



Proposte del Sindacato Libera Rappresentanza dei Militari, del Sindacato Nazionale Marina e del Sindacato Aeronautica Militare per la Delegazione del Governo.

TEMATICHE D'INTERESSE DEL PERSONALE MILITARE CUI NECESSITA INTERVENTO GOVERNATIVO

Premessa

Il presente documento intende rappresentare, con spirito costruttivo e nel pieno rispetto delle prerogative istituzionali, alcune priorità ritenute strategiche per il personale militare e per il buon funzionamento dell'intero comparto Difesa. Le tematiche esposte riflettono esigenze ormai non più procrastinabili, emerse con forza nei diversi contesti operativi e ordinamentali, e sono proposte con l'obiettivo di contribuire alla definizione di politiche efficaci, sostenibili e coerenti con l'evoluzione del sistema Paese.

In particolare, il documento approfondisce sei ambiti di intervento ritenuti fondamentali:

L'integrazione delle risorse necessarie al rinnovo del contratto per il triennio 2025–2027, condizione essenziale per garantire adeguati livelli retributivi e la valorizzazione del personale.

Gli arruolamenti, alla luce delle esigenze operative, delle capacità richieste ai moderni scenari di sicurezza e delle dinamiche demografiche che incidono sulla disponibilità di nuove risorse umane.

Il riordino delle carriere, quale strumento indispensabile per assicurare trasparenza, linearità, meritocrazia e una più efficace gestione dei percorsi professionali.



La revisione della sanità militare, elemento cruciale per la piena operatività dello strumento militare.

L'avvio di un sistema di previdenza dedicata e complementare, volto a garantire tutele più adeguate e coerenti con le specificità del servizio.

L'aumento della spesa difensiva nazionale in ambito NATO, in coerenza con gli impegni assunti dall'Italia e con la necessità di garantire uno strumento militare moderno, efficiente e adeguatamente sostenuto sotto il profilo finanziario, quale strumento per sopperire ad ataviche problematiche legate ad alloggi ed infrastrutture, mobilità pubblica, risorse economiche e quanto altro già viene finanziato da altri Paesi aderenti alla NATO tramite gli investimenti dedicati alla difesa del territorio nazionale.

Con il presente documento si auspica di offrire un contributo utile ai processi decisionali in corso, nell'interesse del personale militare e della funzionalità dell'Amministrazione della Difesa.

INTEGRAZIONE DELLE MISURE ECONOMICHE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLE FORZE ARMATE RELATIVO AL TRIENNIO 2025-2027

1. Destinazione delle risorse economiche

Nell'ultima contrattazione 2022/2024 è stato raggiunto l'accordo sindacale, attuatosi con il DPR 52/2025, dove le risorse economiche sono state ripartite nell' 91,61% al trattamento fondamentale degli assegni fissi (valore punto parametrale e importo aggiuntivo pensionabile), destinando, di conseguenza, solo 16 milioni alle indennità accessorie.

Nel dettaglio di riparto delle risorse totali per le FF.AA. dei € 324.340.939, di cui € 318.028.838 al netto dell'art. 1, co. 347, Legge 213/2023, al trattamento fondamentale sulle risorse totali sono stati destinati € 333.546.702, impiegando per le risorse impegnate per trattamento accessorio € 15.208.302.

Nell'ambito delle procedure di contrattazione, ulteriormente, sono stati assegnati al fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali, di cui all'art 5 del DPR 171/2007, gli ulteriori di stanziamento previsti dalla legge di bilancio 2025 per l'incremento delle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti economici accessori di natura non fissa e continuativa del personale non dirigente delle FF.AA.

Sulla scorta di dette ulteriori risorse, destinate esplicitamente al trattamento accessorio, Stato Maggiore della Difesa e APCSM hanno delineato una nuova architettura del F.E.S.I.,



strutturandolo a divenire nel tempo, mediante un sempre crescente aumento delle risorse destinate, di premio di produzione sempre più prossimo ad equiparare una forma di 14^a mensilità stipendiale.

Per il triennio 2025/2027 sono state previste risorse economiche pari a quelle del triennio 2022/2024, per cui ne consegue che l'incremento salariale sarà pari a 5,8% lordo, circa il 4,7% netto, quindi comunque insufficiente al recupero dell'inflazione riferita al triennio 2022/2024.

2. Ulteriore incremento delle risorse economiche.

Proprio in continuità dei lavori dell'ultima contrattazione 2022/2024 si necessita di destinare, solo per le Forze Armate, ulteriori risorse economiche, finalizzate ad incrementare le indennità accessorie ed alimentare il F.E.S.I.



RIORDINO DELLE CARRIERE

PER IL PERSONALE IN SERVIZIO PERMANENTE E CRITICITA' DEL PERSONALE IN FERMA INIZIALE

Premessa

Oggi più che mai è opportuno evidenziare l'allarme sugli arruolamenti, una preoccupazione che riguarda tutte le Forze Armate, in particolare per i volontari in ferma iniziale e le loro condizioni di lavoro: da rivedere per rilanciare l'attrattività delle Forze Armate. “Negli ultimi anni, le Forze Armate stanno affrontando una sfida crescente: il calo dell'interesse da parte dei giovani verso l'arruolamento. I dati relativi alla partecipazione ai concorsi pubblici parlano chiaro, evidenziando un decremento delle domande verso i bandi di concorso. Dopo la fase di formazione e addestramento militare, il numero di Volontari in Ferma Iniziale (VFI) impiegati nei vari Reparti risulta inferiore alle previsioni del bando. Più in generale, se in alcune categorie si riesce ancora a coprire i posti a concorso, spesso ciò avviene con un inevitabile abbassamento dell'asticella selettiva. In altre parole, come nel settore dei Volontari in Ferma Iniziale (VFI), si registrano difficoltà anche nella semplice copertura degli organici. Questo scenario impone una riflessione ampia e sistemica sulle cause di questa disaffezione”. La criticità colpisce, anche se in modo differente tutte le Forze Armate .

