AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
On. Giorgia MELONI

AL MINISTRO DELLA DIFESA
On. Guido CROSETTO

AL MINISTRO DELL'INTERNO
On. Matteo PIANTEDOSI

AL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE
On. Giancarlo GIORGETTI

AL SOTTOSEGRETARIO DI STATO ALLA DIFESA
On. Matteo PEREGO di CREMNAGO

AL CAPO DI STATO MAGGIORE DIFESA
Generale C.A. Luciano PORTOLANO

Prot. N. 795E/2025

Oggetto: Proposte di revisione strutturale delle carriere e del trattamento economico e previdenziale del personale del Comparto Difesa e Sicurezza.

Illustre Presidente, Pregiatissimi Ministri,

l'attuale fase storica, caratterizzata, a livello mondiale, da spinte provenienti da attori, statali e non, che stanno di fatto conducendo al superamento dei tradizionali schemi basati sull'unipolarismo o sul bipolarismo verso una frammentazione multipolare (talvolta microframmentazione, financo su base regionale) pone sfide e domande alle quali si deve rispondere attraverso strumenti adeguati ed innovativi rispetto al passato. Le minacce derivanti dall'utilizzo di tecnologie *disruptive*, in quanto basate su strumenti offensivi assolutamente peculiari, impongono ai sistemi di difesa, nazionale ed europea, di modificare profondamente la propria natura e le proprie capacità, per adeguarle a situazioni del tutto differenti da quelle del passato. In questo complesso scenario, al personale del Comparto Difesa e Sicurezza, chiamato alla difesa del territorio nazionale ed europeo, sono richieste qualità e preparazione differenti e assai più complete: il tutto in una fase di profonda contrazione degli organici, conseguente a massivi accessi alla quiescenza per raggiunti limiti di età (in particolare nei gradi apicali del personale Sottufficiali) che rappresentano oggettivamente una criticità non fronteggiabile attraverso il ricorso alle ordinarie procedure concorsuali. In altri termini, mentre la forza effettiva continua inesorabilmente a contrarsi, il momento attuale presenta nuovi scenari che per un verso suggeriscono un profondo

ripensamento capacitivo delle Forze armate e delle Forze di polizia, per altro verso comportano un carico di lavoro infinitamente più gravoso sulle poche risorse umane disponibili.

Tutto ciò non può sicuramente lasciare l'Esecutivo e il Legislatore sordi rispetto alla domanda di sostegno che giunge dal personale militare: queste APCSM, sapendosi interpreti dei desideri e delle aspirazioni dei propri associati (e non solo) ritengono quindi, in questa sede, di doversi rivolgere all'intera compagine politica al fine di invocare misure idonee ad affrontare le nuove sfide.

In questo senso, risulta assolutamente indispensabile intraprendere un percorso finalizzato alla completa revisione della struttura delle carriere (per tutto il personale) attraverso un riordino delle stesse, in particolare del personale Volontario, Graduato, Sottufficiale e direttivo (Luogotenenti e Ufficiali Inferiori), che modifichi in senso migliorativo ed al passo con i tempi lo stato giuridico ed economico (dalla paga allo stipendio) dei Volontari, rendendoli omogenei ai Graduati (in servizio permanente), che superi poi nei ruoli Graduati e Sottufficiali la stagnazione determinata dall'obsoleto (e, sia consentito affermarlo, fallimentare) sistema dei ruoli chiusi, ma che invece si prefigga più fruttuose e stimolanti carriere e ruoli aperti. Occorre, quindi, addivenire ad una stabilizzazione più rapida dei Volontari in ferma, alla luce del drastico calo di *appeal* nei reclutamenti, incentivando le tutele economiche e di legge (vedasi straordinario, permessi, etc.) già previste per il personale in servizio permanente. Lo scopo è, inoltre, la valorizzazione dei Luogotenenti e Primi Luogotenenti in favore di carriere e mansioni realmente direttive, che si sposino coerentemente con i compiti affidati agli Ufficiali Inferiori (da Sottotenente a Capitano).

