

A fini classificatori il personale delle Forze armate risulta inserito nell'ambito delle cosiddette categorie non contrattualizzate. E, del resto, per espressa previsione derogatoria contenuta nell'art. 2 comma 4 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, il rapporto di impiego e di lavoro degli appartenenti alle Forze armate, a fronte della privatizzazione del restante personale pubblico e della progressiva sostituzione della contrattazione alla legge quale fonte regolatrice del rapporto, resta disciplinata dalla specifica normativa di settore, sopra riportata.

Peraltro, anche per quanto attiene alle Forze armate, alcuni aspetti del rapporto di impiego, a partire dall'entrata in vigore del Decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, formano oggetto di una particolare procedura di "concertazione" fra una delegazione di parte pubblica - composta dai rappresentanti dei Ministeri interessati e dello Stato Maggiore della difesa - ed i Delegati delle Sezioni dei COCER (Comitati centrali di rappresentanti delle varie armi), massimo organismo rappresentativo del personale militare, istituito con il d.P.R. 14 novembre 1979, n. 691.

La procedura di concertazione viene condotta simultaneamente a quella analoga riguardante il personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento militare e, alla vera e propria contrattazione riguardante i Corpi di polizia ad ordinamento civile, nell'intento di assicurare una tendenziale omogeneità di trattamento economico ai diversi interessati. Nella prassi si parla allora di un cosiddetto "comparto sicurezza" comprendente il personale appartenente alle Forze armate e alle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare.

Peraltro, mentre il personale delle Forze di polizia rappresentato da vere e proprie organizzazioni sindacali gode di una più ampia libertà di manovra e, quindi, di un potere contrattuale maggiore, i rappresentanti del personale militare sono tenuti a svolgere, all'interno del procedimento di concertazione, un ruolo collaborativo e non conflittuale nei confronti degli organi di Governo. Inoltre la citata legge 129/2000 ha previsto, esclusivamente per le Forze di polizia civili, un ulteriore livello decentrato di contrattazione per singole amministrazioni, attraverso il quale si dovrebbe attuare, come per i restanti comparti del pubblico impiego, la distribuzione del fondo unico di amministrazione tra le varie previste finalità.

Tale distribuzione, per il personale militare, forma oggetto, viceversa, di una mera informativa ai rappresentati del Cocer e viene disposta mediante decreti del Ministro della difesa, su proposta dei Vertici militari.

La contrattazione delle Forze di polizia ha, come detto, margini di manovra maggiori, sia per le considerazioni sopra riportate, sia perché in parte può incidere anche sugli aspetti concernenti la progressione in carriera e la mobilità verticale del personale verso i livelli superiori. In pratica, anche a seguito dell'applicazione degli ultimi provvedimenti di contrattazione e concertazione, mentre, a parità di grado, il trattamento economico è sostanzialmente lo stesso per gli appartenenti alle diverse aree, il personale dei Corpi di polizia ad ordinamento civile, e della Polizia di Stato in particolare, raggiunge le posizioni di vertice della carriera direttiva in un tempo decisamente minore rispetto al personale delle Forze armate e dell'Arma dei Carabinieri. Attualmente un funzionario della Polizia di Stato impiega circa 9 anni, partendo dalla posizione iniziale di vice commissario (corrispondente a tenente), per raggiungere la qualifica di vice questore (corrispondente a tenente colonnello). Per compiere l'analogo percorso i

militari impiegano un periodo che va dai 15 ai 18 anni, considerato il maggior numero di gradi intermedi e l'attuale sistema delle promozioni.

Il provvedimento di concertazione per le Forze armate relativo al quadriennio 1998-2002 e al biennio economico 1998-1999 è stato recepito con d.P.R. 16 marzo 1999 n. 255 ⁷³.

Il personale appartenente alle Forze armate continua ad essere formalmente equiparato ai corrispondenti livelli in cui in precedenza erano inquadrati i pubblici dipendenti. Peraltro, nei nuovi contratti collettivi, per i principali comparti del pubblico impiego, è prevista la sostituzione del sistema dei livelli con quello delle aree professionali, con differenziazioni di posizioni economiche in relazione all'anzianità e al ruolo ricoperto da ciascuno nell'ambito dell'organizzazione e alle diverse responsabilità. Nell'ambito di ciascuna area, sia pure solo a fini economici, viene così reintrodotta una forma di carriera. In sede di primo inquadramento, i citati contratti collettivi prevedono altresì una ampia possibilità di mobilità orizzontale e verticale sia all'interno delle aree, sia con riferimento all'area immediatamente superiore.

