvedimento di trasferimento: euro 87,80 in aggiunta a tre volte l'importo dell'Indennità Integrativa Speciale, per il personale non dirigente;
  - è ridotta della metà per il personale senza persone di famiglia conviventi ed a carico o che non abbia trasferito la famiglia nella nuova sede di servizio;
  - al personale delle Forze Armate è dovuta anche nel caso in cui, a seguito del trasferimento ad altra sede di servizio, non si muti la residenza.

La Legge n. 86/2001, all'art. 1, prevede:

- la tipologia di personale destinataria dell'indennità di trasferimento (personale volontario coniugato e personale in servizio permanente);
- la misura nella quale deve essere erogata l'indennità di trasferimento (30 diarie di missione), specificando che:
  - per i primi 12 mesi, compete nella misura intera;
  - per gli ulteriori 12 mesi, compete nella misura ridotta del 30 per cento;
- in alternativa all'indennità, il rimborso del 90 per cento del canone mensile di affitto di alloggio privato fino all'importo massimo di 516,46 euro per un periodo non superiore ai 36 mesi, nel caso in cui il personale non fruisca nella nuova sede di alloggio di servizio.

Il D.P.R. n. 52/2009, all'art. 12:

- disciplina l'utilizzo di convenzioni con trasportatori privati per la movimentazione di mobili e masserizie;

- prevede, per il personale che, in funzione dell'incarico ricoperto, abbia diritto all'alloggio di servizio e ne abbia fatto richiesta, in attesa dell'assegnazione dello stesso, un rimborso per canone di locazione nella misura massima di euro 775,00 per un periodo non superiore a tre mesi. Nelle stesse condizioni indicate il personale ha facoltà di optare per la riduzione dell'importo mensile ivi previsto in relazione all'elevazione proporzionale dei mesi di durata del beneficio e comunque non oltre i sei mesi;
- attribuisce al personale con famiglia a carico trasferito d'autorità, che non fruisca dell'alloggio di servizio o che, comunque, non benefici di alloggi forniti dall'Amministrazione, un'indennità di euro 1.500,00 in un'unica soluzione, all'atto del trasferimento del nucleo familiare nella nuova sede di servizio, o nelle località viciniori consentite. L'indennità è corrisposta nella misura di euro 775,00 al personale senza famiglia a carico o al seguito.

  In relazione alla fruizione dell'alloggio di servizio la Direzione Generale per il Personale Militare ha chiarito che tale indennità deve essere riconosciuta al personale che:
  - fruisce di alloggio di servizio "A.S.C.", in ragione del fatto che detta "sistemazione" non consente il pieno ed effettivo svolgimento della vita privata e di relazione dell'interessato;
  - fruisce di alloggi di servizio di tipo "A.S.LR.", "A.S.I.", "A.S.T.", "A.S.G.C.", "A.P.P." e "S.L.I.", solo qualora lo stesso venga assegnato oltre il primo trimestre successivo alla data di trasferimento, ritenendo detto periodo convenzionale idoneo a concretizzare un disagio per il dipendente trasferito che non usufruisce, in via immediata, di un alloggio fornito dall'Amministrazione.

Il personale trasferito che, per riconosciuta impossibilità di trovare alloggio nella nuova sede di servizio, trasferisca la famiglia, i mobili e le masserizie in comuni viciniori, è ammesso ugualmente a fruire delle indennità e dei rimborsi inerenti al trasferimento purché la distanza del comune viciniore dalla nuova sede di servizio non superi i 90 chilometri (art. 8 del D.P.R. n. 394/1995).

Al personale collocato a riposo ed alla famiglia del dipendente deceduto in attività di servizio o dopo il collocamento a riposo, spettano le indennità ed i rimborsi previsti per il trasferimento dall'ultima sede di servizio a un domicilio eletto nel territorio nazionale.

Il trattamento economico non è attribuito nei confronti del personale cessato dal servizio "a domanda", a qualsiasi titolo.

La Legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015) ha abrogato il comma 4 dell'art. 1 della Legge n. 86/2001. Ciò ha determinato la mancata corresponsione dell'indennità di trasferimento al personale in rientro da un impiego all'estero, disposto ai sensi della Legge n. 1114/1962 e dell'art. 1808 del Decreto legislativo n. 66/2010.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, con l'entrata in vigore del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56, è stata integrata la normativa vigente in materia di trattamento economico di trasferimento, prevedendo il rimborso delle spese sostenute per deposito di mobili e masserizie in favore del personale non dirigente, che non può usufruire dell'alloggio per indisponibilità dello stesso e in attesa della sua effettiva consegna nel limite di euro 1.000,00 mensili e per un periodo non superiore a 3 mesi.

Indennità di rischio

L'indennità di rischio, di cui al D.P.R. n. 146/1975 (recante regolamento di attuazione dell'art. 4 della L. n. 734/1973, concernente la corresponsione di indennità di rischio al personale civile, di ruolo e non di ruolo, ed agli operai dello Stato):

- era inizialmente spettante al personale civile dello Stato in situazioni di esposizione continua e diretta a rischi pregiudizievoli per la salute ovvero l'incolumità del personale;
- è stata solo successivamente estesa al personale militare (compresi i Volontari in Ferma Prefissata);
- compete per ogni giornata di servizio effettivamente reso e al solo personale impiegato in modo diretto e continuo in una delle attività previste dalla legge (riepilogate nella tabella allegata al provvedimento);
- non va corrisposta in caso di assenze per qualsiasi causa, fatta eccezione per le infermità correlate al rischio cui si riferisce.

L'attribuzione del compenso è subordinata alla decretazione emanata dalla Direzione Generale per il Personale Militare che, per la Forza Armata, si avvale del Centro Unico Stipendiale dell'Esercito, il quale, una volta ricevute le proposte dagli Organismi interessati e effettuate le verifiche di competenza, trasmette il tutto alla prefata Direzione Generale per le discendenti determinazioni.

Il decreto ministeriale contiene:

- la tipologia di attività;
- il rischio ad essa correlato;
- l'identificativo del gruppo di rischio ai fini dell'individuazione del relativo compenso;
- l'indicazione del personale destinatario dell'indennità (non i nominativi, ma gli incarichi e la categoria di appartenenza).

La data da considerare per la decorrenza del beneficio è quella del decreto ministeriale di riconoscimento.

L'indennità di rischio di cui al D.P.R. n. 146/1975 non è cumulabile con l'indennità inerente al rischio da radiazioni, ex art. 7 della L. n. 231/1990.

Con il D.P.R. n. 56/2022, all'articolo 12, sono stati rideterminati gli importi dell'indennità per il personale in servizio permanente fino al grado di Capitano.

Indennità onnicomprensiva per operazioni di ordine pubblico

L'art. 21 della Legge n. 365/1970 prevedeva che al personale militare, impiegato nelle operazioni di soccorso in occasione di pubbliche calamità o in altri interventi al servizio della collettività, competessero le indennità giornaliere previste per il personale dell'Arma dei Carabinieri e dei Corpi di Polizia per i servizi collettivi di ordine pubblico in sede e fuori sede.

Più recentemente, con riferimento alle Forze di Polizia, il combinato disposto di cui all'art. 10 del D.P.R. n. 147/1990 e agli art. 10 e 49 del D.P.R. n. 164/2002 ha definito aspetti applicativi dell'indennità di ordine pubblico, fissandone, da ultimo, l'importo.

La Legge n. 128/2001, concernente interventi legislativi in materia di tutela della sicurezza dei cittadini, all'art.:

- 18, ha disciplinato l'adozione di programmi di utilizzazione di contingenti di personale delle Forze Armate, da impiegare per la sorveglianza e il controllo di obiettivi fissi di interesse pubblico, in relazione a specifiche ed eccezionali esigenze;
- 20, ha previsto l'attribuzione al personale militare, in aggiunta al trattamento stipendiale

o alla paga giornaliera e per il periodo di effettivo impiego, di una indennità onnicomprensiva, non superiore al trattamento economico accessorio del personale delle Forze di Polizia, da determinare con Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, di concerto con i Ministri dell'Interno e della Difesa.

