

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE EN FRANCE ET EN ITALIE

***IL PERSONALE DELLA DIFESA
IN FRANCIA E IN ITALIA***

ANNÉE 2009

DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

SERVICE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES MILITAIRES ET CIVILES
› SOUS-DIRECTION DES ÉTUDES ET DE LA PROSPECTIVE

PRÉFACE

La France et l'Italie ont un lien particulier au sein de l'Union européenne, fondé notamment sur une relation historique et des frontières communes. L'Italie est un partenaire privilégié de la France dans de nombreux domaines, en particulier celui de la défense. En effet, la France et l'Italie coopèrent de façon exemplaire, et depuis longtemps, tant au niveau des programmes d'armement qu'au niveau opérationnel, au travers de nombreux exercices communs d'entraînement et d'interventions conjointes sur les théâtres d'opérations extérieurs du Liban, des Balkans ou d'Afghanistan. L'excellence de la coopération entre nos deux pays s'est une nouvelle fois concrétisée par la création d'un conseil franco-italien de Défense et de sécurité (CFIDS) lors du sommet de Nice du 30 novembre 2007.

Les ministères français et italien de la défense ont une organisation et un mode de fonctionnement bien distincts. Cependant, plusieurs points de convergence apparaissent.

Les deux pays ont décidé, à des moments différents, de professionnaliser leurs forces armées. Ils sont passés d'une armée mixte, fondée sur la conscription, à une armée de professionnels qualifiés, militaires et civils.

Après la réussite effective de la professionnalisation, le processus de réforme de l'outil de Défense franchit en France une nouvelle étape afin de consolider la politique des ressources humaines. Cette réforme devra permettre de rationaliser les moyens et d'aboutir à une meilleure réactivité et une plus grande efficacité.

Dès lors, il est très intéressant de confronter nos expériences et de partager nos solutions dans le domaine des ressources humaines de la défense, militaires et civiles, afin de poursuivre et d'enrichir notre coopération dans le cadre d'un travail commun toujours plus approfondi avec les principaux pays européens.

Je me félicite de cette coopération remarquable qui a été menée dans un climat de totale confiance entre nos deux ministères. Elle permet, pour la première fois, d'offrir une vision comparée des ressources humaines de la défense de nos deux pays.

*Le contrôleur général des armées
Jacques ROUDIÈRE
Directeur des ressources humaines
du ministère de la défense*

La Francia e l'Italia hanno un rapporto particolare nell'ambito dell'Unione Europea, basato prevalentemente su un legame di tipo storico e su frontiere comuni. L'Italia è un partner privilegiato della Francia in numerosi settori, in particolare in quello della Difesa. Francia e Italia collaborano infatti in modo davvero esemplare e da parecchio tempo, sia per quanto riguarda i programmi di armamento, sia a livello operativo, mediante numerose esercitazioni comuni di addestramento e di interventi congiunti nei teatri delle operazioni estere in Libano, nei Balcani oppure in Afghanistan. L'eccellenza della collaborazione tra i nostri due paesi si è nuovamente concretizzata mediante la realizzazione di un consiglio franco-italiano della Difesa e della Sicurezza (CFIDS) in occasione del summit di Nizza del 30 novembre 2007.

I ministeri della Difesa francese e italiano si contraddistinguono per un'organizzazione e una modalità di funzionamento ben diverse tra loro. Hanno tuttavia vari aspetti in comune.

I due paesi hanno deciso, in momenti diversi, di formare professionalmente le forze armate. E sono passati da forze armate miste, basate sull'arruolamento, a forze armate costituite da professionisti qualificati, militari e civili.

In seguito all'effettivo successo della formazione professionale, il processo di riforma dello strumento della Difesa vive una nuova fase al fine di consolidare la politica delle risorse umane. Tale riforma dovrà consentire di razionalizzare i mezzi e ottenere la massima reattività ed efficacia.

Risulta pertanto interessante confrontare le nostre esperienze e condividere le soluzioni nell'ambito delle risorse umane impiegate nella difesa, militari e civili, al fine di raggiungere ed arricchire la nostra collaborazione nell'ambito di un lavoro comune sempre più approfondito assieme ai principali paesi europei.

Sono davvero lieto di questa pregevole collaborazione condotta in un clima di totale fiducia tra i nostri due ministeri. Essa consente, per la prima volta, di offrire una visione comparata delle risorse umane impiegate nel settore della difesa nei nostri due paesi.

*Il supervisore generale degli eserciti
Jacques ROUDIÈRE
Direttore delle risorse umane
del ministero della difesa*



SOMMAIRE

SOMMARIO

INTRODUCTION	5
INTRODUZIONE	5
1 - PREMIÈRE PARTIE : LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE EN 2008	9
PARTE PRIMA: IL PERSONALE DELLA DIFESA NEL 2008	9
1.1 - La répartition des effectifs militaires et civils	10
La ripartizione del personale militare e civile	10
1.2 - Les mouvements de personnel en 2008	16
Il reclutamento e la cessazioni dal servizio del personale nel 2008	16
1.3 - Les dépenses liées au personnel	18
Le spese relative al personale	18
1.4 - La formation	24
La formazione	24
1.5 - La réserve	28
La riserva	28
2 - SECONDE PARTIE : SUJETS THÉMATIQUES	30
PARTE SECONDA: ASPETTI TEMATICI	30
2.1 - Le régime de pensions militaires de retraite	30
Il trattamento pensionistico militare	30
2.2 - L'action sociale : les dispositifs de conciliation entre la vie professionnelle et familiale	43
L'Azione Sociale: Gli strumenti di armonizzazione tra la professione e la famiglia	43
Concordance des grades (OTAN/France)	48
Corrispondenza dei gradi (NATO/Francia)	48
Glossaire et sigles utilisés	49
Glossario e sigle utilizzate	49



INTRODUCTION / INTRODUZIONE

Le **Président de la République** est, en vertu de l'article 5 de la Constitution française, le garant de l'intégrité du territoire. Sa fonction de chef des armées (art. 15) explique le fait que la politique de Défense relève, dans ses choix essentiels, du Président.