Tale nuovo meccanismo appare di difficile estensione al personale militare, organizzato nelle distinte carriere, con progressioni economiche legate alla promozione da un grado all'altro.

Soprattutto, si sta delineando, per i dipendenti pubblici contrattualizzati, un nuovo sistema retributivo in cui la componente accessoria del trattamento, legata a differenziazioni di posizione e all'impegno e alla produttività di ciascuno, verrà ad avere un peso sempre maggiore.

Il perdurare dell'equiparazione del trattamento economico dei militari, con l'ormai superato sistema dei livelli, rischia pertanto di creare una situazione di forte divario, in relazione alla dinamica retributiva del restante personale pubblico, spesso legata ad una contrattazione integrativa condotta a livello di singoli Enti.

Inoltre, mentre per i dipendenti pubblici contrattualizzati la contrattazione è destinata, a regime, ad essere l'unica fonte regolatrice del rapporto di lavoro e del trattamento economico, per il personale militare sussistono tuttora numerose disposizioni di legge che prevedono la corresponsione di indennità particolari, spesso in favore di specifiche categorie di interessati.

Un confronto con altri Paesi europei ⁷⁴ evidenzia che in Spagna, Francia e Germania il trattamento economico degli appartenenti alle Forze armate è tendenzialmente uguale a quello del personale civile di corrispondente livello, con l'aggiunta di specifiche indennità operative; è prevista una rivalutazione automatica annuale del trattamento, correlata al tasso di inflazione programmata; non è prevista alcuna forma di contrattazione o di concertazione.

In Gran Bretagna, la retribuzione dei militari, uguale a quella del personale civile, è incrementata di una percentuale (il cosiddetto *fattore x*) e tale incremento ha valore

⁷³ Il predetto provvedimento, prevede incrementi nella retribuzione tabellare e la rideterminazione di alcune delle principali indennità. È altresì previsto, con effetto retroattivo, un'ulteriore estensione del beneficio della equiparazione stipendiale ai dirigenti, ad un maggior numero di ufficiali appartenenti alle qualifiche immediatamente inferiori a quella di colonnello.

⁷⁴ Dati acquisiti dallo Stato maggiore della difesa attraverso gli addetti militari nei singoli paesi.

onnicomprendivo, escludendo la possibilità di corrispondere ulteriori indennità, salvo quelle aventi natura meramente risarcitoria.

Annualmente, su proposta di un'apposita commissione viene stabilita esclusivamente la percentuale del *fattore x*.

La procedura di concertazione per le Forze armate italiane riguarda esclusivamente il personale equiparato ai dipendenti civili inquadrati nei livelli. Il trattamento economico degli ufficiali di grado superiore, equiparati alla dirigenza pubblica, è regolato invece esclusivamente dalla legge.

Quanto sopra a fronte della introduzione, anche per i dirigenti civili, di una contrattualizzazione del rapporto.

Le ultime modifiche apportate al decreto legislativo 29/1993, prevedono, infatti, anche per i dirigenti di prima fascia, una contrattazione collettiva ed individuale per la concreta determinazione di tutti gli istituti retributivi.

Per il personale militare manca, al momento, una regolamentazione di quegli istituti economici, quale ad esempio la indennità di risultato che per i dipendenti civili vengono di volta in volta stabiliti nella contrattazione individuale. Del resto, la dirigenza militare esclusa dal ruolo unico, mantiene caratteristiche particolari sia per quanto attiene all'accesso (mediante promozione dal grado immediatamente inferiore), sia per quanto attiene al numero elevato di posizioni gerarchicamente ed economicamente differenti (cinque al posto dell'unica qualifica prevista per il personale civile).

A fronte del nuovo meccanismo di determinazione del trattamento economico dei dirigenti civili, viene, peraltro, accentuato il ruolo estremamente fiduciario di questi ultimi, mediante la possibilità, per il Ministro e per i Vertici di ciascuna amministrazione, di scegliere, fra tutti gli appartenenti al ruolo unico, le persone cui conferire la titolarità dei diversi uffici. Viene inoltre prevista una durata tendenzialmente limitata del rapporto.

Per il personale militare, viceversa, non esiste alcuna cesura nella carriera che, anche dopo l'accesso ai gradi corrispondenti alla dirigenza, continua fino al collocamento a riposo al momento del raggiungimento dei limiti di anzianità.