Nel presente paragrafo, al fine di fornire un quadro di riferimento esaustivo e attuale in materia di indennità per servizi di ordine pubblico prestati dal personale militare, viene esaminato il quadro di riferimento relativo all'Operazione "Strade Sicure" che rappresenta un significativo e oneroso impegno della Forza Armata, in termini di uomini, mezzi e materiali.

L'Esercito Italiano conduce l'Operazione "Strade Sicure", sul territorio nazionale, dall'agosto 2008, in ragione della previsione contenuta nella L. n. 125/2008 (conversione, con modificazioni, del D.L. n. 92/2008): "per specifiche ed eccezionali esigenze di prevenzione della criminalità, ove risulti opportuno un accresciuto controllo del territorio, può essere autorizzato un piano di impiego di un contingente di personale militare appartenente alle Forze Armate".

È, dunque, l'art. *7-bis*, co. 4, del D.L. n. 92/2008, introdotto in sede di conversione dalla citata Legge n. 125/2008, a prevedere l'impiego del dispositivo nell'ambito dell'Operazione. Con successivi provvedimenti sono stati poi definiti i compensi e la relativa copertura finanziaria e sono state autorizzate le successive proroghe dell'impiego del contingente militare.

Nel dettaglio, il quadro normativo di riferimento risulta così definito:

- il co. 4 dell'art. *7-bis* del D.L. n. 92/2008 ha previsto la corresponsione al personale militare delle Forze Armate impiegato nei servizi di vigilanza a siti ed obiettivi sensibili di un'indennità onnicomprensiva determinata ai sensi dell'art. 20 della L. n. 128/2001, comunque in misura non superiore al trattamento economico accessorio previsto per le Forze di Polizia, individuata con Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, di concerto con i Ministri dell'interno e della Difesa;
- l'art. 24, co. 75, del D.L. n. 78/2009 ha, parallelamente, previsto l'attribuzione al personale delle Forze di Polizia impiegato nei servizi di vigilanza a siti ed obiettivi sensibili di cui all'art. 7-bis del D.L. n. 92/2008, quando non è prevista la corresponsione dell'indennità di ordine pubblico, di un'indennità di importo analogo all'indennità onnicomprensiva corrisposta al personale delle Forze Armate;
- gli importi giornalieri dell'indennità onnicomprensiva sono, quindi, determinati con Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, di concerto con i Ministri dell'Interno e della Difesa, secondo le misure corrispondenti a quelle dell'indennità di ordine pubblico (in sede e fuori sede) prevista per il personale delle Forze di Polizia dagli art. 10 e 49 del D.P.R. n. 164/2002.

Dal quadro normativo su delineato, si rileva che per il personale militare (compresi i Volontari in Ferma Prefissata) impiegato nell'Operazione è stata prevista la corresponsione di una indennità onnicomprensiva giornaliera commisurata all'indennità di ordine pubblico prevista per le Forze di Polizia e, pertanto, distinta in due misure: 26 euro per i servizi svolti fuori dalla sede di servizio e 13 euro per quelli svolti nella sede di servizio. Detta indennità, corrisposta per i giorni di effettivo impiego, è sostitutiva dell'indennità di marcia, del

compenso forfettario d'impiego e di guardia.
In aggiunta all'indennità onnicomprensiva, è, poi, prevista la corresponsione del compenso per lavoro straordinario nel limite individuale medio mensile di 47 ore effettivamente rese.

Fondo per l'Efficienza dei Servizi Istituzionali

Il Fondo Efficienza per i Servizi Istituzionali -istituito con l'art. 5 del D.P.R. n. 171/2007 e, successivamente, modificato dall'art. 7 del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 56- è finalizzato al "raggiungimento di qualificati obiettivi e a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficienza dei servizi istituzionali". Le risorse assegnate al Fondo sono utilizzate per attribuire compensi volti a:

- fronteggiare particolari situazioni di servizio;
- incentivare l'impiego del personale nelle attività operative e di funzionamento individuate dai rispettivi vertici;
- compensare l'incentivazione della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi;
- compensare l'impiego in compiti o incarichi che comportino l'assunzione di specifiche responsabilità o disagio;
- compensare la presenza qualificata.

Destinatario del compenso è il personale militare in servizio permanente dal grado di Primo Caporal Maggiore a Capitano, con esclusione dei dirigenti (il personale con grado di Magg. e Ten. Col. è escluso dal FESI, a decorrere dal FESI per l'anno 2018, corrisposto nel 2019, in virtù degli elementi di novità introdotti dal Decreto legislativo n. 94/2017) e dei volontari di truppa non in servizio permanente, degli Allievi in formazione di base non in servizio permanente o non provenienti dal servizio permanente, degli Ufficiali in ferma prefissata e del personale delle forze di completamento.
I criteri e i requisiti per l'attribuzione dei compensi discendenti dal Fondo Efficienza per i Servizi Istituzionali sono emanati annualmente con Decreto Ministeriale (proposto dal Capo di Stato Maggiore della Difesa, sentiti gli Organi di Vertice delle Forze Armate e acquisito il parere della Rappresentanza Militare).
Fondamentali criteri di riferimento per l'attribuzione del compenso sono quelli del rendimento in servizio, con valutazione di almeno «superiore alla media», e disciplinare, con assenza di sanzioni disciplinari di corpo della consegna di rigore, sanzioni disciplinari di stato (la sospensione disciplinare dall'impiego, la sospensione disciplinare dalle funzioni del grado per il solo personale in congedo, la cessazione dalla ferma o dalla rafferma per grave mancanza disciplinare o grave inadempienza ai doveri del Militare, la perdita del grado per rimozione), sospensioni precauzionali dall'impiego (facoltative o obbligatorie). Sono fatti salvi i casi in cui uno di detti motivi ostativi venga meno a seguito di:

- decisione definitiva dell'Autorità giudiziaria amministrativa;
- sentenza definitiva, relativa alla vicenda penale che ha dato origine alla sospensione precauzionale dall'impiego, che dichiari che il fatto non sussiste o che l'imputato non l'ha commesso.

A partire dal "DM FESI" per il 2016, sono stati rivisitati -rispetto al passato- i requisiti per la corresponsione dell'emolumento, al fine di privilegiare l'incentivazione della presenza in servizio, salvaguardando altresì l'impiego del personale in particolari incarichi ovvero in talune sedi di servizio. In particolare, i recenti provvedimenti hanno previsto:

- un compenso giornaliero per ogni effettiva giornata di servizio prestato;
- incentivi e disincentivi in ragione della maggiore o minore presenza in servizio (attraverso l'applicazione di maggiorazioni e riduzioni percentuali della quota giornaliera, da applicarsi in base al raggiungimento di date soglie di giornate di presenza maturate/prestate);
- maggiorazioni per il personale impiegato in specifici incarichi/particolari situazioni di servizio nonché per la valorizzazione dei gradi apicali dei diversi Ruoli;
- maggiorazioni per il personale impiegato in particolari sedi di servizio (Enti centrali con sede in Roma).

Ai fini della valorizzazione del compenso, sono utili:

- i giorni di effettiva presenza in servizio (incluso il servizio prestato nell'ambito di operazioni internazionali ai sensi della legge quadro n. 145/2016, nonché quello prestato per attività operative/addestrative all'estero ai sensi dell'art. 1807 del Codice dell'Ordinamento Militare);
- i recuperi compensativi (per attività lavorative precedentemente prestate);
- i giorni di licenza ordinaria fruiti durante l'anno;
- i giorni di assenza per le festività soppresse di cui alla Legge n. 937/1977;
- le assenze dovute per il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Ogni altra assenza non dà diritto alla maturazione del compenso.

Specifici "meccanismi di aggiustamento" sono stati previsti per normalizzare casi/situazioni particolari di impiego, quale, ad esempio, quelli del personale:

- turnista, al quale è corrisposto il compenso giornaliero per ogni giorno di effettivo servizio computato in ragione di otto ore compiute;
- che osserva un orario di lavoro articolato su sei giorni, al quale è sottratto un giorno ogni sei di servizio prestato.