Le **Premier ministre** est responsable de la Défense nationale (art. 21), le **ministre de la défense** étant chargé, sous son autorité, de l'exécution de la politique militaire et de l'organisation et de la mobilisation des forces, ainsi que de l'infrastructure militaire qui leur est nécessaire (décret 2009-869 du 15 juillet 2009).

Dans l'exercice de ses attributions, le ministre de la défense est assisté :

- en matière d'organisation générale des forces, de choix capacitaires, de préparation et d'emploi des armées, par le **chef d'état-major des armées** (CEMA) qui a autorité sur les chefs d'état-major de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air (lesquels restent responsables de la cohérence organique de leur armée) ;
- en matière de recherche, de réalisation d'équipements des forces et de politique technique et industrielle, par le **délégué général pour l'armement** (DGA) ;
- dans tous les domaines de l'administration générale du ministère, et notamment en matière budgétaire, financière, juridique, patrimoniale, sociale et de ressources humaines, par le **secrétaire général pour l'administration** (SGA).

À chacun de ces trois grands subordonnés se rattache donc une des trois principales obligations assignées au ministère : préparer et employer les forces, les équiper et les soutenir.

Il **Presidente della Repubblica** è, ai sensi dell'articolo 5 della Costituzione francese, il garante dell'integrità del territorio. La sua funzione di responsabile delle forze armate (art. 15) indica che la politica della Difesa è di competenza, nelle scelte essenziali, del Presidente.

Il **Primo ministro** è responsabile della Difesa nazionale (art. 21) e il **ministro della difesa**, sotto la sua autorità, ha il compito di svolgere la politica militare e l'organizzazione della mobilitazione delle forze, come altresì dell'infrastruttura militare necessaria a tale fine (decreto 2009-869 del 15 luglio 2009).

Nell'esercizio delle proprie mansioni, il ministro della difesa si avvale della seguente assistenza:

- in materia di organizzazione generale delle forze, della capacità di rispondere alle loro esigenze, della preparazione e dell'impiego delle forze armate, del **capo di stato maggiore della difesa** (CEMA) che esercita la propria autorità sui capi di stato maggiore delle forze armate dell'esercito, della marina e dell'aeronautica (i quali rimangono responsabili della coerenza organica della relativa forza armata);
- in materia di ricerca e di esecuzione dei dispositivi di difesa e di politica tecnica e industriale, del **delegato generale per gli armamenti** (DGA);
- in tutti i settori dell'amministrazione generale del ministero e in particolare in materia finanziaria, giuridica, patrimoniale, sociale e delle risorse umane, del **segretario generale amministrativo** (SGA).

Ad ognuno di questi tre importanti subordinati si ricollega pertanto uno dei tre principali obblighi assegnati al ministero: preparare e impiegare le forze, equipaggiarle e sostenerle.

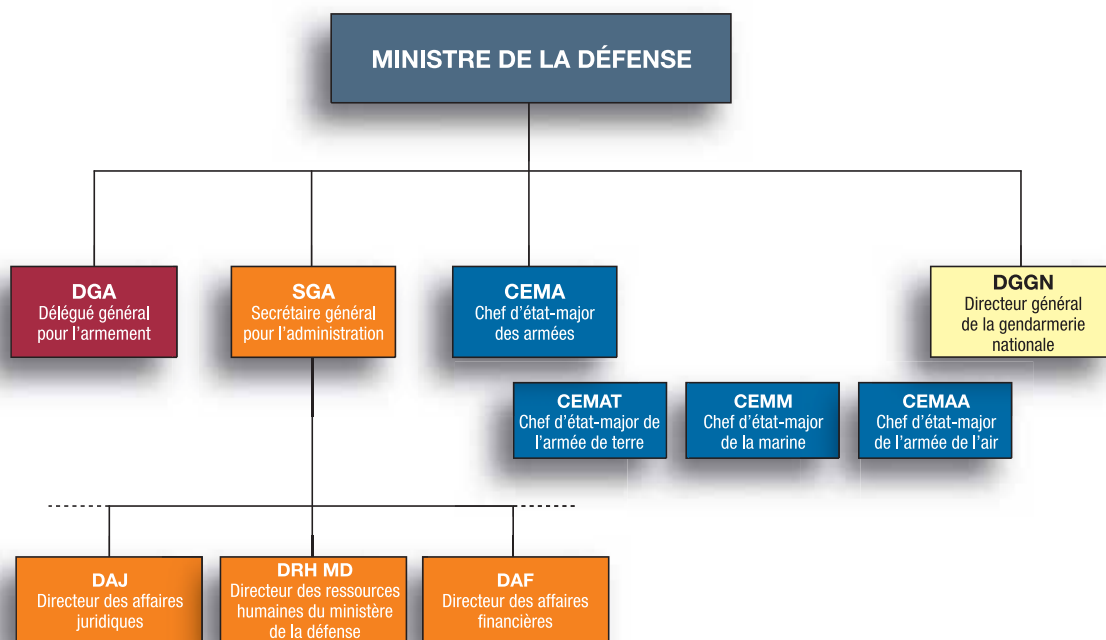
Le service de santé des armées (SSA) et le service des essences des armées (SEA) concourent au soutien interarmées opérationnel et relèvent de l'état-major des armées (EMA).