Le principali problematiche affrontate dalle sigle sindacali firmatarie del presente documento, inerente al personale volontario in ferma iniziale (VFI) riguarda la mancanza di diritti fondamentali, come il diritto allo studio, riconoscimento del giorno di riposo della giornata non lavorativa, la retribuzione inadeguata che non prevede la tredicesima mensilità ed il riconoscimento della prestazione straordinaria e per ultima, l'indennità di disoccupazione (NASpI). Vi sono anche problemi legati alla mancata valorizzazione e alla scarsa possibilità di avere un ruolo significativo, nonché la difficoltà nel riscattare il periodo di servizio per il Trattamento di Fine Servizio (TFS).

In pratica, c'è una percezione di scarsa valorizzazione e una mancanza di opportunità di crescita e di ruoli significativi, che spinge i giovani a sentirsi "pedine a basso costo" piuttosto che professionisti.



Per tali ragioni si chiede al Governo:

A che i VFI siano riconosciuti come professionisti a tutti gli effetti, con il riconoscimento dei seguenti istituti:

1. Prestazione straordinaria

Le 36 ore settimanali previste diventano nella pratica turni ben più estesi, spesso non compensati né da straordinari né da recuperi. L'indennità mensile forfettaria di 100 euro, destinata a coprire le ore aggiuntive, risulta simbolica e insufficiente.

2. Recupero delle giornate non lavorative

I servizi armati e non, svolti in giornate festive senza diritto a recupero, creano un evidente squilibrio rispetto al trattamento riservato ad altri militari.

3. Riconoscimento accessorie

Le disparità economiche sono ulteriormente accentuate dall'esclusione dei VFI da istituti accessori quali il Compenso Forfettario di Impiego (Cfi), il Compenso Forfettario di Guardia (Cfg) ed il Fondo di efficienza Istituzionale.

4. Riconoscimento della tredicesima mensilità;

5. L'indennità di disoccupazione (Naspi) al termine della ferma.

Si voglia in fine notare che persino il Trattamento di Fine Servizio è subordinato a un oneroso riscatto economico a carico del militare volontario, a differenza di quanto accade per altri lavoratori pubblici a tempo determinato”.

Sui diritti:

Diritto allo studio

I VFI non possono accedere alle 150 ore annuali per diritto allo studio previste per altri militari, né beneficiare dei contributi per la formazione universitaria o specialistica.

Ormai appare inderogabile invertire il trend negativo degli arruolamenti e rendere nuovamente attrattiva la scelta di servire il Paese, è necessario un intervento legislativo deciso da parte del Governo e dell'arco Parlamentare. I V.F.I. meritano un trattamento dignitoso ed equo, paragonabile a quello riservato al personale dei comparti difesa e sicurezza.



Concludendo, si ribadisce come solo attraverso “condizioni lavorative allineate agli standard del lavoro pubblico sarà possibile costruire una Forza Armata moderna, efficiente e capace di attrarre giovani motivati, pronti a contribuire alla sicurezza e alla difesa del Paese”.

Sul punto ne consegue l’indifferibile necessità di novellare **la legge del 5 agosto 2022, n. 119,**

PERSONALE IN SERVIZIO PERMANENTE

Nell’ambito dello schema di decreto legislativo in lavorazione, in attuazione della delega per la revisione dello strumento militare nazionale, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, della legge 28 novembre 2023, n.201, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui all'articolo 9, comma 1, lettere b) ed e), della legge 5 agosto 2022, n. 119, prevedere la proroga dei decreti discendenti ed attuativi e concertare con le APCSM un riordino delle carriere che possa risultare coerente con il nuovo quadro geo-politico attuale.

In tale ambito risulta imprescindibile:

1. Superare il sistema dei compartimenti stagni tra le categorie e ruoli, agevolando la partecipazione ai concorsi interni con particolare riferimento alle sedi di servizio da individuare preventivamente;
2. Valorizzare i gradi apicali ed i ruoli direttivi;
3. Eliminare i vincoli di età;
4. Aumentare le percentuali dedicate ai concorsi interni;
5. Creazione di un ruolo ad esaurimento per personale transitato ai sensi dell’art. 2197 ter del COM.
6. In riferimento al riordino delle carriere del personale militare, si ritiene indispensabile evidenziare che l’intervento debba includere necessariamente anche gli Ufficiali inferiori in particolare quelli appartenenti ai ruoli speciali — che risultano oggi fortemente penalizzati da percorsi professionali e avanzamenti di grado eccessivamente lenti e spesso disgiunti dalle reali competenze ed esperienze maturate nel corso degli anni di servizio. Tale esclusione determina una grave disparità di trattamento e demotivazione di una categoria che rappresenta una componente fondamentale della struttura di comando e della funzionalità operativa delle Forze Armate. È pertanto opportuno che il processo di riordino preveda misure concrete di valorizzazione e progressione anche per gli ufficiali inferiori, garantendo coerenza, equità e riconoscimento del merito professionale.