1.2.2 Trattamento economico del personale dirigente

1.2.2.1 Premessa

La nuova architettura del trattamento economico, introdotta con il Decreto legislativo n. 94/2017, è correlata alle piene funzioni dirigenziali conferite a partire dall'ingresso nella categoria degli Ufficiali Superiori e, conseguentemente, sancisce il superamento del previgente istituto della c.d. "omogeneizzazione" stipendiale.

Si è transitati, dunque, da un sistema volto ad attribuire il trattamento economico di un dato grado/anzianità al raggiungimento di una corrispondente anzianità, ad uno volto a creare diretta corrispondenza tra grado effettivamente rivestito e inquadramento stipendiale (grado/anzianità nel grado -> responsabilità -> trattamento economico).

La novella introdotta risponde ad un'esigenza di semplificazione e razionalizzazione del trattamento economico.

La citata norma ha inoltre sancito che, per tutti gli Ufficiali Superiori e Generali, gli inquadramenti stipendiali vengano ottenuti esclusivamente attraverso il metodo del c.d. "abbattimento". Tale istituto prevede che, all'atto della promozione o del raggiungimento di una specifica anzianità di servizio, lo stipendio venga determinato considerando la differenza tra gli anni di servizio computabili e uno specifico coefficiente collegato a grado/anzianità (in termini estremamente semplificati, l'inquadramento stipendiale è effettuato prendendo

a riferimento il trattamento stipendiale iniziale -c.d. "piede di livello"- maggiorato con l'attribuzione di un numero di classi pari alla semidifferenza tra gli anni di servizio e il coefficiente individuato dalla norma).
Nel periodo di servizio intercorrente tra due inquadramenti, la progressione, improntata a meccanismi di automaticità, avviene con aumenti biennali per classi e scatti e adeguamenti annui indicizzati (aspetto approfondito nel paragrafo 1.3.1).
L'istituto della "temporizzazione" (in maniera estremamente semplificata, si può dire che tale metodo di inquadramento prevede l'attribuzione dello stipendio iniziale aumentato della metà delle classi maturate nel grado precedente), previsto per i dirigenti civili, continua ad essere applicato solamente al personale che ricopre il grado di Generale.
Relativamente al personale che riveste il grado di Generale di Corpo d'Armata e Generale di Divisione e gradi corrispondenti di Esercito e Marina, è previsto un numero fisso, utilizzato per l'abbattimento, superiore rispetto agli omologhi gradi dell'Aeronautica in considerazione della diversa permanenza nei gradi inferiori.
Le voci che compongono il trattamento economico "fondamentale", "accessorio fisso e continuativo" e "accessorio eventuale" del personale dirigente sono sostanzialmente analoghe a quelle del personale non dirigente. Tuttavia il personale dirigente ha uno stipendio che non soggiace alla normativa sui "parametri" e non ha titolo all'importo aggiuntivo pensionabile, all'assegno funzionale, al fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali, ecc..
Per il personale dirigente vige, inoltre, il principio di onnicomprensività del trattamento economico (enunciato all'art. 1810 del Decreto legislativo n. 66/2010), in base al quale è fatto divieto di corrispondere, oltre allo stipendio, ulteriori indennità, proventi o compensi dovuti a qualsiasi titolo in dipendenza della carica o per prestazioni comunque rese in rappresentanza dell'Amministrazione. Le indennità, i proventi o i compensi sono, tuttavia, dovuti se:
- hanno carattere di generalità per il personale statale;
- sono espressamente previsti dal Codice dell'Ordinamento Militare per il personale militare con qualifica dirigenziale.

1.2.2.2 Indennità integrativa speciale

È stata istituita con la Legge n. 37/1986, originariamente destinata a mantenere adeguato il livello degli stipendi alle variazioni del costo della vita (compensandone l'aumento), successivamente è stata consolidata quale elemento strutturale del trattamento economico (per il personale non dirigente, come detto, è confluita nello stipendio parametrale).
Per il personale dirigente l'importo è inerente alla retribuzione tabellare del grado di inquadramento e, al pari dello stipendio, beneficia di aggiornamenti annuali adottati con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

1.2.2.3 Assegno pensionabile

Si tratta di un emolumento istituito dall'art. 4 del D.P.R. n. 394/1995 (con decorrenza 31 dicembre di detto anno), inizialmente per il personale non dirigente, in relazione alla peculiarità organizzativa e funzionale conseguente alle innovazioni all'epoca introdotte nella disciplina dell'orario di lavoro.

È stato esteso al personale dirigente con la Legge n. 427/1996 (conversione con modificazioni del D.L. n. 341/1996).

1.2.2.4 Speciale indennità pensionabile

Di tale indennità, originariamente istituita per il Capo della Polizia, sono destinatari anche gli Ufficiali Generali e Ammiragli nominati Capo di Stato Maggiore della Difesa, Capo di Stato Maggiore di Forza Armata, Segretario Generale della Difesa/DNA, Comandante Generale dell'Arma dei Carabinieri e Comandante Generale della Guardia di Finanza.
La speciale indennità è determinata con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della Difesa, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.
La speciale indennità è riconosciuta in relazione alla particolare posizione di responsabilità ricoperta dal massimo vertice. L'emolumento è, infatti, indissolubilmente legato all'infungibile posizione di responsabilità dell'Organo di vertice che ne è il naturale ed esclusivo destinatario. Si tratta, cioè, di un emolumento non avente carattere di generalità, ma connesso alle particolari ed esclusive funzioni di direzione.

1.2.2.5 Indennità di posizione

Di tale indennità, mutuata dalla disciplina retributiva della dirigenza generale civile rispetto ai cui istituti costituisce un elemento perequativo, sono destinatari: il Generale, i Generali di Corpo d'Armata e i Generali di Divisione. Detta indennità è volta a remunerare l'effettivo esercizio di funzioni dirigenziali di livello generale, mediante la corresponsione di una misura che, peraltro, è suscettibile di maggiorazioni percentuali (fino al 30 per cento) per taluni incarichi espressamente individuati con decreto del Ministro della Difesa (D.M. 24 marzo 2021).
La disposizione originaria di riferimento (Legge 2 ottobre 1997, n. 334), infatti, prevede che, l'indennità sia attribuita, "*in attesa dell'estensione del regime di diritto privato al rapporto di lavoro dei dirigenti generali dello Stato ed in coerenza con la nuova struttura retributiva stabilita per la dirigenza pubblica dai rispettivi contratti collettivi nazionali, ai dirigenti generali e qualifiche equiparate delle Amministrazioni statali*", in aggiunta al trattamento economico in godimento, fondamentale ed accessorio, a titolo di anticipazione sul futuro assetto retributivo. La stessa norma ha stabilito che:

- l'indennità di posizione, correlata esclusivamente alle funzioni dirigenziali attribuite, sia determinata in due misure, volte a remunerare, rispettivamente:
  - le funzioni di Capo delle Direzioni Generali o di altri Uffici Centrali e periferici di livello pari o superiore;
  - ogni altra funzione.
- in presenza di particolari condizioni di complessità o rilevanza delle posizioni, ciascun Ministro possa riconoscere una maggiorazione dell'indennità prevista per le funzioni di Direttore Generale, fino al 30 per cento del suo importo, nel limite delle risorse assegnate.

La norma di riferimento contenuta all'art. 1819 del Decreto legislativo n. 66/2010, come innovata dal Decreto legislativo n. 94/2017, prevede che gli importi dell'indennità di posizione vengano determinati con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri e che le modalità e i criteri per l'attribuzione siano fissati con Decreto del Ministro della Difesa.
Il richiamato D.M. 24 marzo 2021, nel delineare le funzioni di "alta dirigenza" (livello

dirigenziale generale con funzioni di direttore di direzione generale o di altri uffici centrali o periferici di livello dirigenziale generale) che giustificano l'attribuzione dell'indennità di posizione ai Gen. D./C.A., reca, in una tabella allegata, l'elenco delle posizioni alle quali riconoscere le maggiorazioni, in ragione delle particolari condizioni di complessità o rilevanza.