La gendarmerie nationale est depuis le 1^{er} janvier 2009 rattachée organiquement et opérationnellement au ministre de l'intérieur. Elle conserve toutefois son statut militaire. Ses effectifs sont donc pris en compte dans ce document.

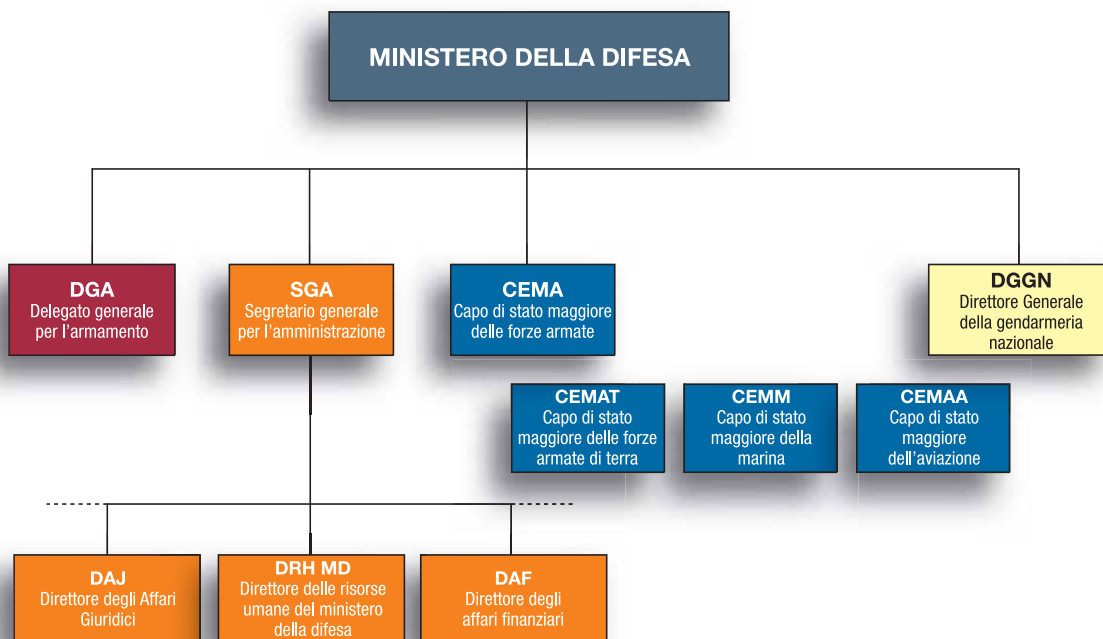
Il servizio sanitario della difesa (SSA) e il servizio di supporto logistico della difesa (SEA) partecipano al sostegno operativo delle unità interforze e vertono sullo stato maggiore della difesa (EMA).

La «gendarmeria nazionale» è dal 1° gennaio 2009 organicamente e operativamente collegata al ministero dell'interno. Mantiene tuttavia il proprio statuto militare. Il suo organico viene pertanto preso in considerazione nel presente documento.

Organigramme



Organigramma



Près de quinze ans après la professionnalisation des armées, le ministère de la défense s'est engagé dans un nouveau processus de réforme de grande ampleur, conformément à la volonté du Président de la République de réformer l'outil de défense pour l'adapter au nouveau contexte stratégique et répondre aux impératifs de défense et de la sécurité nationale. Ces réformes, du fait des effets conjugués des mesures issues du nouveau *Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale* et de la révision générale des politiques publiques (RGPP), auront un impact important sur les missions assignées à la Défense, sur son organisation et sur ses personnels. Elles trouveront leur concrétisation dans la loi de programmation militaire 2009-2014.

- Le *Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale*, présenté par le Président de la République en juin 2008, définit, pour les quinze années à venir, la nouvelle stratégie de défense du pays. Tenant compte d'un contexte mondialisé et incertain et des nouvelles menaces, il définit cinq grandes fonctions assignées à la Défense : connaître et anticiper, prévenir, dissuader, protéger, intervenir. Les nouveaux contrats opérationnels des armées sont définis.
- La RGPP est, quant à elle, un exercice interministériel lancé en 2007 et appliqué à la Défense comme à tous les autres départements ministériels français, dans le but de diminuer la dépense publique tout en renforçant l'efficacité et la qualité de l'action publique. Il s'agit, pour la Défense, de rationaliser l'administration et le soutien général pour générer des économies et dégager des marges de manœuvre destinées à l'opérationnel.

La réforme s'articule donc autour de trois pôles essentiels :

- adaptation de l'outil de défense ;
- réorganisation du ministère (par

Quasi quindici anni dopo l'entrata in vigore della professionalizzazione delle forze armate, il ministero della difesa ha dedicato il proprio impegno ad un nuovo processo di riforma di ampio respiro, in linea con la volontà del Presidente della Repubblica di attuare una riforma dello strumento della difesa al fine di adattarlo al nuovo contesto strategico e rispondere così agli imperativi della difesa e della sicurezza nazionali. Tali riforme, visti gli impatti combinati delle misure derivanti dal nuovo *Libro bianco sulla difesa e la sicurezza nazionale* e dalla revisione generale delle politiche pubbliche (RGPP), avranno un notevole impatto sulle missioni affidate alla Difesa, sulla sua organizzazione e sul suo personale. Esse si concretizzeranno nella legge di programmazione militare 2009-2014.