INTEGRAZIONE DELLE MISURE DI BENESSERE DEL PERSONALE MILITARE NELLA TRAIETTORIA DI AUMENTO DELLA SPESA DIFENSIVA NAZIONALE IN COERENZA CON GLI IMPEGNI NATO AL 2035

1. Premessa strategica

Il vertice NATO di l'Aia (giugno 2025) ha rappresentato un momento di svolta per la politica di difesa dell'Alleanza Atlantica. Gli Stati membri hanno condiviso un obiettivo ambizioso: **incrementare la spesa per la difesa fino al 3,5% del PIL**, con l'aggiunta di **un ulteriore 1,5% destinato ad attività correlate alla sicurezza nazionale** (cyber, resilienza, infrastrutture critiche, difesa industriale). Il target complessivo, quindi, si colloca attorno al **5% del PIL entro il 2035**.

L'Italia ha confermato la propria adesione alla traiettoria proposta dalla NATO, con un piano di crescita "flessibile e sostenibile", compatibile con i vincoli della finanza pubblica. Il Governo ha annunciato l'intenzione di centrare formalmente il 2% già nel 2025, proseguendo poi con aumenti progressivi entro il prossimo decennio.

In questo quadro, queste APCSM firmatarie ritengono imprescindibile che **parte di questo aumento di spesa sia dedicato al benessere e alla valorizzazione del personale militare**. Investire nelle donne e negli uomini in uniforme significa potenziare la resilienza nazionale, la capacità operativa e l'attrattività del sistema militare. "PROIEZIONE SPESA NATO PER LA DIFESA 2024-2025 IN ALLEGATO "A"

2. Contesto nazionale e comparato

A differenza dell'Italia, altri paesi NATO già allocano una porzione significativa della spesa difensiva in misure di welfare militare:

- **Francia:** contributi abitativi e assegni familiari per i militari stanziati direttamente dal budget della Défense;
- **Regno Unito:** *Forces Help to Buy Scheme* per l'acquisto della prima casa da parte dei militari;
- **Stati Uniti:** servizi sanitari (TRICARE), scuole per figli di militari (DoDEA), mutui garantiti dal Dipartimento per i Veterani;



- **Germania:** sistema pensionistico agevolato e accesso prioritario a servizi pubblici regionali.

Queste politiche non solo aumentano la qualità della vita del personale, ma rappresentano anche un **fattore di fidelizzazione, coesione e attrattività** per il reclutamento. Il rafforzamento del personale è una componente cruciale delle capacità militari complessive. “COMPARAZIONE IN ALLEGATO “B””

3. Proposte di intervento a favore del personale militare

Le seguenti misure sono pensate per essere **scalabili all'intero comparto Difesa**, che coinvolge circa **350.000 militari** in servizio (Esercito, Marina, Aeronautica, Carabinieri).

3.1 Mobilità gratuita o agevolata sui trasporti pubblici

- Introduzione dell'**accesso gratuito o scontato a trasporti locali, regionali e nazionali**;
- Estensione della misura ai **familiari a carico**, come avviene in Germania;
- Convenzioni con aziende ferroviarie, bus interregionali e aeroporti;
- Possibile impatto: miglioramento della qualità della vita, risparmio stimato per ogni militare tra 800 e 1.200 € annui.

“IN ALLEGATO “C” LA COMPARAZIONE DELLE DIVERSE REALTA' REGIONALI IN MERITO ALLA MOBILITA', LO STATO ATTUALE E LA RELATIVA PROPOSTA.”

3.2 Istituzione di un Istituto di Credito Militare

- Creazione di una **banca cooperativa pubblica esclusiva per il personale della Difesa**;
- Mutui agevolati per l'acquisto della prima casa;
- Prestiti personali per esigenze familiari, sanitarie o professionali;
- Servizi di consulenza finanziaria;
- Ispirato al modello statunitense (VA loans) e francese (Caisse Nationale Militaire de Sécurité Sociale).



3.3 Sgravi fiscali e agevolazioni tributarie

- **Aliquota IRPEF ridotta** per il personale militare in servizio permanente;
- Detrazioni per:
 - spese mediche non coperte dal SSN,
 - istruzione dei figli,
 - formazione professionale;
- Riferimento normativo: *Testo Unico delle Imposte sui Redditi* (DPR 917/1986), art. 13 e seguenti;
- Introduzione di una “**no tax area difensiva**” fino a 15.000 € annui.

3.4 Defiscalizzazione delle indennità accessorie

Applicazione dell'**esenzione fiscale totale** alle seguenti voci (rilevate da busta paga 2025):

- indennità di comando,
- straordinario festivo/notturno,
- indennità di missione nazionale ed internazionale,
- indennità per impiego operativo o addestrativo,
- supercampagna
- imbarco,
- fuorisede,
- aeronavigazione ed equipaggi fissi di volo,
- indennità per brevetti di incursore, subacqueo ed aerosoccorritore,
- pronto intervento aereo,
- compensi per servizi speciali (Esercitazioni, FARP, Joint Star...);
- compensi forfettari di guardia e di impiego.

Tale misura garantisce equità retributiva e maggiore potere d'acquisto.

3.5 Carburante a prezzo amministrato nelle basi militari

- Ogni militare può rifornirsi presso distributori militari fino a un tetto mensile (es. 200 litri), al costo sostenuto dall'Amministrazione;
- Modello ispirato a quanto già in uso in basi NATO statunitensi presenti su territorio nazionale;



Siffatta proposta riduce il costo della mobilità privata e compensa la ridotta copertura TPL nelle aree militari.

3.6 Politiche abitative previdenziali e incentivanti per il personale.

Come noto, le problematiche afferenti la scarsissima disponibilità di alloggi specie al nord Italia, in combinato disposto con il tasso di inflazione presente e proibitivo per il personale vi svolge servizio, costringe ad oggi il lavoratore in uniforme a molteplici e importanti sacrifici. La casa oggi è uno dei problemi fondamentali per talune categorie di lavoratori.