1.2.2.6 Indennità dirigenziale

Diversamente dall'indennità di posizione, l'indennità dirigenziale è corrisposta esclusivamente in relazione al grado rivestito. Ne sono destinatari i Generali di Brigata, i Colonnelli, i Tenenti Colonnelli e i Maggiori. L'indennità ha misura unica per ciascuno dei gradi interessati e non è soggetta a maggiorazioni.
L'indennità dirigenziale, dal 1° gennaio 2018 in esito alle previsioni del Decreto legislativo n. 94/2017, è sostitutiva della previgente indennità:

- perequativa, per Generali di Brigata e Colonnelli (la cui natura era sostanzialmente analoga a quella dell'indennità di posizione ed era stata mutuata dalla disciplina retributiva della dirigenza civile di secondo livello);
- di valorizzazione dirigenziale, per Tenenti Colonnelli e Maggiori (la Legge finanziaria per il 2003 aveva, infatti, stanziato le risorse per assicurare una graduale valorizzazione dirigenziale dei trattamenti economici dei funzionari del ruolo dei commissari e qualifiche o gradi corrispondenti della Polizia di Stato, delle altre Forze di Polizia e delle Forze Armate, in armonia con i trattamenti economici della dirigenza pubblica, anche attraverso l'attribuzione di trattamenti perequativi da disporre con Decreto Interministeriale, fino all'approvazione delle norme per il "*riordinamento della dirigenza del personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile e degli Ufficiali di grado corrispondente delle Forze di Polizia ad ordinamento militare e delle Forze Armate*").

1.2.2.7 Trattamento economico accessorio

Per quanto attiene al trattamento economico accessorio, si può affermare che, in esito ai contenuti del Decreto legislativo n. 94/2017 (che, al co. 14 dell'art. 11, ha esteso agli U. Gen. e Sup. quasi tutte le disposizioni recate dai provvedimenti di concertazione vigenti), valgono, per il personale dirigente, le medesime indicazioni fornite nei paragrafi precedenti, nell'ambito dei quali sono stati delineati gli aspetti caratterizzanti le indennità di impiego operativo e il trattamento economico accessorio/eventuale del personale non dirigente.
In ragione delle eccezioni ancora vigenti, la trattazione dell'argomento è da considerarsi non esaustiva, ma, semplicemente, illustrativa delle principali peculiarità che contraddistinguono il trattamento economico accessorio (eventuale) degli Ufficiali Generali e Superiori.
Occorre, dunque, precisare che:

- non competono a U. Sup. e Gen.:
  - il Fondo per l'Efficienza dei Servizi Istituzionali;
  - il Compenso Forfettario di Impiego di cui all'art. 9 del D.P.R. n. 163/2002;
  - il Compenso Forfettario di Guardia di cui all'art. 9 del D.P.R. n. 163/2002;
- il citato Decreto legislativo n. 94/2017, per fronteggiare specifiche esigenze di carattere operativo, ha istituito un apposito fondo per attribuire, a Ufficiali Superiori e Generali, misure alternative al compenso per lavoro straordinario. La norma ha previsto che i criteri

per l'attribuzione, le modalità applicative e le misure dei compensi siano definiti con Decreto del Ministro della Difesa, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. In ottemperanza a quanto indicato nel richiamato provvedimento normativo, il Decreto Interministeriale del Ministro della Difesa di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 9 agosto 2018 (registrato presso la Corte dei Conti in data 22 agosto) ha istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2018, il Compenso Forfettario di Impiego per Ufficiali Generali e Ufficiali Superiori e il Compenso Forfettario di Guardia per Ufficiali Superiori. Il Decreto Interministeriale ha anche definito le misure giornaliere dei compensi. I requisiti e le modalità applicative sono i medesimi previsti per il personale c.d. "contrattualizzato";

- con riferimento al compenso per lavoro straordinario, il tetto massimo per la retribuzione di detto lavoro (previsto dal D.I. 10 dicembre 1990 n. 192436, come modificato dal D.I. 17 marzo 2005 e 21 dicembre 2020,) è fissato in 450 ore per tutto il personale dei gradi dirigenziali.

  In presenza di impreviste ed indilazionabili esigenze di servizio o carenze organiche, le autorità che esercitano le funzioni di Comandante di Corpo, capo ufficio con grado non inferiore a Colonnello possono autorizzare il superamento del predetto monte-ore, con provvedimento nominativo riferito alla validità di un mese, fino ad un massimo del 70% (totale 765 ore). In caso di straordinarie esigenze, anche di carattere emergenziale, le autorità individuate dal predetto D.I. possono autorizzare, con provvedimento nominativo di durata non superiore ad un mese, il superamento del monte-ore fino ad un massimo del 100% (totale 900 ore).Per il personale destinatario di trattamento economico dirigenziale la misura oraria del compenso straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario, calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:
  - stipendio iniziale mensile lordo;
  - indennità integrativa speciale in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente;
  - rateo di 13ª mensilità delle due precedenti voci.

  La citata maggiorazione è pari al quindici per cento per il lavoro straordinario diurno, al trenta per cento per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno e al cinquanta per cento per quello prestato in orario notturno festivo;
- per quanto attiene ai servizi isolati, le misure giornaliere dell'indennità di missione attualmente vigenti sono pari a:
  - 20,45 euro, fino al grado di Generale di Brigata;
  - 24,12 euro, per i Generali di Divisione;
  - 28,82 euro, per i Generali di Corpo D'Armata.
- nell'ambito del trattamento economico di trasferimento:
  - l'indennità "di prima sistemazione" è attribuita nella misura corrispondente alla qualifica rivestita dal personale alla data di decorrenza del provvedimento di trasferimento:
    - euro 103,29 in aggiunta a tre volte l'importo dell'Indennità Integrativa Speciale, per il personale con qualifica di dirigente generale e corrispondenti o (Generali di Corpo d'Armata e Generali di Divisione);
    - euro 87,80 in aggiunta a tre volte l'importo dell'Indennità Integrativa Speciale, per

tutto il rimanente personale;
  - il personale collocato in aspettativa per riduzione dei quadri può chiedere il trasferimento anticipato dall'ultima sede di servizio al domicilio eletto. Il trasferimento è ammesso una sola volta, indipendentemente dai richiami in servizio, e non può più essere richiesto all'atto del definitivo collocamento in congedo (art. 909, co. 9, del Decreto legislativo n. 66/2010);
- per completezza di trattazione, le disposizioni afferenti all'indennità di presenza festiva e superfestiva sono state estese al personale dirigente, nel 2004, con decorrenza 1° gennaio 2003 (art. 2 della Legge n. 263/2004). L'importo giornaliero lordo dell'indennità per il personale militare che presta servizio in un giorno festivo, rideterminato in euro 12,00, è stato esteso al personale dirigente a decorrere dal 1° gennaio 2018 (art. 11, co. 14 del Decreto Legislativo n. 94/2017).

1.2.3 Il trattamento economico del personale in Aspettativa per Riduzione Quadri

L'Aspettativa per Riduzione di Quadri (ARQ), disciplinata dagli art. 906, 908 e 909 del Codice dell'Ordinamento Militare (COM), è una posizione di stato giuridico di esonero temporaneo dal servizio, in cui attualmente sono collocati i soli Generali e Colonnelli, qualora si determinino delle eccedenze rispetto ai volumi organici stabiliti per legge. Il confronto tra le consistenze effettive e i volumi organici viene effettuato per i vari ruoli ogni anno al 31 dicembre e il personale dirigente in esubero singolarmente individuato, secondo precisi criteri normativamente fissati, viene collocato in ARQ al 1° gennaio successivo, "pareggiando" i numeri.

Il personale collocato in ARQ:

- permane in detta posizione fino al raggiungimento del limite di età ordinamentale previsto per la cessazione dal servizio permanente nel grado rivestito e nel ruolo di appartenenza ovvero può chiedere, a domanda, di cessare anticipatamente dal servizio permanente (e transitare in ausiliaria o nella riserva);
- può essere richiamato in servizio per un eventuale impiego, se occorrente, presso il Ministero della Difesa o altri Dicasteri;
- non può essere valutato per l'avanzamento al grado superiore.