- Il *Libro bianco sulla difesa e la sicurezza nazionale*, presentato dal Presidente della Repubblica nel giugno 2008, stabilisce, per i quindici anni successivi, la nuova strategia della difesa del paese. In considerazione di un contesto di mondializzazione incerto e di nuove minacce, stabilisce cinque importanti funzioni assegnate alla Difesa: conoscere e anticipare, prevenire, dissuadere, proteggere, intervenire. I nuovi concetti operativi della difesa sono ben definiti.
- Per quanto riguarda poi la RGPP, essa rappresenta un esercizio interministeriale promosso nel 2007 e applicato alla Difesa e a tutti gli altri dipartimenti ministeriali francesi, allo scopo di ridurre la spesa pubblica pur rafforzando l'efficacia e la qualità dell'azione pubblica. Per la Difesa si tratta di razionalizzare l'amministrazione e il sostegno generale al fine di generare risparmi e trovare un accordo sui margini di manovra destinati al settore operativo.

La riforma si articola pertanto su tre punti fondamentali:

- adeguamento dello strumento di difesa;
- riorganizzazione del ministero (ad esempio

exemple, par le regroupement sur un seul site, d'ici 2014, de tous les états-majors et services de l'administration centrale; interarmisation des fonctions de soutien);

- renforcement des capacités opérationnelles (modernisation des équipements, densification des implantations géographiques avec la création de 90 bases de défense à l'horizon 2014). Cette modernisation sera réalisée par une économie sur les dépenses de personnel et de fonctionnement au profit des équipements.

mediante il raggruppamento in un unico sito, entro il 2014, di tutti gli stati maggiori e i servizi relativi all'amministrazione centrale; integrazione delle funzioni di sostegno);

- rafforzamento delle capacità operative (modernizzazione degli equipaggiamenti, infittimento degli insediamenti geografici mediante la realizzazione di 90 siti della Difesa entro il 2014). Tale modernizzazione avverrà mediante un risparmio sulle spese del personale e sui costi di gestione a vantaggio degli equipaggiamenti.

PREMIÈRE PARTIE : LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE EN 2008

PARTE PRIMA: IL PERSONALE DELLA DIFESA NEL 2008

L'état présent des effectifs militaires et civils découle du processus de réforme de la Défense décidé en 1996 (professionnalisation des armées, suspension de la conscription) et mis en œuvre dans le cadre des lois de programmation militaire 1997-2002, puis 2003-2008.

Entre 1996 et 2002, le format des effectifs de la Défense (qui étaient au départ de 600 000 militaires et civils, dont 200 000 appelés) a diminué de 28 %. Pendant cette période, le volume des effectifs militaires (hors appelés) a augmenté de 7 %; celui des civils a diminué de 6 %. Les effectifs civils et militaires se sont stabilisés pour atteindre 421 588 au total, au 31 décembre 2008.

Le ministère de la défense français va connaître à partir de 2009 des réformes importantes marquées par des mouvements de restructuration et un resserrement du format des armées: 54 000 postes devraient être supprimés d'ici 2014, dont trois quarts constitués de militaires et un quart de civils. De plus, 75 % des ces déflations seront effectuées dans les fonctions de soutien.

L'attuale stato dell'organico militare e civile è il risultato del processo di riforma della Difesa implementato nel 1996 (entrata in vigore della formazione professionale delle forze armate, sospensione dell'arruolamento) nell'ambito della programmazione militare 1997-2002 e poi 2003-2008.

Tra il 1996 e il 2002, il numero del personale della Difesa (inizialmente 600.000 tra militari e civili, 200.000 dei quali reclutati) ha visto un calo del 28%. In tale periodo, il volume del personale militare (tranne i non reclutati) ha subito un incremento del 7%, mentre quello dei civili ha visto una riduzione del 6%. Il personale civile e militare si è poi stabilizzato, attestandosi complessivamente sulle 421.588 unità al 31 dicembre 2008.

A partire dal 2009 il ministero della difesa francese sarà sottoposto a importanti riforme caratterizzate da azioni di ristrutturazione e da una riduzione del personale: 54.000 posti dovrebbero essere soppressi entro il 2014, tre quarti dei quali costituiti da militari e un quarto da civili. Inoltre, il 75% di tali riduzioni avverranno nell'ambito delle funzioni di sostegno.