Sul punto si necessita:

- Riserva di alloggi popolari o a canone calmierato;
- Agevolazioni per l'affitto o l'acquisto vicino alle sedi di servizio;
- Incentivazione del "leasing militare sociale";
- Interventi integrabili con il Piano Casa Difesa già previsto dal D.Lgs. 66/2010 (artt. 306–309).
- Finanziamento per la definizione e l'ampliamento del progetto "caserme verdi".
- Riforma della sanità militare ivi compresa la parificazione delle professioni sanitarie in termini di attività esterne retribuite, indipendentemente dal grado rivestito, valorizzazione delle carriere sanitarie ed infermieristiche, ivi compreso l'accesso ai concorsi interni eliminando il limite di età.
- Riforma delle norme che regolamentano l'attività extraprofessionale ivi compresa l'iscrizione agli albi e l'abolizione del tetto massimo sui compensi

3.7 Programmi di supporto alla transizione post-carriera e incentivo all'arruolamento.

- Riqualificazione e certificazione delle competenze tramite apposito riordino delle carriere e dei ruoli, ivi compreso l'inserimento di Ruolo ad esaurimento per personale arruolato ex legge 958 (allegato D);
- Accesso a bandi pubblici e partnership industriali (a partire dai fondi europei EDF);
- Counseling psicologico, legale e previdenziale;
- Integrazione con i programmi di transizione NATO per il personale dislocato;
- Rivisitazione del sistema di arruolamento dei Volontari in Ferma atto alla trasformazione della retribuzione da paga giornaliera a retribuzione mensile con conseguente



riconoscimento dei seguenti istituti: ;NASPI, premio di congedamento e riconoscimento della 13° mensilità

- Implementare programmi di formazione professionale e riqualificazione ivi prevista la possibilità di assumere in servizio permanente effettivo il personale riservista;
- Stabilire partnership con aziende per favorire l'assunzione di ex militari;
- Offrire servizi di orientamento e consulenza per la pianificazione della post-carriera;
- Implementazione dell'istituto della riserva per compiti istituzionali (strade sicure/sorveglianza vigilanza etc) con possibilità di cumulazione dei richiami e conseguente accesso al concorso interno per transito in servizio permanente effettivo.

4. Stima della spesa complessiva

Voce	Importo stimato (€ mln)	Metodo di calcolo
Mobilità gratuita	550	350.000 x 1.200 €/anno
Istituto di credito (capitale iniziale e gestione triennale)	150	Proiezione triennale sostenibile
IRPEF ridotta	800	-30% su media redditi difesa
Detrazioni e deduzioni	600	Media 1.700 €/militare/anno
Defiscalizzazione indennità	700	Stimato su voci accessorie
Carburante a costo amministrato	300	200 litri/mese a 0,80 €/L
Politiche abitative	400	Piano alloggi quinquennale
Transizione post-carriera	400	5.000 persone/anno
Totale	3.900 milioni €/anno	
Percentuale investimento per personale	35%	



5. Riferimenti normativi e contabili

- **Codice dell'Ordinamento Militare** – D.Lgs. 66/2010
 - **TUIR** – DPR 917/1986, art. 13, 15, 51
 - **Direttive NATO** – Defence Investment Pledge 2014, 2023, vertice L'Aia 2025
 - **Documento di pianificazione della difesa (DPQ)** – Questionario NATO
 - **Nota di aggiornamento al DEF** – sezioni Difesa e spesa militare
 - **Legge di Bilancio** – Articoli riferiti ai comparti sicurezza/difesa
-

6. Conclusioni

La presente proposta intende dimostrare che **l'aumento della spesa militare non può essere limitato all'acquisto di mezzi o armamenti**, ma deve includere **investimenti strutturali sul capitale umano**, ovvero sul personale militare, vero pilastro della sicurezza nazionale.

Tali misure:

- rafforzano la coesione interna delle Forze Armate;
- favoriscono il reclutamento e la fidelizzazione del personale;
- riducono l'erosione salariale reale;
- promuovono una cultura della valorizzazione del servizio;
- accrescono la resilienza operativa e sociale della Difesa.

In un mercato del lavoro sempre più competitivo e in una fase di grande evoluzione dei profili professionali richiesti anche dalle Forze Armate, **è fondamentale che lo status di militare sia riconosciuto non solo come un servizio alla Nazione, ma anche come una condizione che merita il pieno riconoscimento da parte della Repubblica.**

Offrire **benefici esclusivi, mirati, duraturi**, coerenti con i sacrifici richiesti al personale in uniforme, significa **rendere grazie alla componente militare**, restituendo dignità, protezione e futuro a chi ogni giorno tutela la sicurezza collettiva.

E' per queste ragioni a che si necessita che le misure sopra elencate vengano **integrate già nella prossima Legge di Bilancio**, in coerenza con la traiettoria NATO 2035, nel pieno interesse dell'Italia, delle Forze Armate e della comunità nazionale.