Il personale percepisce il trattamento economico (emolumenti fissi e continuativi) previsto nel tempo per i pari grado in servizio permanente effettivo. In particolare, come previsto dall'art. 1821 del COM, agli Ufficiali collocati in ARQ competono i seguenti emolumenti fissi e continuativi:

- nella misura intera: l'indennità integrativa speciale e l'assegno per il nucleo familiare;
- ridotti al 95%: lo stipendio, l'assegno pensionabile, l'indennità di impiego operativo, l'indennità di posizione e l'indennità dirigenziale. Le ritenute previdenziali e assistenziali a carico sia del lavoratore e sia dell'A.D. sono tuttavia calcolate sull'intero importo, in relazione all'integrale valutabilità delle retribuzioni percepite in costanza di ARQ ai fini previdenziali.

Non competono gli emolumenti eventuali e accessori a connotazione eventuale, in quanto la relativa percezione è strettamente correlata al materiale espletamento di specifica prestazione lavorativa.

L'eventuale richiamo dall'ARQ comporta, se:
- a domanda, il mantenimento del trattamento economico ridotto (combinato disposto di cui agli art. 1821, co. 2, e 909, co. 6, del COM);
- d'autorità, con provvedimento concertato con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la corresponsione del trattamento economico integrale di servizio,

nonché, la corresponsione di eventuali emolumenti accessori (come il compenso per lavoro straordinario, l'indennità di missione) maturati in connessione delle attività svolte nel periodo di richiamo.
Infine, si rileva che agli Ufficiali che cessano dalla posizione di ARQ compete il trattamento pensionistico che sarebbe loro spettato qualora fossero rimasti in servizio fino al limite di età, compresi gli aumenti periodici e i passaggi di classe di stipendio commisurati al trattamento percepito all'atto della cessazione (art. 1873 del COM).

1.2.4 Trattamento economico del personale a ferma prefissata

I militari "in servizio temporaneo" non sono forniti di rapporto di impiego e prestano servizio attivo in relazione alla durata della rispettiva ferma. Tale personale è, dunque, vincolato a prestare servizio per un periodo determinato di tempo (definito dalla ferma disposta all'inizio del servizio stesso o da una rafferma disposta in prosecuzione di una precedente ferma).
Appartengono a questa tipologia di personale (l'elenco non è esaustivo):
- i Volontari in ferma prefissata (di un anno o quadriennale);
- gli Allievi delle scuole militari, gli Allievi ufficiali e gli Allievi Marescialli;
- gli Ufficiali (ausiliari) a ferma prefissata o delle forze di completamento (il cui reclutamento può avvenire al fine di soddisfare specifiche e mirate esigenze delle Forze Armate connesse alla carenza di professionalità tecniche ovvero alla necessità di fronteggiare particolari esigenze operative);
- gli Ufficiali piloti e navigatori di complemento, vincolati a una ferma dodecennale.

Ai Volontari in ferma prefissata di un anno, con la qualifica di soldato, è corrisposta una paga netta giornaliera determinata nella misura percentuale del 64 per cento riferita al valore giornaliero dello stipendio iniziale lordo del grado iniziale dei Volontari in servizio permanente.
La misura percentuale è pari al 74 per cento per i Volontari in rafferma annuale e per i Volontari in ferma prefissata quadriennale.
Per compensare l'attività effettuata oltre il normale orario di servizio, inoltre, ai Volontari in ferma prefissata quadriennale è corrisposta una indennità pari a euro 103,29 mensili.
Durante la licenza straordinaria di convalescenza, se l'infermità non dipende da causa di servizio, ai Volontari in ferma prefissata:
- di un anno la paga è dovuta in misura intera per i primi due mesi, in misura ridotta alla metà per il mese successivo. A decorrere dal quarto mese la paga non è più dovuta;
- quadriennale la paga è dovuta in misura intera per i primi sei mesi, in misura ridotta alla metà per i successivi tre mesi. A decorrere dal decimo mese la paga non è più dovuta.

Ai Volontari in ferma prefissata, inoltre, spettano le indennità operative in misura fissa.
Ai Volontari in ferma prefissata quadriennale in rafferma biennale sono attribuiti il parametro stipendiale e gli assegni a carattere fisso e continuativo spettanti al grado iniziale dei Volontari in servizio permanente.

Ai Volontari in ferma prefissata quadriennale possono essere attribuiti i compensi forfettari di guardia e di impiego, in misura pari al 70 per cento dell'importo previsto per il grado di 1° Caporal Maggiore.
Agli Allievi Ufficiali, agli Allievi Marescialli:
- sono attribuite le paghe nette giornaliere nella misura percentuale prevista per i Volontari in rafferma annuale e per i Volontari in ferma prefissata quadriennale;
- provenienti da altri ruoli senza soluzione di continuità, in luogo della paga, competono gli assegni del grado rivestito all'atto dell'ammissione all'Accademia o alla frequenza dei corsi. Se gli stessi sono superiori a quelli spettanti nella nuova posizione, è attribuito un assegno personale riassorbibile.

Ai Sottotenenti e ai Tenenti in ferma prefissata e in rafferma è attribuito uno stipendio, rispettivamente, pari all'80,74 per cento e all'88,55 per cento dello stipendio parametrale dei pari grado in servizio permanente.
Agli Ufficiali e ai Sottufficiali, appartenenti alle forze di completamento, richiamati è attribuito il trattamento economico dei pari grado in servizio permanente.
Agli Ufficiali delle forze di completamento, che sono lavoratori dipendenti pubblici, spettano, in aggiunta alle competenze fisse ed eventuali, limitatamente al periodo di effettiva permanenza nella posizione di richiamo, anche lo stipendio e le altre indennità a carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per l'indennità integrativa speciale, dovuti dall'Amministrazione di origine, che ne assicura la diretta corresponsione all'interessato. L'art. 4, co. 1, del D.P.C.M. 23 marzo 2012, nel recepire i dettami del c.d. decreto "Salva Italia" (D.L. n. 201/2011, convertito in L. n. 214/2011, recante "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici"), ha, tuttavia, stabilito che il dipendente pubblico che esercita funzioni direttive, dirigenziali o equiparate, anche in posizione di fuori ruolo o di aspettativa, presso Ministeri o altri Enti Pubblici nazionali, ove conservi, secondo il proprio ordinamento, l'intero trattamento economico riconosciuto dall'Amministrazione di appartenenza, non può ricevere a titolo di retribuzione o di indennità, o anche soltanto a titolo di rimborso spese, per l'incarico ricoperto, più del 25% dell'ammontare complessivo del trattamento economico percepito per il primo incarico.
Agli Ufficiali in ferma prefissata e agli Ufficiali piloti e navigatori di complemento spetta, infine, un premio di fine ferma.

1.2.5 Compensi correlati all'impiego estero

Le "posizioni" di impiego all'estero cui può essere destinato il personale militare sono:
- servizio isolato (ai sensi del Regio Decreto n. 941/1926);
- partecipazione a missioni internazionali (ai sensi della Legge n. 145/2016);
- in servizio presso delegazioni, organismi ed enti e comandi internazionali (ai sensi dell'art. 1808 del Decreto legislativo n. 66/2010);
- assunzione di impieghi o incarichi temporanei presso Enti o Organismi internazionali (ai sensi della L. n. 1114/1962);
- in servizio presso gli Uffici degli addetti delle Forze Armate costituiti in seno alle Rappresentanze diplomatiche italiane all'estero (ai sensi dell'art. 1809 del Decreto legislativo n. 66/2010).