Sul tema, poi, di questi ultimi menzionati ruoli, preme evidenziare la necessità di premiare le competenze e le esperienze tecniche (in particolare per i ruoli speciali) maturate nel corso degli anni di servizio (o precedenti all'arruolamento), sempre più di frequente, purtroppo, caratterizzate da percorsi professionali eccessivamente lenti e penalizzanti.

Ciò, anche e soprattutto allo scopo di combattere il percepito calo motivazionale sia tra i giovani, che sempre meno sentono attrattiva la vita militare, che tra il personale in servizio che sempre più spesso è attratto da proposte esterne al Comparto.

Tutto ciò non può sicuramente andare disgiunto da un fortissimo incremento delle risorse finanziarie da destinare al miglioramento del trattamento economico dell'intero personale militare, eroso negli ultimi vent'anni (anche ma non solo da cause inflattive, si pensi, ad esempio, all'iniquo e sciagurato blocco delle retribuzioni per il quinquennio 2011/2015) in misura quantificabile intorno al 25% complessivamente, solo in parte minima fronteggiato attraverso gli ultimi due rinnovi contrattuali che hanno consentito, mediamente, un recupero quantificabile nel 10% complessivo.

Queste Sigle hanno già espresso, in più circostanze, il proprio apprezzamento per gli sforzi governativi recentemente intrapresi, onde assicurare le risorse che hanno consentito di sottoscrivere i contratti per il personale appartenente alle carriere non dirigenziali (triennio 2022-2024) e dirigenziali (trienni 2018-2020 e 2021-2023), così come l'allocazione dei fondi per i rinnovi (i lavori dei quali dovrebbero incominciare nei prossimi mesi); ancor più, va affermata piena soddisfazione nel constatare come nel recente Documento programmatico di finanza pubblica, licenziato dal Consiglio dei Ministri, emerga un rilevante aumento delle spese militari, che passeranno dall'attuale tasso, inferiore al 2% del Pil, al 2,5% nel 2028 (quindi circa 60 miliardi di euro all'anno). Si tratta di un aumento quantificabile, nei prossimi tre anni, in circa 12 miliardi (comunque condizionati alla fuoriuscita dalla procedura per il disavanzo eccessivo imposta dall'UE), dei quali una consistente parte dovrà necessariamente essere destinata al principale fattore abilitante per il Comparto, ossia l'elemento umano, attraverso la consistente crescita delle retribuzioni per il recupero del *gap* sopra indicato.

Si ritiene, poi, ineludibile procedere ad allocare parte delle nuove risorse di bilancio incrementali alla creazione di un sistema previdenziale dedicato al personale militare, sostenibile attraverso un consistente rifinanziamento del Fondo destinato all'adozione di provvedimenti normativi volti alla progressiva perequazione del regime previdenziale del personale del Comparto Difesa e Sicurezza, attraverso misure compensative ed integrative di cui all'art. 1, comma 95 l. 234/2021 (Finanziaria 2022), che ne valorizzi finalmente appieno la specificità (tra le tante peculiarità della professione militare, si pensi ai limiti ordinamentali di congedo, alla disponibilità permanente al servizio, agli oggettivi rischi operativi, alle limitazioni nei diritti sindacali e nei contratti, agli obblighi di servizio non previsti per il personale civile).

Dovrà necessariamente, all'uopo, tenersi conto della necessità di sopperire in questo delicatissimo ambito, in particolar modo nei confronti del personale arruolato successivamente al 01.01.1996 che dunque si trova totalmente nel regime previdenziale contributivo, alle ingenti penalizzazioni derivanti da montanti individuali di contribuzione e coefficienti di trasformazione assai più bassi rispetto a quelli previsti per il resto del pubblico impiego, in quanto applicati su limiti di età ordinamentali molto inferiori. Limiti peraltro non aumentabili, atteso che la peculiarità dell'impiego militare implica il possesso di un'idoneità fisica che inevitabilmente si deteriora con l'avanzare dell'età, e che il personale militare italiano è già mediamente assai più anziano rispetto a quello appartenente ad altri Paesi NATO e UE.