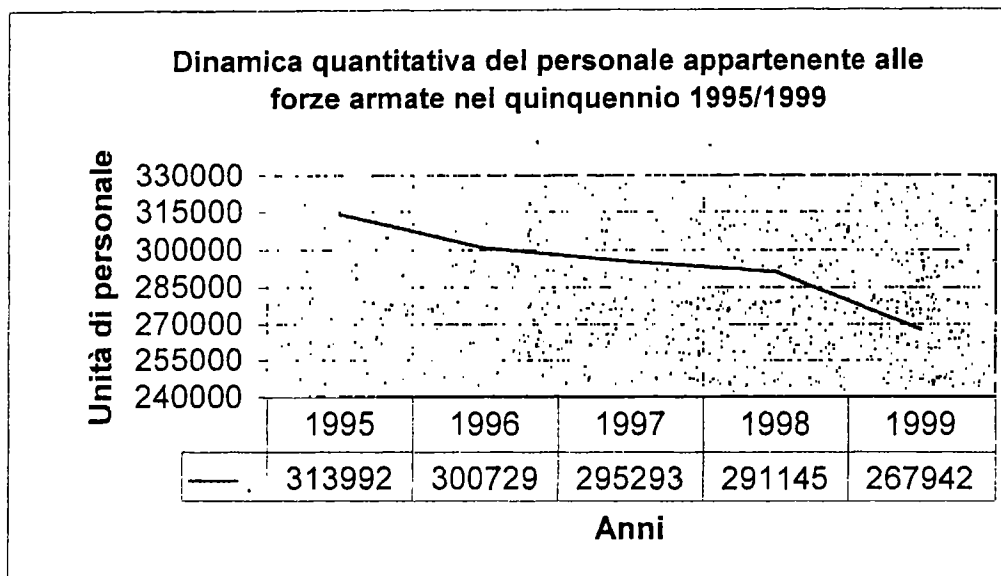
Appare quindi, al momento, estremamente arduo, ipotizzare un meccanismo di equiparazione retributiva, considerate le differenze strutturali tra la dirigenza civile e quella militare.

Con la recente legge 30 novembre 2000, n. 356, considerato il vuoto normativo venutosi a creare, è stata estesa anche ai dirigenti la disciplina concernente alcuni benefici accessori corrisposti mediante la procedura di concertazione al personale militare inquadrato nei livelli.

11.6.3 Consistenza, struttura e dinamica del personale delle Forze armate

Secondo i dati riportati nelle diverse edizioni del conto annuale della Ragioneria generale dello Stato, aggiornati al 31.12.1999, il personale complessivamente appartenente alle Forze armate (personale di ruolo in servizio permanente e militari di leva e categorie assimilate) evidenzia nell'ultimo quinquennio il *trend* riportato nel grafico 1.

Grafico 1

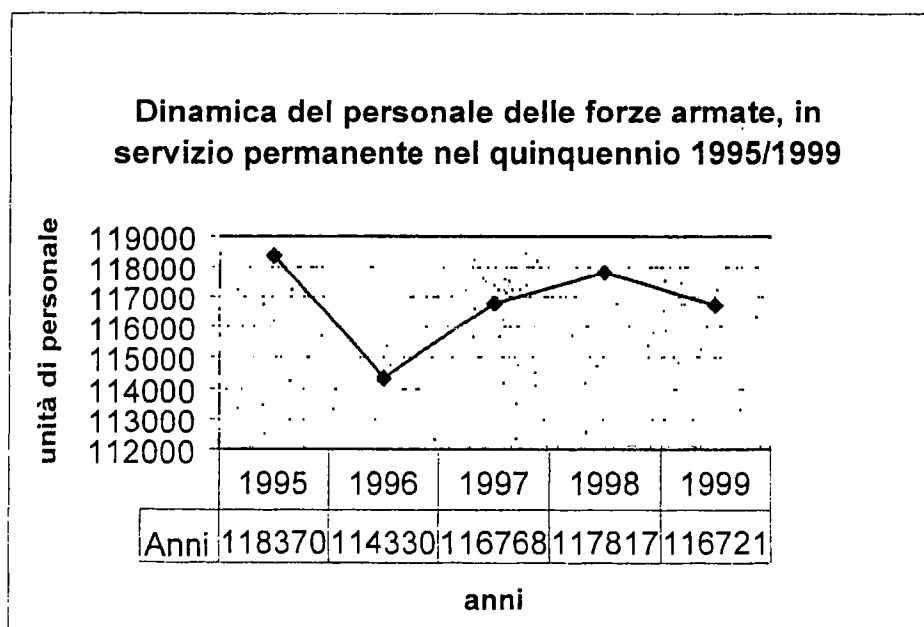


Si nota una costante tendenza alla diminuzione del personale, particolarmente evidente nel raffronti fra gli anni 1995 e 1996 (-4,2%) e 1998/1999 (-7,9%).