Trattamento economico di missione all'estero

Il trattamento economico di missione per i servizi isolati all'estero è regolamentato dalle seguenti disposizioni normative:

- il Regio Decreto 3 giugno 1926, n. 941, che stabilisce:
  - la misura del trattamento economico per il personale civile e militare dello Stato, inviato in missione all'estero;
  - che l'indennità venga corrisposta dal giorno in cui si passa il confine o si sbarca all'estero, fino al giorno in cui si ripassa il confine o ci si imbarchi per il ritorno;
  - che l'indennità venga ridotta di:
    - 3/4 qualora il dipendente sia ospite di governi stranieri o comunque fruisca di trattamento (alimentare/alloggiativo) gratuito;
    - 1/4 qualora il personale fruisca solo di alloggio gratuito;
    - 1/3 qualora il dipendente richieda il rimborso delle spese di alloggiamento dietro presentazione della relativa fattura;
    - 1/4 dopo i primi 180 giorni di missione;
    - 1/2 in relazione a particolari provvidenze godute dagli interessati, nei casi di cui all'art. 6, co. 1.
- il Decreto Ministeriale 27 agosto 1998, che prevede, ai fini del trattamento di missione all'estero, la suddivisione del personale in gruppi, ciascuno destinatario di una diversa misura della diaria di missione prevista per ogni singolo Paese. Per quanto attiene al personale militare, lo stesso viene ripartito in quattro differenti gruppi (Gruppo B: Gen. C.A.; Gruppo C: da Gen. D. a Col.; Gruppo D: da Ten. Col. a Mar. Capo; Gruppo E: da Mar. Ord. a personale di truppa);
- il Decreto Interministeriale 30 dicembre 1998, che, in attuazione della Legge n. 549/1995, ha disposto, per i militari impegnati all'estero in attività addestrative e per i quali sia assicurato vitto "obbligatorio" a carico dell'Amministrazione e/o dello Stato estero ospitante, la corresponsione del trattamento di missione, previsto per il Paese di destinazione, ridotto, rispettivamente, al:
  - 75%, qualora il personale fruisca di attendamento/accantonamento (tendopoli e/o serre di circostanza e/o moduli abitativi "ad hoc" del tipo CORIMEC, containers ecc.);
  - 65%, qualora il personale fruisca di strutture destinate all'esigenza specifica (edifici, abitazioni, strutture alloggiative in zona ecc.);
- il Decreto Ministeriale 13 gennaio 2003, che definisce le diarie di missione da corrispondere al personale impiegato in missione estera, convertendo in euro quelle indicate nella tabella allegata al D.M. 27 agosto 1998;
- il Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223 (c.d. "decreto Bersani"), che prevede la riduzione del 20 per cento di tutte le diarie di missione all'estero, ad esclusione di quelle corrisposte a favore del personale impiegato nelle missioni internazionali di pace (eccezione contenuta al co. 3 dell'art. 28 del D.L. e, successivamente, recepita nel co. 6 dell'art. 5 della L. n. 145/2016).

Diversamente da quanto previsto per le missioni nazionali, per l'estero non compete:

- rimborso delle spese sostenute per i pasti;
- compenso per lavoro straordinario;
- compenso forfettario d'impiego/di guardia;

- indennità di marcia.

Trattamento economico dei contingenti impiegati nelle missioni internazionali

Con specifico riguardo alle "missioni internazionali", la normativa di riferimento - originariamente contenuta nei c.d. provvedimenti di proroga- è stata recepita nella Legge 21 luglio 2016, n. 145 (c.d. Legge quadro sulle missioni internazionali), la quale prevede, a decorrere dal 31 dicembre 2016 (data di entrata in vigore della norma) -a fattor comune per tutte le operazioni di pace- che:

- l'indennità di missione (di cui al R.D. n. 941/1926) sia corrisposta "con decorrenza dalla data di entrata nel territorio, nelle acque territoriali e nello spazio aereo dei Paesi interessati e fino alla data di uscita dagli stessi per il rientro nel territorio nazionale per la fine della missione" (art. 5, co. 1);
- l'indennità sia calcolata sulla diaria giornaliera prevista per la località di destinazione, nella misura del 98 per cento o nella misura intera, incrementata del 30 per cento, se il personale non usufruisce a qualsiasi titolo di vitto e alloggio gratuiti (art. 5, co. 2);
- con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, possa essere stabilito per quali teatri operativi, in ragione del disagio ambientale, l'indennità di missione debba essere calcolata sulla diaria giornaliera prevista per una località diversa da quella di destinazione, facente parte dello stesso continente (art. 5, co. 3);
- non si applichi la richiamata riduzione del 20 per cento delle diarie introdotta dal citato D.L. n. 223/2006 (art. 5, co. 6).

In particolare, si segnala che lo Stato Maggiore della Difesa, con specifico riferimento alla locuzione "per la fine della missione" (introdotta dalla L. n. 108/2009 e ora contenuta nell'art. 5, co. 1 della L. n. 145/2016), ha chiarito che:

- l'indennità di missione prevista per la sede di servizio deve essere corrisposta per tutto il periodo di missione;
- gli eventuali servizi isolati svolti durante il corso della missione non comportano la sospensione dell'attribuzione dell'indennità di missione estera e, pertanto, possono dare diritto al solo rimborso delle spese di viaggio eventualmente sostenute.

Inoltre, come evidenziato nel paragrafo relativo alle indennità operative, nei confronti dei militari inquadrati nei contingenti impegnati nelle missioni internazionali di pace è prevista l'attribuzione, in sostituzione dell'indennità operativa spettante, qualora più favorevole, dell'indennità di impiego operativo nella misura pari al 185% dell'indennità operativa di base.

Infine, si rileva che l'art. 6 della Legge n. 145/2016 prevede che al personale militare delle unità navali impiegate nelle missioni internazionali, nonché al personale impiegato nei dispositivi preposti alle funzioni operative di comando e controllo delle stesse missioni, anche se ubicati in territorio nazionale, quando non è prevista la corresponsione dell'indennità di missione (di cui al R.D. 941/1926), è corrisposto il compenso forfetario di impiego ovvero la retribuzione per lavoro straordinario in deroga ai rispettivi limiti.

Personale in servizio presso Delegazioni, Organismi, Enti e Comandi internazionali

L'ambito di applicazione riguarda il personale dell'Esercito, della Marina, dell'Aeronautica e dell'Arma dei Carabinieri destinato isolatamente all'estero presso Delegazioni o Rappresentanze militari ovvero presso Enti, Comandi od Organismi internazionali.

Il trattamento economico spettante è articolato su due quote:

- Assegno di Lungo Servizio all'Estero (A.L.S.E.): elemento fisso ed obbligatorio, corrisposto in misura mensile ragguagliata a 30 diarie intere come stabilito dalle norme in vigore per il Paese di destinazione;
- Indennità speciale: elemento eventuale, riconosciuta se l'assegno di lungo servizio all'estero non è ritenuto sufficiente in relazione a particolari condizioni di servizio. Esso viene attribuito con Decreto Interministeriale (Difesa/Esteri/Economia e Finanze) sulla base delle valutazioni della Commissione Permanente di Finanziamento presso il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI) e determinato sulla base di un confronto "teorico" tra il trattamento (nazionale ed estero) riconosciuto dalla Difesa e quello previsto per il parigrado del MAECI. La Commissione, nominata con decreto del Ministro, è composta da: Ministro o suo delegato, Direttore Generale del Personale e dell'Amministrazione (MAECI), Ispettore Generale del Ministero e degli Uffici all'Estero (MAECI), due funzionari diplomatici di cui uno della Direzione Generale del Personale e uno della Direzione Generale delle Relazioni Culturali (MAECI), un magistrato della Corte dei Conti, Direttore Capo della Ragioneria Centrale, un funzionario della Ragioneria Generale dello Stato, un funzionario della Direzione Generale del Tesoro. Ai lavori partecipa, in rappresentanza della Difesa per la discussione dei propri affari, l'Ufficio Centrale del Bilancio e degli Affari Finanziari.

L'assegno di lungo servizio e l'indennità speciale hanno natura accessoria e sono erogati per compensare disagi e rischi collegati all'impiego, obblighi di reperibilità e disponibilità ad orari disagevoli, nonché in sostituzione dei compensi per il lavoro straordinario. Eventuali particolari indennità o contributi alle spese connesse alla missione, direttamente corrisposti dagli Enti, Comandi o Organismi internazionali, sono detratti dal trattamento suindicato.

Per coloro che nella sede all'estero usufruiscono di alloggio a titolo gratuito, l'assegno di lungo servizio all'estero e l'indennità speciale sono ridotti.