1.1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS LA RIPARTIZIONE DEL PERSONALE MILITARE E CIVILE

MILITAIRES / MILITARI					CIVILS / CIVILI					TOTAL TOTALE
OFF U	S-OFF SU	MdR TRUPPA	VoL NUM	TOTAL TOTALE	CAT. A OU NIV. I CAT. A OU LIV. I	CAT. B OU NIV. II CAT. B OU LIV. II	CAT. C OU NIV. III CAT. C OU LIV. III	OE / UE	TOTAL TOTALE	
MISSION DÉFENSE / MISSIONE DIFESA										
PROGRAMME 144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE PROGRAMMA 144 - AMBIENTE E PROSPETTIVA DELLA POLITICA DELLA DIFESA										
2 736	1 688	129	47	4 601	1 326	950	1 780	115	4 171	8 772
PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES PROGRAMMA 178 - PREPARAZIONE E IMPIEGO DELLE FORZE										
31 240	108 494	90 714	3 846	234 294	2 568	6 257	18 286	21 573	48 684	282 978
PROGRAMME 146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES PROGRAMMA 146 - EQUIPAGGIAMENTO DELLE FORZE										
2 052	1 374	103	42	3 571	2 986	2 392	1 722	4 106	11 207	14 778
PROGRAMME 212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE LA DÉFENSE PROGRAMMA 212 - SOSTEGNO DELLA POLITICA DELLA DIFESA										
1 079	1 194	170	59	2 502	1 242	2 209	2 475	1 423	7 349	9 851
37 107	112 751	91 116	3 994	244 968	8 122	11 808	24 263	27 217	71 411	316 379
MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION MISSIONE VECCHI COMBATTENTI, MEMORIA E RAPPORTI CON LA NAZIONE										
PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE PROGRAMMA 167 - RAPPORTI TRA LA NAZIONE E LE FORZE ARMATE										
251	684	275	29	1 239	180	229	1 419	242	2 069	3 308
PROGRAMME 169 - MÉMOIRE, RECONNAISSANCE ET RÉPARATION EN FAVEUR DU MONDE COMBATTANT PROGRAMMA 169 - MEMORIA, RICONOSCENZA E SUDDIVISIONE A FAVORE DEL MONDO COMBATTENTE										
0	0	0	0	0	140	209	861	38	1 248	1 248
251	684	275	29	1 239	320	438	2 280	280	3 317	4 556
MISSION SÉCURITÉ / MISSIONE SICUREZZA										
PROGRAMME 152 - GENDARMERIE NATIONALE PROGRAMMA 152 - GENDERMIA NAZIONALE										
6 599	78 162	0	14 033	98 794	28	124	992	715	1 859	100 652
ENSEMBLE DU MINISTÈRE TOTALI MINISTERO										
43 957	191 597	91 391	18 056	345 001	8 470	12 370	27 535	28 212	76 587	421 588
TAUX DE CONSOMMATION DU PLAFOND MINISTÉRIEL D'EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA) DEL LIMITE MINISTERIALE DEI POSTI DI LAVORO CONSENTITI (PMEA)										98,6 %

Source : Bilan social 2008 / Fonte: Bilancio sociale 2008

NB: l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis / NB: il divario marginale riscontrato a volte nei totali è dovuto agli arrotondamenti

Cette présentation est faite conformément aux modalités de décompte fixées par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) du 1^{er} août 2001, qui est la nouvelle architecture budgétaire appliquée à partir de 2006 à l'ensemble de l'administration. Depuis la mise en œuvre de cette loi, le budget de l'État est scindé en 34 *missions*. Le ministère de la défense a la charge de trois d'entre elles: Défense (75 % du budget et des effectifs), Anciens combattants et mémoire et liens avec la nation, et Sécurité (cette dernière correspondant aux attributions de la gendarmerie).

Le régime LOLF exprime les effectifs en fonction de la durée de travail des agents et de leur temps de présence sur l'année. L'unité de décompte est l'équivalent temps plein travaillé (ETPT). À titre d'exemple, un agent travaillant à 80 % pendant six mois compte pour 0,4 ETPT.

Questa presentazione rispetta le modalità di computo stabilite dalla legge organica relativa alle «Lois de finances» (LOLF) del 1° agosto 2001, che rappresenta la nuova struttura finanziaria applicata a partire dal 2006 all'intera amministrazione. Dall'implementazione di tale legge, il budget dello Stato è stato suddiviso in 34 *missioni*. Il ministero della difesa è incaricato di tre di esse: Difesa (75% del budget e del personale), Vecchi combattenti e memoria e rapporti con la nazione e Sicurezza (quest'ultima relativa alle attribuzioni della Gendarmeria).

Il regime LOLF esprime il numero del personale in essere per la durata del lavoro e della presenza degli agenti nel corso dell'anno. L'unità di computo è espressa in ETPT, vale a dire in equivalenti tempi di lavoro effettuati. A titolo esemplificativo, un agente che lavora all'80% per sei mesi vale per 0,4 ETPT.



1.1.1 La répartition des effectifs militaires / La ripartizione dell'organico militare

L'armée de terre est celle qui compte le plus grand nombre de militaires (38 % de l'effectif global), en particulier pour les militaires du rang (73 %). Elle est suivie de la gendarmerie (29 %), de l'armée de l'air (16 %) et de la marine (11 %).

En ce qui concerne la répartition par catégorie hiérarchique, les sous-officiers représentent la part la plus importante du total des militaires (55,5 %), suivis des militaires du rang (26,6 %) et des officiers (12,7 %).

La proportion de volontaires ne dépasse guère 5 % sauf dans la gendarmerie où elle atteint 14,3 %.

La majorité des militaires (53 %) est composée de contractuels, seuls 47 % étant des militaires de carrière.

L'armée française compte aujourd'hui 50 375 femmes militaires, ce qui en fait l'une des armées les plus féminisées du monde occidental. Le taux de féminisation a pratiquement doublé en dix ans, passant de 7,5 % en 1996 à 14,6 % en 2008.

La forza armata esercito è quella che annovera il maggior numero di militari (38% del personale complessivo), in particolare per quanto riguarda i militari di truppa (73%). Seguono la Gendarmeria (29%), l'aeronautica (16%) e la marina (11%).