Occorre peraltro considerare che, a partire dall'anno 1998, il conto annuale della Ragioneria ricomprende anche il personale appartenente al corpo militare della Croce rossa, in precedenza non censito, ammontante a 1856 unità per il 1998.

L'andamento nel quinquennio del solo personale con rapporto di ruolo a tempo indeterminato (ufficiali, compresi quelli equiparati alla dirigenza civile, sottufficiali e, a partire dal 1996) è invece quello evidenziato nel grafico 2.

Grafico 2



L'aumento di personale, a partire dal 1996, è determinato dall'introduzione dal costante aumento dei volontari in ferma breve, a fronte di una progressiva riduzione dei contingenti di leva obbligatoria. Dal 1998, come detto, inoltre, fra le Forze armate viene ricompreso anche il personale appartenente al corpo militare della Croce rossa.

Al 31.12.1999, infatti, i volontari in SPE risultano 11.924, con un significativo incremento rispetto al 1996, data in cui si sono avuti i primi inquadramenti nella predetta categoria, pari, per quell'anno, a 2505 unità.

A regime, l'organico del predetto personale avrebbe dovuto essere di 16.722 unità. Peraltro, tale previsione è completamente da rivedere in relazione alla riforma della leva obbligatoria e alla sua progressiva sostituzione con personale volontario.

I dati acquisiti ed elaborati dalla Ragioneria generale riguardano tutto il personale effettivamente in servizio all'inizio di ciascun esercizio finanziario. Il Ministero della difesa, viceversa, per la costruzione delle grandezze di bilancio e in tutti i documenti predisposti a fini operativi, al fine di valutare le reali capacità di utilizzo delle Forze armate, anche in relazione alle esigenze derivanti dall'appartenenza alla NATO, all'UEO e ad altre alleanze militari, prende in considerazione la cosiddetta "forza bilanciata", cioè il valore convenzionale del personale considerato costante in qualsiasi giorno dell'anno, attraverso una ragionevole previsione delle effettive presenze in servizio.

I valori della Forza bilanciata sono aggiornati, sulla base di previsioni, fino all'esercizio 2001, e sono di regola riportati nelle note aggiuntive allo stato di previsione della spesa per il Ministero della difesa relativamente ai diversi esercizi finanziari.

L'evoluzione della forza bilanciata, a partire dal 1998, e fino, come detto, al 2001 è quella risultante dalla seguente tabella, costruita sulla base dei dati contenuti nei documenti sopra citati.

Tabella 1

FORZA MEDIA BILANCIATA

CATEGORIA	1998	1999	2000	2001	VAR% 2001/1998
UFFICIALI	30.715	29.743	28.171	27.045	-13,57
SOTTUFFICIALI	75.638	73.902	75.465	75.593	-0,06
VOLONTARI IN SPE	8.598	11.012	13.658	17.650	51,29
VOLONTARI IN FB	26.504	24.522	31.628	32.501	18,45
LEVA	144.712	136.078	116.163	104.595	-38,35
ALLIEVI ACCADEMIE E SCUOLE	3.370	4.363	4.532	4.483	24,83

Rispetto al 1998, i dati previsionali per il 2001 evidenziano una notevole riduzione del numero degli ufficiali, la sostanziale stabilità del contingente dei sottufficiali, il raddoppio dei volontari in SPE, a fronte di una diminuzione del personale coscritto del 38%.

Non è possibile alcun raffronto tra i dati dell'Amministrazione della difesa e quelli della Ragioneria, in quanto, nel concetto di forza bilanciata viene ricompreso tutto il

personale che si presume presente in servizio mediamente in un qualsiasi giorno, senza distinzione di posizione giuridica, comprensivo quindi delle unità richiamate in servizio e degli ufficiali di complemento.

Appare difficile effettuare valutazioni relative all'organico e alla sua copertura. Ciascuna Forza armata ha, infatti, un proprio diverso organico, derivante dalla sommatoria delle necessità di ciascuna Arma e di ciascuna specialità. All'interno delle varie Armi è previsto, altresì, un distinto contingente per ciascun Ente o reparto operativo.