Per la peculiarità della tematica, si auspica che essa possa formare oggetto di specifica inclusione nell'ambito dei prossimi tavoli contrattuali, rivedendo con specifico provvedimento normativo le norme di cui agli artt. 4 e 5 d.lgs. n. 195/1995 per aggiungere le forme pensionistiche dedicate a quelle complementari tra le materie oggetto di contrattazione, stanti anche gli impegni assunti dalla parte pubblica, sia con l'*addendum* adottato in occasione della sottoscrizione del contratto per il personale non dirigente relativo al triennio 2022-2024, che con quelli a latere dei due contratti della Dirigenza Militare per i trienni 2018-2020 e 2021-2023.

In questa sede, quindi, le scriventi APCSM ritengono di dover richiamare l'impegno formalmente assunto dal Governo in occasione della stipula dei citati contratti per il personale in parola (per i trienni 2018-2020 e 2021-2023) inteso all'ampliamento nel senso sopra indicato e, soprattutto, di sottolineare con forza la necessità di introdurre strumenti innovativi che – assicurando comunque il pieno equilibrio delle risorse tra il personale dirigente delle Forze amate e quello delle Forze di polizia (soprattutto non più utilizzando il principio della c.d. massa salariale, che per propria natura non tiene conto dei numeri complessivi dei dirigenti delle une e delle altre) – valorizzino pienamente tali categorie di personale militare, equiparandole a tutti gli effetti a quelle pubbliche, attraverso il superamento di istituti ormai non più rispondenti ai moderni criteri di efficacia dell'azione dirigenziale quale, ad esempio, l'orario di servizio, in favore di retribuzioni maggiormente legate al raggiungimento di risultati (obiettivi) e che abbiano, a differenza degli attuali trattamenti economici accessori (quale il compenso per lavoro straordinario ed istituti similari), piena valenza contributiva e previdenziale.

Siamo consci della ponderosità di quanto è stato qui sommariamente illustrato: cionondimeno, riteniamo che ad un momento così denso di sfide e possibili criticità debba farsi fronte sicuramente con Forze armate ben equipaggiate, ben addestrate ma anche composte da personale adeguatamente motivato, soddisfatto da una prospettiva di carriera adeguata, sereno perché inserito in un ambiente professionale con un equilibrato sistema di *"work life balance"*, appagato dal punto di vista retributivo in attività di servizio, ed infine che possa approcciarsi alla data di conclusione del servizio attivo senza soverchie preoccupazioni per il futuro proprio e della propria famiglia, dopo aver dedicato gran parte della sua vita al servizio della Patria.

Nel rimanere a disposizione per ogni forma di collaborazione possa risultare necessaria, si esprime l'auspicio di un immediato e franco confronto con la parte governativa attraverso dedicata convocazione, in ossequio a quanto previsto dagli articoli 5 ss. d.lgs. n. 165/2001.

Roma, 3 novembre 2025

IL SEGRETARIO GENERALE
Guido BOTTACCHIARI

IL SEGRETARIO GENERALE
Antonio TARALLO

IL SEGRETARIO GENERALE
Pasquale DE VITA

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro PALMAS

IL SEGRETARIO GENERALE
Alfio MESSINA

IL SEGRETARIO GENERALE
Francesco GENTILE

IL SEGRETARIO GENERALE
Marco VOTANO

IL SEGRETARIO GENERALE
Roberto MANGIONE

IL SEGRETARIO GENERALE
Warner GRECO

IL SEGRETARIO GENERALE
Antonino DUCA