SCHEMA DI SINTESI – SPESA PER LA DIFESA DELL'ITALIA (2024–2025)

Dati NATO – 2024

- Spesa totale: 31,96 miliardi di euro
- Percentuale del PIL: 1,49%
- Investimenti in equipaggiamenti: Circa 20% della spesa totale
- Posizione tra i membri NATO: Tra i Paesi con la spesa più bassa rispetto al PIL

Fonte: Defence Expenditure of NATO Countries (2014–2024):
https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2024/6/pdf/240617-def-exp-2024-en.pdf

Proiezioni per il 2025

- Obiettivo dichiarato: Raggiungere il 2% del PIL
- Strategia: Includere spese precedentemente escluse, come pensioni militari e investimenti in tecnologie civili, per conformarsi agli standard NATO
- Dichiarazioni ufficiali:
 - Il Ministro dell'Economia Giancarlo Giorgetti ha annunciato che l'Italia raggiungerà l'obiettivo nel 2025
 - Il Ministro della Difesa Guido Crosetto ha indicato che la NATO potrebbe aumentare l'obiettivo di spesa al 3,5–5% del PIL

Fonti: Reuters, Politico

Confronto Internazionale

- Media NATO: Nel 2024, 23 su 32 membri hanno raggiunto o superato il 2% del PIL
- Polonia: Ha speso il 4,2% del PIL, la percentuale più alta in Europa
- Germania: Ha raggiunto il 2,12% del PIL nel 2024

Fonte: SIPRI – Trends in World Military Expenditure 2024

Note Aggiuntive

- L'Italia ha storicamente mantenuto una spesa per la difesa inferiore al 2% del PIL
- La pressione internazionale, in particolare dagli Stati Uniti, ha spinto l'Italia a rivedere le sue politiche di spesa
- L'inclusione di nuove categorie di spesa mira a soddisfare gli standard NATO senza aumentare significativamente il bilancio



STUDIO DI CONFRONTO INTERNAZIONALE SULLE PROPOSTE PER IL PERSONALE MILITARE

Premessa

In vista dell'aumento della spesa militare italiana verso il target del 2% del PIL indicato dalla NATO, proponiamo l'integrazione strutturale di misure per il benessere del personale. Questo studio fornisce un'analisi comparata di tali proposte rispetto ad esperienze già consolidate nei Paesi membri dell'Alleanza.

1. Mobilità Gratuita o Agevolata per il Personale Militare

- Italia (proposta): Abbonamenti gratuiti o fortemente scontati sui trasporti pubblici nazionali e locali, estesi ai familiari.
- Germania: Il Bundeswehr ha accesso gratuito ai treni regionali e ai mezzi pubblici in numerose città.
- Francia: Militari in uniforme viaggiano gratuitamente su molte tratte ferroviarie interregionali.
- Belgio: Accordi regionali prevedono il rimborso dei costi per abbonamenti ai trasporti pubblici.

2. Istituto di Credito Militare

- Italia (proposta): Creazione di un istituto di credito dedicato con prodotti bancari agevolati per i militari.
- USA: La Navy Federal Credit Union e USAA offrono mutui e prestiti a tassi preferenziali esclusivamente al personale in servizio e in congedo.
- UK: Forze Armate britanniche hanno accesso a Military Mutual e Forces Mutual con servizi finanziari dedicati.
- Francia: Non esiste un istituto dedicato, ma esistono convenzioni agevolate con Crédit Agricole e BNP Paribas per il personale militare.

3. Sgravi Fiscali per Spese Familiari e Professionali

- Italia (proposta): Deducibilità integrale per spese educative, mediche e formative sostenute dal personale militare.
- USA: Le spese per istruzione e salute dei veterani sono coperte dal Department of Veterans Affairs, con deduzioni fiscali aggiuntive.
- Spagna: Deduzioni specifiche per famiglie numerose e militari con figli a carico in missione.



- Grecia: Detrazioni fiscali estese al personale militare in zone isolate o dislocate all'estero.

4. Alloggi e Politiche Abitative

- Italia (proposta): Contributi per l'affitto e l'acquisto della prima casa vicino alla sede di servizio.
- Germania: Alloggi militari forniti dallo Stato, con costi molto inferiori al mercato.
- Francia: Il Ministero della Difesa ha un fondo per il co-finanziamento dell'alloggio militare.
- Polonia: Offerta di terreni agevolati e mutui garantiti per il personale in servizio.

5. Transizione alla Vita Civile

- Italia (proposta): Percorsi di riqualificazione, placement e accompagnamento alla pensione.
- USA: Il Transition Assistance Program (TAP) offre corsi, consulenze e programmi di reinserimento civile.
- Regno Unito: Il Career Transition Partnership supporta i militari per un massimo di 2 anni nel passaggio al settore privato.
- Canada: Servizi di orientamento al lavoro e finanziamenti per la formazione post-servizio.

Conclusione

Le proposte avanzate risultano in linea con i modelli di welfare militare già adottati con successo da altri Stati membri della NATO. Un approccio bilanciato tra capacità operativa e benessere del personale rafforza la coesione interna delle Forze Armate e valorizza il capitale umano, incrementando l'efficienza e la resilienza del sistema Difesa italiano.



PENDOLARISMO DEL PERSONALE DI FORZA ARMATA E SICUREZZA DEI CITTADINI NEL TRASPORTO PUBBLICO

La tematica

Il pendolarismo oggi, di fatto coinvolge diverse categorie di lavoratori che, giornalmente, percorrono diversi chilometri per svolgere il proprio lavoro.

Premesso ciò, vi è a nostro avviso da porre particolare attenzione per tutti coloro i quali sono sottoposti per natura del servizio prestato, spesso lontano dalle zone di origine o residenza, ad uno dei compiti più complessi contemplati dalla nostra Costituzione ed in particolare dall'art. 52 che lo identifica quale sacro dovere della difesa della Patria.