Teoricamente, il meccanismo di costruzione dei livelli di forza necessaria dovrebbe rispondere, in un'organizzazione fortemente gerarchica e orientata a funzioni operative, alle regole dell'arte militare che prevedono un costante rapporto tra le diverse categorie di personale e fra i diversi gradi.

In pratica, peraltro, occorre aggiungere alle previsioni concernenti l'area operativa la copertura di posti di funzione amministrativi, spesso occupati promiscuamente da personale militare e civile, e di tutti quelli della cosiddetta "area interforze", nonché di quelli connessi con l'utilizzo di personale in missioni internazionali.

In concreto, l'organico è fissato, settore per settore, con diversi decreti ministeriali continuamente aggiornati.

Attese le difficoltà incontrate a ricevere dati precisi dall'Amministrazione della difesa, e la mancanza nel conto annuale della Ragioneria di ogni riferimento alle fonti normative dalle quali i dati sono stati desunti, non si può formulare alcun giudizio di attendibilità sui dati elaborati dalla Ragioneria, spesso differenti anche nel riporto fra un'edizione l'altra del conto annuale, e con elevati margini di incoerenza.

Del resto, più che su un astratto concetto di organico, le previsioni dell'Amministrazione della difesa sono basate, come detto, sul concetto di forza bilanciata.

Con riferimento al personale militare, poco significativo appare un raffronto fra il numero dei dirigenti e quello delle altre categorie di personale. Infatti, la cosiddetta dirigenza militare non rappresenta un'autonoma distinta carriera, ma identifica esclusivamente gli ufficiali di grado superiore tendenzialmente equiparati economicamente ai dirigenti civili dello Stato.

Inoltre, per effettuare una corretta comparazione, ai fini di valutare l'efficienza dell'organizzazione, derivante da un'equa distribuzione fra compiti direttivi ed esecutivi, occorrerebbe, da una parte, considerare anche i militari di leva e, dall'altra, tener presente che numerosi dirigenti militari occupano posti di funzione nell'ambito della struttura amministrativa del Ministero della difesa e, quindi, coordinano personale civile; e, del resto, anche appartenenti alle diverse carriere delle Forze armate sono adibiti a compiti amministrativi, talvolta alle dipendenze di dirigenti civili.

Anche a fini economici, inoltre, considerato il particolare meccanismo di equiparazione stipendiale, non sussiste alcuna differenza economica notevole fra i gradi corrispondenti al vertice della carriera direttiva e quello iniziale della dirigenza.

Il rapporto di lavoro delle Forze armate è, infine, caratterizzato da una scarsa possibilità di ricorso a istituti di flessibilità della prestazione lavorativa e dalla non permeabilità con i restanti comparti del personale pubblico.

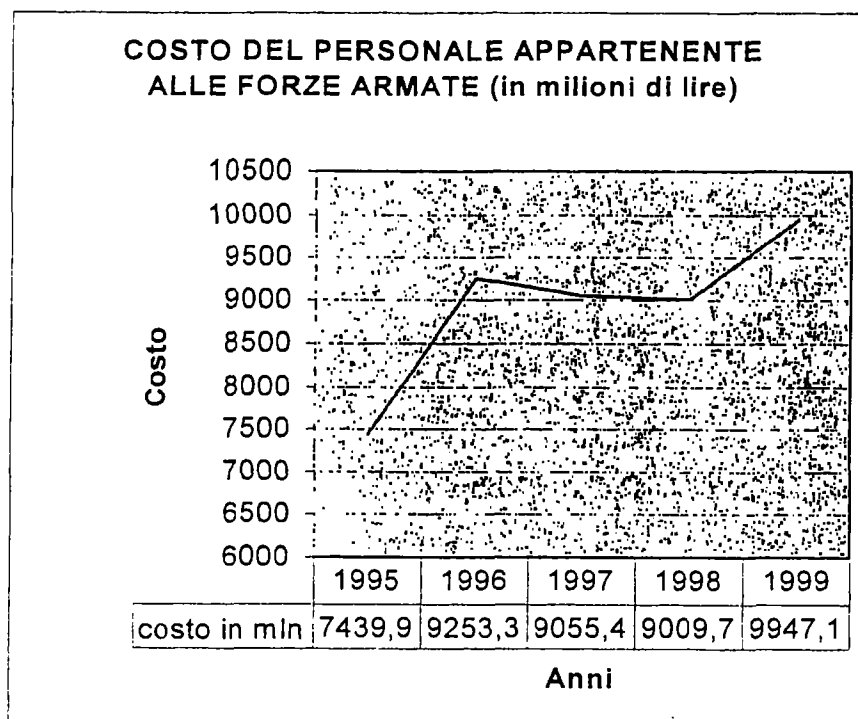
11.6.4 Composizione e dinamica della retribuzione del personale appartenente alle Forze armate