Per quanto riguarda la ripartizione in categorie gerarchiche, i sottoufficiali rappresentano la parte più importante dei militari complessivi (55,5%), seguiti dai militari di truppa (26,6%) e dagli ufficiali (12,7%).

La percentuale dei volontari supera appena il 5%, eccetto il settore Gendarmeria, nel quale raggiunge il 14,3%.

La maggior parte dei militari (53%) è in ferma determinata, soltanto il 47% dei militari è effettivo.

Le forze armate francesi vedono oggi la presenza di 50.375 donne militari, facendone uno degli eserciti con la maggiore presenza femminile del mondo occidentale. La percentuale di presenza femminile è praticamente raddoppiata in 10 anni, passando dal 7,5% del 1996 al 14,6% del 2008.

Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée Ripartizione dell'organico militare per categoria e per forza armata

ETPT moyens annuels / ETPT medie annue

ARMÉE / FORZE ARMATE	MILITAIRES DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT MILITARI DI CARRIERA O CONTRATTISTI				TOTAL TOTALE	%
	OFFICIERS UFFICIALI	S/OFFICIERS SOTTUFFICIALI	MILITAIRES DU RANG / MILITARI DI TRUPPA	VOLONTAIRES VOLONTARI		
TERRE / ESERCITO	16 334	46 488	67 085	1 517	131 424	38,1
MARINE / MARINA	5 158	26 694	7 873	1 219	40 944	11,9
AIR / AERONAUTICA	7 540	32 773	15 408	506	56 227	16,3
GENDARMERIE GENDARMERIA	6 795	80 029	0	14 525	101 349	29,4
AUTRES / ALTRI	8 130	5 613	1 025	289	15 057	4,4
TOTAL / TOTALE	43 957	191 597	91 391	18 056	345 001	100
%	12,7	55,5	26,4	5,2	100	

Source : Bilan social 2008

(*) : DGA, SSA, SEA, CGA, SID, affaires pénales pour les militaires, autres services.

Fonte : Bilancio sociale 2008

(*) : DGA, SSA, SEA, CGA, SID, cause penali per i militari, altri servizi.

1.1.2 La répartition des effectifs civils / La ripartizione dell'organico civile

Les personnels civils représentent près de 18 % des effectifs de la Défense, contre 16,5 % en 1996.

Composante essentielle dans une armée professionnalisée, les personnels civils occupent des fonctions d'administration et de soutien dans les domaines techniques, administratif, paramédical et social, à tous les niveaux de responsabilité dans l'ensemble des services du ministère. Ils sont répartis en trois grandes catégories de personnel : les fonctionnaires, les agents non titulaires et les ouvriers de l'État.

Il personale civile rappresenta quasi il 18% dell'organico della Difesa, contro il 16,5% del 1996.

Composante fondamentale nelle forze armate a formazione professionale, il personale civile svolge funzioni amministrative e di sostegno nei settori tecnico, amministrativo, paramedico e sociale, a tutti i livelli di responsabilità nel complesso dei servizi ministeriali. Esso si suddivide in tre grandi categorie: i funzionari, gli agenti non titolari e gli operai dello Stato.

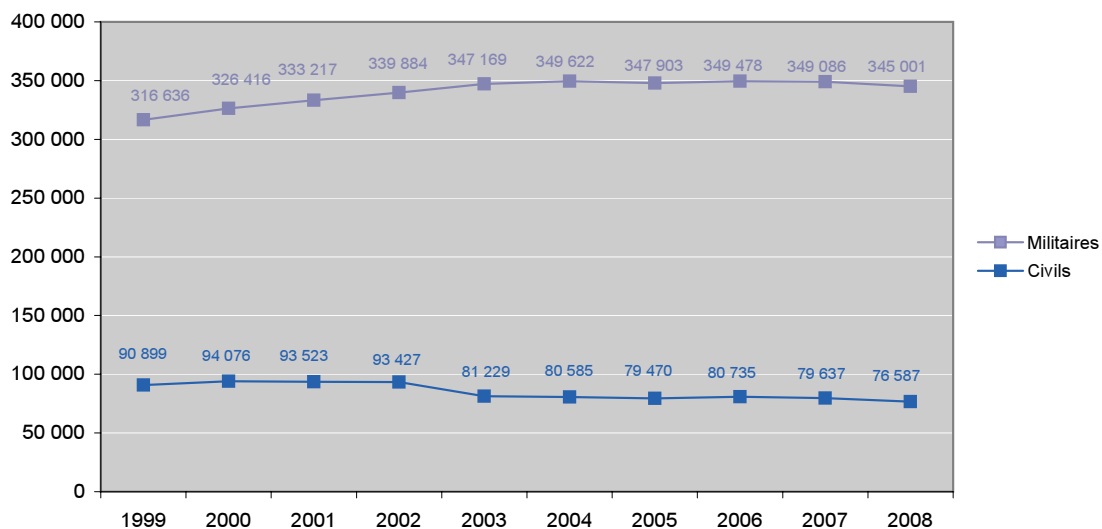
Répartition des effectifs civils par statut et par niveau Ripartizione dell'organico civile per qualifica e per livello

ETPT moyens annuels / ETPT medie annue

	TITULAIRES / TITOLARI
CATÉGORIE A / CATEGORIA A	5 215
CATÉGORIE B / CATEGORIA B	11 112
CATÉGORIE C / CATEGORIA C	22 960
TOTAL / TOTALE	39 287
	NON TITULAIRES / NON TITOLARI
NIVEAU I / LIVELLO I	3 255
NIVEAU II / LIVELLO II	1 258
NIVEAU III / LIVELLO III	4 574
TOTAL / TOTALE	9 087
	OUVRIERS DE L'ÉTAT / OPERAI DELLO STATO
	28 213
TOTAL / TOTALE	76 587