Vi è dunque un particolare dovere che lega al concetto di specificità militare una serie di particolari trattamenti, anche in merito alla compressione di importanti diritti cui fruiscono i nostri connazionali. Una scelta, quella di servire il Paese, assunta con abnegazione e spirito di sacrificio, ove in questi ultimi decenni anche il resto del Paese ha potuto apprezzare grazie al prezioso contributo di controllo e presidio del territorio e delle infrastrutture sensibili per il tramite dell'operazione Strade sicure e non solo. Si voglia pensare agli interventi tempestivi che gli uomini e le donne dell'Esercito Italiano hanno posto in essere in occasione di calamità naturali, emergenze sanitarie e molto altro.

Personale spesso sottoposto, proprio in virtù dei particolari compiti d'istituto, ad una particolare mobilità.

Tutto ciò inevitabilmente comporta ad un aggravio di spese che incidono non poco su quei bilanci familiari che, oltre a subire un depauperamento dovuto all'inflazione, vengono letteralmente fustigati da spese di trasporto atte a recarsi sui luoghi di servizio per compiere il proprio dovere.

La sicurezza

La sola presenza di personale militare a bordo di mezzi di trasporto pubblici esercita, invero, una concreta funzione di deterrenza rispetto a potenziali comportamenti illeciti da parte di taluni soggetti. Una presenza che possa far desistere da possibili atti di microcriminalità o vandalismo. Borseggi, molestie sessuali, atti di prevaricazione nei confronti di utenti o personale delle linee sono purtroppo all'ordine del giorno. La presenza di militari all'interno di treni, autobus, traghetti, oltre



che fungere da deterrenza darebbe certamente ai nostri cittadini una percezione di sicurezza che incide indirettamente anche sulla qualità della vita in generale e dei servizi in particolare.

Lo stato dei fatti oggi

Nel tempo, in diverse Regioni, ed anche grazie all'azione di sensibilizzazione che Libera Rappresentanza ha ininterrottamente posto in essere fin dal 2015, si è potuto osservare una particolare attenzione verso il richiamato tema.

Secondo i dati raccolti da Libera su tutto il territorio nazionale, gli incontri posti in essere dalla nostra Associazione Sindacale con i relativi Assessori Regionali competenti in materia, alla attuazione di specifiche convenzioni e protocolli d'intesa, ad oggi la situazione appare comunque frammentata.

Invero, regioni quali il Veneto, la Lombardia, la Valle d'Aosta, la Sicilia, il Piemonte, il Friuli Venezia Giulia, l'Alto Adige, ed il Lazio, hanno previsto appositi stanziamenti per far sì che il personale militare possa viaggiare gratuitamente sui mezzi pubblici ruotati o, in altri casi anche su rotaie o in altri ancora in ambedue le casistiche.

Altre Regioni come la Puglia, la Campania, l'Abruzzo, la provincia autonoma di Trento, la Basilicata e la Calabria, hanno posto in essere sconti che vanno dal 30% al 60%, o limitazioni negli spostamenti casa lavoro;

Altre ancora quali la Sardegna, il Molise, la Liguria, la Toscana, l'Emilia Romagna non prevedono nessuna agevolazione concreta per il personale delle Forze Armate nonostante le diverse interazioni poste in essere;

L'assessore ai Trasporti della Regione Marche, (incontro anch'esso promosso da L.R.M nel marzo 2025), pur condividendo la bontà della proposta, riferiva che per ragioni di bilancio e di spesa, al momento non fosse possibile accogliere integralmente la richiesta ma che ne avrebbero valutato la fattibilità per alcune situazioni di pendolarismo.

La proposta:

Ove condivisa lo spirito, si chiede un autorevole intervento al fine di farsi carico dell'iniziativa e sensibilizzare la componente governativa alla predisposizione di apposita conferenza Stato Regioni al fine di giungere ad un protocollo d'intesa che possa estendere a tutte le Regioni d'Italia la gratuità



dei servizi pubblici gratuiti nazionali e regionali su trasporto in rotaia, trasporto su gomma e traghetti cui tratte nazionali con isole maggiori e arcipelaghi;

Predisporre apposita convenzione nazionale con le concessionarie di strade ed autostrade, atta a prevedere tariffe agevolate sui caselli autostradali per il personale delle Forze Armate che si muovono da e per i Reparti di servizio;

Predisporre apposita convenzione con i principali vettori nazionali a lunga percorrenza quali Italo Treno e Trenitalia, atta a rendere la gratuità del trasporto per il personale militare che si sposta per ragioni di servizio.



Schema di decreto legislativo recante "Disposizioni in materia di revisione della struttura organizzativa e ordinativa della Sanità militare, ai sensi dell'articolo 2 della legge 28 novembre 2023, n. 201".

Appare opportuno evidenziare che lo schema del decreto debba prevedere, in impianto, di un maggior rafforzamento del supporto psicologico al personale militare, alla pari di quanto già operato per l'Arma dei Carabinieri, tale da raggiungere un sistema innovativo di garanzia dei diritti dei lavoratori, ovvero porre il focus su cui preme maggiormente intervenire che è la prevenzione del disagio psichico, atteso il crescente fenomeno dello stress post traumatico o da lavoro correlato.

Si evidenzia inoltre, la necessità di agevolare il transito fra i ruoli eliminando i limiti di età.

Si allega documento tecnico rilasciato quale contributo per l'attuazione del nuovo sistema sanitario militare interforze.

SISTEMA CONTRIBUTIVO E MANCATA ATTUAZIONE PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Come noto, la Legge 335/95 ha sancito il passaggio dal sistema retributivo al sistema contributivo. Si assisterà dunque nei prossimi anni, dapprima al graduale azzeramento della quota "A" della pensione (quella maturata dalla data di assunzione fino al 31/12/1992) e a seguire all'esaurimento della quota "B" (quella maturata dal 1993 al 1995), a totale favore della quota "C" (pensione maturata dal 1996 in poi).