11.6.4.1 Confronto fra i dati contenuti nelle diverse edizioni del conto annuale della Ragioneria.

Il costo del personale appartenente alle Forze armate relativamente all'anno 1999 ammonta, secondo i dati contenuti nel conto annuale della Ragioneria, a 9.947,12 milioni. La predetta voce è comprensiva delle spese per le retribuzioni lorde, al netto dei movimenti finanziari fra Amministrazioni diverse concernente il personale comandato, dai contributi previdenziali a carico dell'Amministrazione, nonché dalle indennità di missione e trasferimento.

Il grafico 3 mostra l'incremento del costo del personale, in milioni, nel quinquennio 1995-1999.

Grafico 3



Il forte incremento di spesa avvenuto a partire dall'esercizio 1996 è in gran parte dato dalla contabilizzazione nelle voci di bilancio di ciascuna Amministrazione di una maggior quota di contributi obbligatori a favore del personale.

Il trend di spesa registra comunque uno stabile aumento, con una percentuale di scostamento complessiva del 7,5 dal 1996 al 1999.

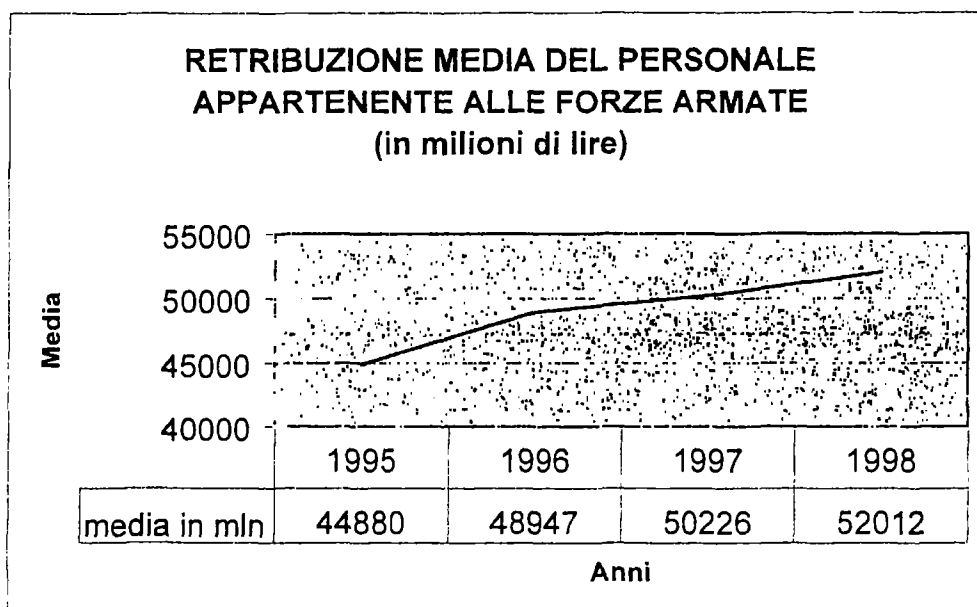
Un confronto con la dinamica quantitativa del personale può essere significativamente effettuato esclusivamente con riferimento al personale in servizio permanente, in relazione alla scarsa incidenza sul costo del personale dei compensi erogati per i militari di leva e le categorie assimilate.

Relativamente al predetto intervallo quadriennale il personale di ruolo è aumentato del 2,1%, per cui la restante percentuale di incremento di spesa deriva dagli aumenti retributivi e dalla mobilità verticale all'interno del comparto, nonché dall'estensione del beneficio dell'equiparazione stipendiale al grado superiore degli ufficiali di grado immediatamente inferiore a colonnello.

La spesa per le sole retribuzioni lorde, che incide nel 1999 per circa il 77% sul costo complessivo del personale, passa, nel quinquennio considerato, da 6.234,46 milioni a 7.638,22 milioni, con un incremento del 22,5%.

La retribuzione media del personale appartenente al comparto subisce l'incremento evidenziato nel grafico 4.

Grafico 4



Al 31.12.1998⁷⁵ le competenze fisse rappresentano in media il 63% della retribuzione dei dirigenti, ed il 73% di quella del personale inquadrato nei livelli.