Source: Bilan social 2008 / Fonte: Bilancio sociale 2008

Évolution des effectifs militaires et civils depuis dix ans Evoluzione dell'organico militare e civile nell'arco di dieci anni



Source: Bilan social 2008 / Fonte: Bilancio sociale 2008

L'année 2008 amorce une nouvelle évolution du niveau global des effectifs de la Défense, après une période de stabilité observée de 2002 à 2007. On note en effet une première baisse des effectifs de 1,7 % par rapport à 2007. Cette évolution est plus marquée pour les civils (- 3,8 %) que pour les militaires (- 1,2 %).

Il 2008 dà il via ad una nuova evoluzione del livello complessivo di personale impiegato nella Difesa, dopo il periodo di stabilità osservato dal 2002 al 2007. Si nota in effetti un primo calo del personale, pari all'1,7%, rispetto al 2007. Tale evoluzione si riscontra maggiormente tra i civili (-3,8%) che non tra i militari (- 1,2%).



1.2 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL EN 2008

IL RECLUTAMENTO E LA CESSAZIONI DAL SERVIZIO DEL PERSONALE NEL 2008

1.2.1 Les recrutements / Il reclutamento

Chaque année, les armées recrutent en moyenne 30 000 militaires, afin de compenser les départs et de maintenir des effectifs jeunes, impératif opérationnel. Ceci fait de la Défense le premier recruteur public de France.

L'année 2008 s'est caractérisée par un nombre de recrutements de militaires sensiblement inférieur à celui des départs. Il en résulte une baisse des effectifs (- 1,2 % de militaires).

La majorité des recrutements est réalisée par l'armée de terre, avec 49,6 % des entrées, puis par la gendarmerie (27,2 %).

S'agissant du personnel civil, la déflation constatée des effectifs (- 3,8 %) est également corrélative à l'évolution des recrutements et des départs. 1 591 agents ont été recrutés en 2008 contre 1 662 en 2007, soit une baisse de 4,3 %.

Une attention particulière devra être portée au recrutement, dans les années à venir, pendant la période des restructurations, dans un contexte opérationnel marqué par un durcissement des conditions d'emploi. Les armées, directions et services devront mener à bien ces réformes tout en continuant à assurer la mise à disposition de ressources humaines qualitativement et quantitativement suffisantes et adaptées pour remplir les missions opérationnelles qui leur sont confiées.

Ogni anno la difesa recluta in media 30.000 militari al fine di compensare le uscite e mantenere un organico giovane, imperativi operativi. Ciò rende la Difesa il primo addetto alle assunzioni pubbliche di tutta la Francia.

Il 2008 è stato caratterizzato da un numero di assunzioni militari sensibilmente inferiore rispetto a quello delle uscite. Ne deriva una riduzione del personale (-1,2% dei militari).

La maggior parte delle assunzioni avviene da parte dell'esercito, con il 49,6% degli ingressi, seguito dalla Gendarmeria (27,2%).

Trattandosi di personale civile, anche la constatata riduzione del personale (-3,8%) è relativa all'evoluzione delle assunzioni e delle uscite. 1.591 unità sono stati reclutati nel 2008, contro i 1.662 del 2007, con un calo del 4,3%.

Una particolare attenzione dovrà poi essere rivolta nei prossimi anni alle assunzioni, nei periodi di riforma, in un contesto operativo caratterizzato da un inasprimento delle condizioni lavorative. Le forze armate e direzione o servizio dovranno ben condurre tali riforme, continuando a garantire la disponibilità di risorse umane qualitativamente e quantitativamente sufficienti e adeguate a svolgere le missioni operative affidate loro.

Recrutements par catégorie et par armée, direction ou service Reclutamento per categoria e per forza armata, direzione o servizio

		TERRE ESERCITO	MARINE MARINA	AIR AERONAUTICA	GENDARMERIE* GENDARMERIA	AUTRES ALTRI	TOTAL TOTALE
MILITAIRES MILITARI	OFFICIERS UFFICIALI	334	217	198	37	285	1 071
	S/OFFICIERS S/UFFICIALI	1 237	607	766	2 406	273	5 289
	MILITAIRES DU RANG MILITARI DI TRUPPA	10 539	1 412	1 658	-	198	13 807
	VOLONTAIRES VOLONTARI	2 303	665	371	5 460	94	8 893
TOTAL MILITAIRES TOTALE MILITARI		14 413	2 901	2 993	7 903	850	29 060
CIVILS (TITULAIRES) CIVILI (TITOLARI)		249	42	42	56	285	674
TOTAL CIVILS / TOTALE CIVILI		-	-	-	-	-	2 656
TOTAL DES RECRUTEMENTS AU 31/12/2008 / TOTALE ASSUNZIONI AL 31/12/2008							31 176

Source : Bilan social 2008

(*) : Les volontaires de la gendarmerie qui deviennent sous-officiers sont comptabilisés dans les avancements.

Fonte: Bilancio sociale 2008

(*) : I volontari della gendarmeria che diventano Sottufficiali sono computati nelle promozioni.

1.2.2 Les départs / Le uscite

L'armée professionnalisée se caractérise par un renouvellement important de ses effectifs.