Le misure dell'indennità speciale devono intendersi provvisorie e possono essere oggetto di rideterminazione anche in corso di mandato. Detto trattamento estero è, infatti, sottoposto a una "clausola di revisione" da attivare in relazione al mutare delle condizioni/parametri utilizzati per quantificarne l'originaria misura.

Il personale inviato in licenza ordinaria conserva l'assegno di lungo servizio all'estero in misura ridotta al 50 per cento per tutto il periodo della licenza spettante, anche se prima di averla ultimata riassume servizio in Italia o cessa dal servizio. Tuttavia, in caso di cumulo di licenze, l'assegno non può essere conservato per periodi superiori a sessanta giorni per Ufficiali, Sottufficiali e Graduati e a quaranta giorni per militari di truppa.

L'assegno di lungo servizio all'estero non è dovuto durante le licenze straordinarie. In caso di assenza per infermità, esso è corrisposto per intero per i primi quarantacinque giorni, mentre non è dovuto per l'eventuale restante periodo.

Agli Ufficiali, ai Sottufficiali e ai Graduati che, per ragioni di servizio sono chiamati temporaneamente in Italia o vi sono trattenuti durante o allo scadere della licenza ordinaria, sono mantenuti, in relazione al periodo in cui prestano servizio in Italia, l'assegno di lungo servizio all'estero e l'indennità speciale in misura intera per i primi dieci giorni, ridotta alla metà per il periodo successivo, fino a un massimo di cinquanta giorni. Ai militari di truppa

nelle situazioni suindicate, l'assegno di lungo servizio e l'indennità speciale sono mantenuti in misura intera per i soli primi dieci giorni. Per il periodo successivo, i militari di truppa sono aggregati all'Ente ove devono compiere il servizio.
Al personale che per ragioni di servizio venga chiamato temporaneamente in Italia, l'assegno di lungo servizio all'estero e l'indennità speciale vengono mantenuti anche durante i giorni strettamente indispensabili per il viaggio di andata e ritorno. Allo stesso personale sono rimborsate le spese di viaggio, riferite ai mezzi di trasporto e alle classi previste per le missioni all'estero.
Il personale continua a percepire integralmente il trattamento economico (stipendio e altri assegni a carattere fisso e continuativo) previsto per l'interno. È, inoltre, prevista la corresponsione degli emolumenti connessi con il trasferimento (trasporto mobili e masserizie, 1^ sistemazione, ecc.)

Personale collocato fuori ruolo per assumere un impiego o un incarico temporaneo presso Enti o Organismi internazionali

Il personale civile e militare della Difesa che avanza la propria candidatura per ricoprire una posizione presso le Organizzazioni/Agenzie internazionali (NATO, NETMA, OCCAR, UE ecc.), se autorizzato dall'Amministrazione, è destinatario del regime normativo speciale dettato dalla L. n. 1114/1962.
La menzionata norma prevede:
- il collocamento fuori ruolo;
- l'interruzione del trattamento economico a carico dell'Italia;
- l'obbligo, in capo al dipendente, di versare i contributi previdenziali ed assistenziali previsti sulle competenze nazionali;
- che per determinati Paesi possa essere concesso un assegno integrativo secondo i criteri e con le modalità previste dall'art. 21 della L. n. 13/1951 (trattamento economico del personale diplomatico-consolare in servizio all'estero).

Nello specifico, si evidenzia che:
- sia la L. n. 1114/1962 sia la previsione alla quale è fatto rinvio non individuano i criteri per la concessione dell'assegno in questione;
- trattandosi di una concessione, l'assegno può essere riconosciuto come avviene, ad esempio, per un sussidio, quale il rimborso parziale delle rette degli asili nido, ove l'Amministrazione fissa dei criteri e procede al relativo riconoscimento solo in presenza della necessaria copertura finanziaria;
- la Commissione Permanente di Finanziamento (CPF) ed il MEF/IGOP (Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico) sono intervenuti in merito fissando delle linee guida per la concessione del citato assegno (il cui provvedimento di attribuzione è un D.I. Difesa/Economia e Finanze);
- in sintesi, è stato ribadito dall'IGOP che:
  - la discrezionalità dell'amministrazione incontra un limite di carattere finanziario;
  - il riconoscimento dell'assegno dovrebbe essere circoscritto ai soli casi in cui la posizione rivestita all'estero, assumendo massima rilevanza per la Nazione e per gli interessi del Paese, debba essere incentivata sotto il profilo economico ovvero a quei limitati casi in cui la remunerazione prevista per la funzione svolta risulti effettivamente insufficiente

a fronteggiare gli oneri derivanti dalla permanenza continuativa all'estero, specie se connessi, anche ad esigenze di rappresentanza italiana all'estero;

- stante il carattere integrativo che il legislatore ha inteso attribuire al predetto assegno, appare opportuno, ai fini della sua determinazione, fare riferimento, non tanto al trattamento spettante al personale diplomatico di pari grado in servizio nella stessa sede, quanto, soprattutto, a quello comprensivo di eventuali indennità e voci accessorie, corrisposto dall'organismo internazionale presso cui il dipendente presta servizio;
- nel valutare l'entità dell'assegno, si dovrà tenere conto sia dell'effettività delle prestazioni rese, sia della necessità di non turbare gli equilibri esistenti nell'ambito delle retribuzioni del personale a statuto internazionale, "retribuzioni che, com'è noto, sono già di per sé congrue e particolarmente vantaggiose in quanto rapportate ad elevati livelli di tenore di vita";
- sarebbe opportuno prevedere una clausola di automatica revisione annuale.

In tale contesto, lo Stato Maggiore della Difesa ha emanato una specifica circolare di settore.

Personale in servizio presso Rappresentanze diplomatiche

Al personale dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica destinato a prestare servizio presso le Rappresentanze diplomatiche italiane all'estero, compete (ai sensi dall'art. 1809 del COM), oltre allo stipendio e agli altri assegni a carattere fisso e continuativo previsti per l'interno, il trattamento economico previsto dal D.P.R. n. 18/1967, nei limiti e alle condizioni di quello spettante al paritetico personale del Ministero degli Affari Esteri in servizio presso le stesse rappresentanze diplomatiche ove hanno sede gli uffici degli addetti. In particolare:

- indennità di servizio all'estero con gli aumenti per situazione di rischio e disagio, nonché per situazione di famiglia, che ha natura accessoria ed è erogata per compensare disagi e rischi collegati all'impiego, obblighi di reperibilità e disponibilità ad orari disagevoli, nonché in sostituzione dei compensi per il lavoro straordinario;
- indennità di sistemazione;
- indennità di richiamo dal servizio all'estero;
- indennità e rimborsi per licenze o congedi previste per il personale in servizio all'estero e disciplinate ai sensi dell'art. 39 del COM;
- maggiorazione spese per abitazione;
- provvidenze scolastiche;
- contributo e rimborso per viaggi di trasferimento e di servizio comunque e dovunque compiuti;
- indennizzo per danni subiti in conseguenza di disordini, fatti bellici, nonché di eventi connessi con la posizione all'estero.

Il personale accreditato per più Paesi ha diritto, in aggiunta, all'indennità per accreditamenti multipli.

Al personale in licenza ordinaria si applicano le norme sul trattamento economico per congedi ordinari o ferie e per rimborso delle relative spese di viaggio vigenti per il personale del Ministero degli Affari Esteri in servizio all'estero, compreso il periodo di tempo corrispondente ai giorni di viaggio per andata e ritorno dall'Italia.

Il limite massimo di assenza dal servizio all'estero, con esclusione dei periodi di licenza

ordinaria o di ferie, nonché delle assenze connesse al servizio stesso, è fissato in sessanta giorni per anno. Detto limite è aumentato fino a quattro mesi nei casi in cui, per infermità, il personale non possa essere trasferito senza danno. In tali periodi di assenza spetta il seguente trattamento economico:

- in caso di assenza per infermità, l'indennità personale è corrisposta per intero per i primi quarantacinque giorni ed è sospesa per il restante periodo;
- in caso di altre assenze consentite dalle disposizioni applicabili ai pubblici dipendenti, per motivi diversi da quelli di salute, la corresponsione dell'indennità personale è sospesa.