Quest'ultima viene calcolata attraverso il prodotto del montante contributivo maturato alla data del pensionamento per un coefficiente di trasformazione legato all'età anagrafica del contribuente all'atto della cessazione dal servizio. Gli attuali coefficienti sono di seguito riportati:



I Coefficienti di Trasformazione del Montante Contributivo L. N. 335/95

Età del lavoratore alla decorrenza (anni)	Anni di decorrenza della pensione						
	1996-2009	2010-2012	2013-2015	2016-2018	2019-2020	2021-2022	2023-2024
57	4,720%	4,419%	4,304%	4,246%	4,200%	4,186%	4,270%
58	4,860%	4,538%	4,416%	4,354%	4,304%	4,289%	4,378%
59	5,006%	4,664%	4,535%	4,447%	4,414%	4,399%	4,493%
60	5,163%	4,798%	4,661%	4,589%	4,532%	4,515%	4,615%
61	5,330%	4,940%	4,796%	4,719%	4,657%	4,639%	4,744%
62	5,514%	5,093%	4,940%	4,856%	4,790%	4,770%	4,882%
63	5,706%	5,297%	5,094%	5,002%	4,932%	4,910%	5,028%
64	5,911%	5,432%	5,259%	5,159%	5,083%	5,060%	5,184%
65	6,136%	5,620%	5,435%	5,326%	5,245%	5,220%	5,352%
66	6,136%	5,620%	5,624%	5,506%	5,419%	5,391%	5,531%
67	6,136%	5,620%	5,826%	5,700%	5,604%	5,575%	5,723%
68	6,136%	5,620%	6,046%	5,910%	5,804%	5,772%	5,931%
69	6,136%	5,620%	6,283%	6,135%	6,021%	5,985%	6,154%
70	6,136%	5,620%	6,541%	6,378%	6,257%	6,215%	6,395%
71	6,136%	5,620%	6,541%	6,378%	6,513%	6,466%	6,655%

Per tenere conto delle frazioni di anno rispetto all'età dell'assicurato alla decorrenza della pensione, il coefficiente di trasformazione deve essere incrementato di tanti dodicesimi della differenza tra il coefficiente previsto per l'età immediatamente superiore a quella dell'assicurato e il coefficiente previsto per l'età inferiore, per quanti sono i mesi interi trascorsi tra la data di compimento dell'età e la decorrenza della pensione. Ipotizzando, ad esempio, un assicurato di età pari a 58 anni e 6 mesi alla data di decorrenza della pensione ed essendo il coefficiente di trasformazione relativo all'età di 59 anni pari a 5,006 e quello relativo all'età di 58 anni pari a 4,860 per cento, il coefficiente di trasformazione da applicare sarà pertanto pari a $4,860 + (6/12 \times 0,146) = 4,933$ per cento. A tali fini non si tiene conto delle frazioni di mese (circolare n.180 del 14 settembre 1996).

Le retribuzioni annue pensionabili corrispondono alla somma delle voci fisse e continuative e del trattamento accessorio presenti nelle singole buste paga del lavoratore dipendente dal mese di gennaio al mese di dicembre di ciascun anno lavorativo.

Per dare un'idea sufficientemente esaustiva dell'abbattimento del trattamento previdenziale che si perpetrerà nei prossimi anni Ci avvarremo di alcuni esempi di calcolo di pensione.

Si è preso a riferimento un primo luogotenente nato il 27/06/1964 che cessa dal servizio per limite di età nel 2024 e si sono fatte le seguenti ipotesi:

1. Pensione di vecchiaia per limite di età con regime retributivo;
2. Pensione di vecchiaia per limite di età con attuale regime misto;
3. Pensione di vecchiaia per limite di età con attuale regime misto e coefficiente di trasformazione ex DDL S.161 10_09_2023;
4. Pensione di vecchiaia per limite di vita con regime contributivo;
5. Pensione di vecchiaia per limite di vita con regime contributivo ex DDL S.161 10_09_2023.



Il risultato ottenuto per ciascuna delle sopracitate ipotesi è il seguente:

	PENSIONE NETTA MENSILE	TASSO DI SOSTITUZIONE
1	€ 2750,58	101,1 %
2	€ 2534,83	96,3 %
3	€ 2838,83	110 %
4	€ 2058,37	74,9 %
5	€ 2433,81	91,8 %

Se considerassimo l'ipotesi di pensione di anzianità, il tasso di sostituzione scenderebbe drasticamente anche sotto il 60 %

NECESSITÀ DI ADOZIONE DELLA PREVIDENZA DEDICATA ED AVVIO DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A.S. 926. Legge di Bilancio 2024 – Memoria in tema di previdenza complementare per i lavoratori in regime di diritto pubblico non contrattualizzato (art. 3, c. 1, Ibis, Iter del D.Lgs 165/2001)

Tutti i lavoratori, privati e pubblici, hanno la possibilità di aderire alla previdenza complementare collettiva, fatta eccezione per quelli in regime di diritto pubblico non contrattualizzato, si parla degli appartenenti alle forze armate, alle forze dell'ordine ed al soccorso pubblico, una platea che conta oltre mezzo milione di donne ed uomini, il cui compito primario si riassume nella "salvaguardia della democrazia e delle libere Istituzioni".

Tali lavoratori che, se da un lato possono apparire avvantaggiati da un limite ordinamentale di età particolarmente basso (60 anni), con l'avvento degli effetti del sistema di calcolo "misto" (retributivo/contributivo) stanno già subendo un danno di circa il 20%, danno che andrà - anno dopo anno - crescendo rispetto al trattamento previdenziale di un lavoratore che può contare sulla presenza di un sistema pensionistico complementare al sistema pensionistico obbligatorio. Danno causato da un basso coefficiente di trasformazione in quanto – come noto - strettamente legato all'età di pensionamento.