⁷⁵ Alla data di stesura della presente relazione non erano ancora disponibili i dati relativi alla retribuzione media del personale per il 1999.

11.6.4.2 Analisi dei dati acquisiti dal Ministero della difesa

Da un esame dei dati riportati nelle note aggiuntive agli stati di previsione per i diversi esercizi finanziari e dal manuale dei principali dati finanziari d'interesse della difesa, è possibile ricavare una serie storica della spesa sostenuta per il personale delle Forze armate⁷⁶.

Spesa per il personale delle Forze armate (in milioni di lire), secondo i dati di bilancio

Tabella 2⁷⁷

Anno	Spesa
1995	7.343,20
1996	9.693,20
1997	9.303,00
1998	8.046,50
1999	8.289,50
2000	8.769,90
2001	9.095,30

Secondo dati comunicati dal Ministero della difesa, stato maggiore dell'esercito, la retribuzione percepita dalle diverse categorie di personale militare, aggiornata al 2000, risulta essere quella riportata analiticamente nella tabella 3.

⁷⁶ Lo stato di previsione del Ministero della difesa è suddiviso nei principali settori di competenza propri dell'Amministrazione (funzione difesa, funzione sicurezza pubblica, altre funzioni esterne, pagamento di pensioni provvisorie al personale cessato dal servizio). I dati relativi alla spesa per la retribuzione del personale delle Forze armate sono inseriti nella funzione difesa, che assorbe circa il 70% del bilancio del Ministero. Le spese per la funzione difesa, relativamente agli anni 1998-2000 rappresentano in Italia una percentuale oscillante fra l'1,06 e l'1,01% del PIL, a fronte di percentuali pari all'1,9% per la Francia, l'1,2% per la Germania e il 2,5% della Gran Bretagna. La spesa pro capite per la funzione difesa è di circa 370.000 lire annue per l'Italia, 840.000 per la Francia, 550.000 per la Germania e 1.100.000 per la Gran Bretagna.

All'interno della funzione difesa, la spesa per il personale, civile e militare rappresenta una percentuale in media superiore al 50% del totale delle spese, con eccezione del periodo relativo al decennio 1979-89, in cui si registra una tendenza al recupero delle spese per l'acquisto di beni e servizi, a vantaggio del rinnovamento e ammodernamento delle Forze armate; dal 1989 in poi si evidenzia viceversa un nuovo incremento percentuale delle spese per il personale.

⁷⁷ I dati relativi agli anni 1995-1999 sono ricavati dal conto consuntivo; per il 2000 e 2001 gli stessi hanno valore previsionale.

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Tabella 3

Gradi	Stipendio	Indennità Integrativa Speciale	Assegno Pensionabile	Indennità Impiego Operativo	Indennità di Posizione	R.I.A.	Importo Aggiuntivo pension. e assegno funzionale	Assegno Funzionale	Emolum. Pension. Art. 22	Totale Competenze mensile lordo	Ritenute previdenziali	Totale competenze netto utile	irpef	Totale competenze mensile netto
Ten. Gen.	5.868.023	1.458.147	503.495	1.147.595	2.530.625									
Mag. Gen.	4.801.000	1.383.013	427.791	1.147.595	1.516.870									
Brig. Gen.	4.104.000	1.333.884	377.321	1.117.776	-					11.507.885	1.433.814	10.074.071	3.659.446	6.414.625
Colonnello ⁷⁸	3.142.000	1.266.184	307.625	944.240	-					9.276.269	1.162.720	8.113.549	2.820.506	5.293.043
Ten. Col.	2.909.000	1.266.184	307.625	752.400	-					6.932.981	885.761	6.047.220	1.901.123	4.146.097
Magg.	1.804.250	1.056.113	163.000	712.725	-	132.573	61.000			5.660.049	713.123	4.946.926	1.421.955	3.524.971
Cap.	1.804.250	1.056.113	163.000	667.000	-	73.250	61.000			5.235.209	642.866	4.592.343	1.249.054	3.343.289
Ten.	1.688.583	1.040.076	156.000	460.000	-	-	60.000			3.929.661	470.987	3.458.674	829.294	2.629.380
S. Ten.	1.364.250	1.028.005	136.000	300.000	-	-	57.500			3.824.613	458.343	3.366.270	795.759	2.570.511
Aiut.	1.688.583	1.040.076	156.000	580.000	-	226.406	211.667	151.667	55.000	3.404.659	410.111	2.994.548	652.521	2.342.027
Serg.	1.364.250	1.028.005	136.000	220.000	-	-	57.500			2.885.755	274.940	2.610.815	513.258	2.097.557
1° Cap.										4.109.399	462.816	3.646.583	897.489	2.749.094
Magg.	1.231.083	1.019.424	129.000	200.000	-	-	57.000			2.805.755	316.773	2.488.982	549.126	1.939.856
										2.636.507	276.777	2.359.730	502.219	1.857.511