Alle lavoratrici madri, nonché ai lavoratori padri, in astensione dal lavoro ai sensi del Decreto legislativo n. 151/2001:

- in caso di astensione obbligatoria, l'indennità personale è corrisposta per intero;
- in caso di astensione facoltativa, l'indennità personale è sospesa.

1.3 MODALITA' DI ADEGUAMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

1.3.1 Personale dirigente

La retribuzione fissa e continuativa del personale militare dirigente viene "adeguata" (aggiornata) con meccanismi "automatici", ovvero:

- progressione degli importi stipendiali iniziali annui lordi di ciascun livello (escluso il livello di maggiore con meno di tredici anni di servizio dal conseguimento della nomina a Ufficiale) in otto classi biennali del 6% (sempre computate sul valore tabellare iniziale) e in successivi aumenti biennali (scatti) del 2,5% computati sul valore dell'ottava classe;
- adeguamento degli stipendi, dell'indennità integrativa speciale e degli altri assegni fissi e continuativi, di diritto (ai sensi del 1° comma dell'art. 24 della Legge n. 448/1998), annualmente in ragione degli incrementi medi, calcolati dall'ISTAT, conseguiti nell'anno precedente dalle categorie di pubblici dipendenti contrattualizzati sulle voci retributive utilizzate dal medesimo Istituto per l'elaborazione degli indici delle retribuzioni contrattuali. Detto adeguamento è adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Con specifici provvedimenti legislativi, nel tempo, sono stati estesi al personale dirigente nuovi istituti e/o miglioramenti normativi introdotti/accordati al personale non dirigente attraverso le procedure di "concertazione".

Come anticipato in premessa, la legge 28 aprile 2022, n. 46, entrata in vigore il 27 maggio 2022, ha previsto l'adozione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore, di uno o più decreti legislativi per il coordinamento normativo delle disposizioni del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195, dell'articolo 46 del Decreto Legislativo 29 maggio 2017, n. 95, e del Codice dell'Ordinamento Militare, di cui al Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66. Per quanto qui di interesse, è stata prevista l'istituzione di un'area negoziale per il personale dirigente delle Forze Armate e delle Forze di Polizia a ordinamento militare, nel rispetto del principio di equiordinazione con le Forze di polizia a ordinamento civile. L'istituzione di detta area negoziale è limitata agli istituti normativi in materia di rapporto di lavoro e ai trattamenti accessori.

In particolare, le materie oggetto delle procedure negoziali per il personale dirigente sono:

- il trattamento accessorio;
- le misure per incentivare l'efficienza del servizio;
- il congedo (licenza) ordinario e straordinario;
- l'aspettativa per motivi di salute e di famiglia o l'aspettativa per infermità e per motivi privati;
- i permessi brevi;
- le aspettative i distacchi e i permessi sindacali;
- il trattamento di missione e di trasferimento;
- i criteri di massima per la formazione e l'aggiornamento professionale;
- i criteri di massima per la gestione degli enti di assistenza del personale.

Con il c.d. provvedimento di riordino delle carriere, tale procedura era già stata istituita a favore dei dirigenti delle Forze di Polizia ad ordinamento civile. In tale contesto, era peraltro prevista l'estensione al personale dirigente delle Forze di Polizia ad ordinamento militare e a quello delle Forze Armate -anche attraverso eventuali adattamenti tenuto conto delle peculiarità funzionali- delle disposizioni adottate in sede "contrattuale", al fine di assicurare la sostanziale perequazione dei trattamenti economici accessori e degli istituti normativi.

1.3.2 Personale non dirigente

La concertazione

Il Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195, in attuazione della Legge marzo 1992, n. 216, in materia di procedure per disciplinare i contenuti del rapporto di impiego del personale delle Forze di polizia e delle Forze Armate, fissa:

- la composizione delle delegazioni partecipanti;
- modalità di convocazione;
- le fasi del procedimento di contrattazione.

Secondo l'originaria previsione contenuta nel prefato Decreto Legislativo, al "tavolo della concertazione" siedono i rappresentanti del:

- Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- Ministero della Funzione Pubblica;
- Ministero della Difesa (Ministro/Sottosegretario di Stato, Capo di Stato Maggiore della Difesa/suo delegato, 4 rappresentati COCER per ciascuna Forza Armata (in modo da consentire la rappresentanza di tutte le categorie interessate).

Al "tavolo" non è prevista la partecipazione degli SM di F.A., che invece supportano il Vertice interforze in termini di proposte, contributi e studi.

Il provvedimento di concertazione è distinto in:

- concertazione normativa, con particolare attenzione alla possibilità di revisionare/rimodulare la normativa attualmente vigente;
- concertazione economica, rivolta specificatamente alla revisione degli istituti esistenti e all'eventuale creazione di nuovi istituti.

In virtù delle modifiche introdotte dal Decreto legislativo n. 150/2009, il provvedimento ha durata triennale tanto per la parte normativa che per la parte economica.

Lo schema di concertazione, sottoscritto dai citati rappresentanti, è recepito attraverso il veicolo normativo del Decreto del Presidente della Repubblica.

Il citato Decreto legislativo, fissa, inoltre, le materie oggetto di concertazione. Esse

riguardano:

- il trattamento economico fondamentale e accessorio;
- il trattamento di fine rapporto e le forme pensionistiche complementari;
- la durata massima dell'orario di lavoro settimanale;
- le licenze;
- l'aspettativa per motivi privati e per infermità;
- i permessi brevi per esigenze personali;
- il trattamento economico di missione, di trasferimento e di lavoro straordinario;
- i criteri per l'istituzione di organi di verifica della qualità e salubrità dei servizi di mensa e degli spacci, per lo sviluppo delle attività di protezione sociale e di benessere del personale, ivi compresi l'elevazione e l'aggiornamento culturale del medesimo, nonché per la gestione degli enti di assistenza del personale;
- l'istituzione dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi dell'art. 9 del Decreto Legislativo n. 229/1999.

La norma precisa che restano riservate alla disciplina per legge, ovvero per atto normativo o amministrativo adottato in base alla legge, l'ordinamento generale delle seguenti materie, indicate dall'art. 2, co. 4, della Legge n. 216/1992:

- organizzazione del lavoro, degli uffici e delle strutture;
- procedure per la costituzione, la modificazione di stato giuridico e l'estinzione del rapporto di pubblico impiego;
- impiego del personale;
- sanzioni disciplinari e relativo procedimento;
- determinazione delle dotazioni organiche;
- modi di conferimento della titolarità degli uffici e dei comandi;
- esercizio della libertà e dei diritti fondamentali del personale;
- trattamento accessorio per servizi prestati all'estero.

Ora, la più volte richiamata legge 28 aprile 2022, n. 46, ha previsto che, con la piena operatività della norma, una volta emanate i previsti provvedimenti attuativi, i poteri negoziali in materia di contrattazione nazionale di comparto saranno esercitati dalle Associazioni Professionali a Carattere Sindacale tra Militari. In sintesi, i Decreti del Presidente della Repubblica sono emanati a seguito di accordi sindacali stipulati dalle seguenti delegazioni:

- per la parte pubblica:
  - Ministro per la Pubblica Amministrazione (che la presiede);
  - Ministro della Difesa (o Sottosegretario di Stato suo delegato);
  - Ministro dell'Economia e delle Finanze (o Sottosegretario di Stato suo delegato);
  - Capo di Stato Maggiore della Difesa (o suo rappresentante);
  - Capi di Stato Maggiore delle Forze Armate (per l'accordo concernente il personale delle Forze Armate).
- per la parte sindacale, i rappresentanti delle Associazioni Professionali a Carattere Sindacale tra Militari rappresentative a livello nazionale (individuate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione).

Le materie oggetto di contrattazione saranno le medesime già previste dall'art. 5 del Decreto legislativo n. 195/1995.
Come evidenziato in premessa, la Legge n. 46/2022 ha previsto l'emanazione di uno o più decreti legislativi per il coordinamento normativo delle disposizioni del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195, dell'articolo 46 del Decreto Legislativo 29 maggio 2017, n. 95, e del Codice dell'Ordinamento Militare, di cui al Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66.