Per tale ragione sono stati depositati diversi Ddl di perequazione dei predetti coefficienti a quelli dei limiti di età (67 anni) dei dipendenti pubblici contrattualizzati. Tale soluzione, qualora attuata, permetterà di recuperare quel gap, solo a quel fronte di lavoratori che, assunti antecedentemente al 1996 e prossimi al pensionamento, possono ancora contare sul possesso di alcuni anni nel regime previdenziale retributivo e che vedono nella previdenza complementare uno strumento tardivo in quanto non gli consentirebbe di riuscire ad accumulare una sufficiente rendita complementare.

Per gli arruolati dagli anni novanta in avanti, il danno da sistema contributivo puro si attesterà al 50% e la cui perequazione dei coefficienti di trasformazione al limite d'età dei dipendenti pubblici non riuscirà più a coprirne il gap generatosi, risultando irrimediabilmente tardi - anche per tale fronte - aderire ad una forma di previdenza complementare ed allora non ci sarà più soluzione riparatoria.

In buona sostanza, non si può più rimandare, siamo ad un punto di non ritorno, laddove dev'essere urgentemente consentita l'adesione ad una forma di previdenza complementare collettiva, di tipo chiusa interamente rivolta al personale delle Forze Armate e delle Forze di Polizia (Comparti Difesa e Sicurezza), mediante l'avvio della procedura di concertazione previdenziale in capo al competente Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui al D.Lgs. n.195/1995 e all'art. 26, comma 20, L. 448/1998, nell'ambito della contrattazione relativa al biennio 2022-2024. Il medesimo Dipartimento dovrà sottoscrivere l'attivazione, in tempi ragionevolmente contenuti, un tavolo tecnico per dare impulso all'istituzione della forma di previdenza complementare nell'ambito del Comparto Sicurezza.

In conclusione, essendo state stanziare nuove e dedicate risorse con legge di bilancio 2022 (commi 95-97, art. 1, L. 30 dicembre 2021) sia per l'aumento dei coefficienti di trasformazione, sia per l'avvio della previdenza complementare, così come anche gli altri fondi pensione complementare a favore dei pubblici dipendenti hanno ottenuto in passato con la L. finanziaria 2007 (comma 767,



art. 1, L. 27 dicembre 2006 n. 296) **si chiede di voler presentare un emendamento - che di seguito si propone in forma “tipo”** - che nella sua formulazione consentirà anche di mantenere inalterato il regime di TFS con buona pace di sia dei lavoratori in divisa sia dei “conti pubblici” ed in perfetta armonia con tutte le indicazioni stabilite con l’atto di sindacato ispettivo n° 1-00180 (Legislatura 18).

PROPOSTE MISURE CORRETTIVE

- Dare attuazione al comma 95 della legge 234/21 ridefinendo, ai fini compensativi, i coefficienti di trasformazione applicabili al personale del Comparto Sicurezza e Difesa, in modo da realizzare, con la citata modifica normativa, ma anche con un incremento del citato fondo, un’equità contributiva tra il personale del citato Comparto con la generalità dei dipendenti pubblici, laddove tale misura risulta ormai indifferibile soprattutto per il personale in regime misto (Retributivo - Contributivo).
- L’istituzione di un Fondo pensione pubblico di previdenza complementare, dotato di personalità giuridica, gestito dall’Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), allo scopo di integrare i trattamenti pensionistici obbligatori e garantire più adeguati livelli di copertura previdenziale agli aderenti. Affidare la gestione degli investimenti alla società Cassa depositi e prestiti Spa, tramite la stipula di apposite convenzioni, ai sensi dell’articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, nel rispetto delle norme di trasparenza e tutela degli aderenti stabilite dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP);
- Dare avvio alla procedura di concertazione previdenziale in capo al competente Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui al D.Lgs. n.195/1995 e all’art. 26, comma 20, L. 448/1998, nell’ambito della contrattazione relativa al biennio 2025-2027, laddove tale misura risulta indispensabile, contestualmente alla previdenza dedicata, soprattutto per il personale in regime Contributivo puro.

AGIBILITA’ SINDACALE

Oltre alle criticità già evidenziate riguardanti il turnover, gli stipendi e le tutele del personale, è fondamentale sottolineare l’importanza dell’agibilità sindacale all’interno della Forza Armata. L’agibilità sindacale rappresenta il presupposto indispensabile perché le organizzazioni sindacali possano operare liberamente, tutelare i diritti del personale e contribuire al miglioramento delle condizioni lavorative. Garantire spazi, tempi e modalità di accesso ai rappresentanti sindacali non è solo un obbligo normativo, ma una leva strategica per rafforzare il dialogo tra amministrazione e personale, migliorare il clima interno e rendere la Forza Armata più attrattiva e trasparente. Senza un’effettiva agibilità sindacale, ogni iniziativa di crescita, valorizzazione e tutela rischia di rimanere inefficace. Ad oggi a causa di una legge capestro (46/2022) e di regolamenti interni mai condivisi dalle sigle sindacali, il quadro è piuttosto critico e necessita di un urgente intervento del Governo. Le sigle sindacali rappresentative già lo scorso 18 luglio avevano delineato con precisione al Ministro della Difesa Crosetto quali fossero le aree che necessitavano di un urgente intervento per garantire l’operatività delle sigle che rappresentano il personale militare.