Si evidenzia una sostanziale omogeneità fra il trattamento economico corrispondente al grado di tenente colonnello rispetto a quello del grado superiore (1° livello della dirigenza) in relazione al già citato beneficio della equiparazione stipendiale.

Notevole è invece la differenza tra la retribuzione spettante ai colonnelli e quella dei gradi più elevati della dirigenza, con una percentuale di differenza di oltre l'80%.

Mediante dati acquisiti tramite gli addetti militari, il trattamento economico in patria delle Forze armate italiane, così come sopra determinato, è stato significativamente confrontato con quello dei colleghi di Francia, Spagna, Germania e Gran Bretagna.

Detto confronto è esplicitato nella tabella 4, che prende in considerazione la retribuzione netta.

⁷⁸ A partire dalla qualifica di colonnello, il personale militare è equiparato ai diversi livelli della dirigenza civile.

Il restante personale, viceversa, è equiparato a quello inserito nei livelli, a partire dal V (1° caporal maggiore) e fino al IX.

Tabella 4

GRADI	ITALIA	GRAN BRETAGNA	SPAGNA	GERMANIA	FRANCIA	GRAN BRETAGNA	SPAGNA	GERMANIA	FRANCIA
						DIFF.% CON ITALIA			
Ten. Gen.	6.414.625	21.215.797	5.712.801	13.800.000	13.500.000	331%	89%	215%	210%
Mag. Gen.	5.293.043	18.293.291	4.811.092	11.800.000	11.063.975	346%	91%	223%	209%
Brig. Gen.	4.146.098	15.260.887	4.462.097	10.050.000	10.105.815	368%	108%	242%	244%
Colonnello	3.524.971	13.756.218	4.096.668	8.100.000	8.534.055	390%	116%	230%	242%
Ten. Col.	3.343.289	11.850.860	3.641.633	7.500.000	7.593.005	354%	109%	224%	227%
Magg.	2.629.380	9.133.226	3.250.115	5.857.830	5.738.930	347%	124%	223%	218%
Cap.	2.570.511	7.018.249	3.036.503	5.100.000	5.075.475	273%	118%	198%	197%
Ten.	2.342.026	5.261.990	2.669.116	4.300.000	4.894.000	225%	114%	184%	209%
S. Ten.	2.097.557	3.779.581	2.472.811	3.050.000	2.908.405	180%	118%	145%	139%
Aiut.	2.749.094	7.063.002	3.129.805	4.295.610	4.437.390	257%	114%	156%	161%
Serg.	1.939.856	5.461.870	1.985.838	2.650.000	2.598.000	282%	102%	137%	134%
1° Cap. Magg.	1.857.511	2.606.964	1.601.884	2.458.170	2.032.815	140%	86%	132%	109%

Nel valutare le notevoli evidenti differenze occorre considerare la possibile non omogenea acquisizione dei dati, soprattutto con riferimento a possibili diverse anzianità di servizio, il tasso di cambio applicato alla Gran Bretagna (che, come noto, non fa parte dell'area dell'euro), le differenze tuttora esistenti nel costo della vita nei vari Paesi, e, soprattutto, il diverso impegno richiesto e le diverse professionalità e responsabilità per le varie categorie di personale, anche se formalmente equiparate. Trattandosi inoltre di retribuzioni nette, un'ulteriore possibile fonte di non omogeneità deriva dai diversi regimi contributivi e tributari applicati.

Appare comunque significativa la differenza stipendiale, soprattutto con la Gran Bretagna e la Germania, mentre le retribuzioni dei militari spagnoli sono sostanzialmente simili a quelle italiane.

Occorre altresì sottolineare che i *fringe benefits* goduti dal personale militare degli altri paesi europei sono decisamente superiori rispetto a quelli della Forze armate italiane, alla luce anche della forte riduzione nei benefici avutasi in periodi di tempo recenti, soprattutto in riferimento alle misure di protezione sociale e agli alloggi di servizio gratuiti.