Durant l'année 2008, 33 885 militaires sont partis, soit 8,5 % de plus qu'en 2007. La moitié de ces départs concerne l'armée de terre.

Les militaires qui quittent l'institution peuvent bénéficier, s'ils ont plus de quatre ans de services, d'aides à la reconversion. Il s'agit d'actions d'orientation, ainsi que de stages et formations professionnelles destinés à faciliter leur retour à la vie civile.

Concernant le personnel civil, 3 190 agents ont quitté la Défense en 2008, contre 2 877 en 2007 (soit + 10,9 %), dont 2 513 départs en retraite. Si l'on prend en compte uniquement les titulaires, cette hausse atteint 20,5 % (1 154 départs contre 958 en 2007).

Le forze armate professionali si contraddistinguono per un importante rinnovo del personale.

Nel corso del 2008, 33.885 militari sono usciti dal sistema, pari all'8,5% in più rispetto al 2007. La metà di tali uscite riguarda le forze armate dell'esercito.

I militari che abbandonano l'istituzione possono avvalersi, se in possesso di oltre quattro anni di servizio, di aiuti per la riconversione. Si tratta di azioni di orientamento, stage e corsi di formazione professionali volti ad agevolare il loro ritorno alla vita civile.

Per quanto riguarda il personale civile, 3.190 agenti hanno lasciato la Difesa nel 2008, contro i 2.877 del 2007 (ovvero +10,9%), 2.513 dei quali per ritiro in pensione. Se si considerano soltanto i titolari, tale

Le plan d'accompagnement des restructurations (PAR), dont la mise en œuvre a commencé en 2009, réunit un ensemble de mesures destinées à accompagner les personnels militaires et civils concernés par les mesures de restructurations.

l'incremento si attesta al 20,5% (1.154 uscite contro le 958 del 2007).

Il piano d'azione delle riforme (PAR), la cui implementazione è partita nel 2009, riunisce un insieme di misure volte a fornire consulenza al personale militare e civile coinvolto nelle riforme stesse.

Départs par catégorie et par armée, direction ou service

Uscite per categoria e per forza armata, direzione o servizio

		TERRE ESERCITO	MARINE MARINA	AIR AERONAUTICA	GENDARMERIE GENDARMERIA	AUTRES ALTRI	TOTAL TOTALE
MILITAIRES MILITARI	OFFICIERS UFFICIALI	883	351	475	168	366	2 243
	S/OFFICIERS S/UFFICIALI	2 925	1 739	2 313	2 615	336	9 928
	MILITAIRES DU RANG MILITARI DI TRUPPA	12 078	989	1 904	-	145	15 116
	VOLONTAIRES VOLONTARI	1 000	724	199	4 217	177	6 317
TOTAL MILITAIRES TOTALE MILITARI		19 886	3 803	4 891	7 000	1 024	33 604
CIVILS (TITULAIRES) CIVILI (TITOLARI)		401	44	72	24	613	1 154
TOTAL CIVILS / TOTALE CIVILI		-	-	-	-	-	3 190
TOTAL DES DÉPARTS AU 31/12/2008 / TOTALE USCITE AL 31/12/2008							36 794

Source: Bilan social 2008 / Fonte: Bilancio sociale 2008

1.3 LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL / LE SPESE RELATIVE AL PERSONALE

Au cours de l'année 2008, les dépenses de personnel se sont élevées à près de 25 milliards d'euros, en augmentation de 1 % par rapport à 2007. En volume, cette progression est moins sensible pour le personnel militaire (+ 0,9 %) que pour le personnel civil (+ 1,7 %).

Les charges de pensions ont progressé de manière globale de 2,7 %.

La baisse du nombre moyen de jours d'activité accomplis par les réservistes s'est accompagnée d'une baisse de 5,5 % des crédits de rémunération qui leur sont alloués.

Nel 2008, gli oneri legati al personale ammontavano a quasi 25 miliardi di euro, con un incremento dell'1% rispetto al 2007. In volume, tale progressione è meno sensibile per il personale militare (+0,9%) rispetto al personale civile (+1,7%).

Le spese relative alle pensioni hanno visto un incremento complessivo del 2,7%.

La riduzione del numero medio di giorni di attività svolta dai riservisti ha visto un calo pari al 5,5% dei crediti di retribuzione loro concessi.

Outre les dépenses salariales, 1 254,6 M€ ont été consacrés à l'accompagnement de la politique des ressources humaines (hors coût de formation du personnel militaire), dont 13,5 % au titre des opérations de restructurations.

Oltre agli oneri salariali, 1.254,6 M€ sono stati destinati all'implementazione della politica delle risorse umane (che esulava dai costi di formazione del personale militare), il 13,5% dei quali a titolo di azioni di riforma.

DÉPENSES DE PERSONNEL / ONERI LEGATI AL PERSONALE (EN MILLIONS D'EUROS) / (IN MILIONI DI EURO)	24 991,7
MILITAIRES / MILITARI	20 548,9
CIVILS / CIVILI	4 442,8
DONT PENSIONS / DI CUI PENSIONI	8 274,7
MILITAIRES / MILITARI	7 797,3
CIVILS / CIVILI	477,4
DONT RÉSERVE / DI CUI RISERVE	112,6
DONT OPEX (INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE POUR SERVICE À L'ÉTRANGER) DI CUI OPEX (INDEMNITÀ SPECIALE DI SICUREZZA PER I SERVIZI ALL'ESTERO)	376,2

Source: Bilan social 2008 / Fonte: Bilancio sociale 2008

1.3.1 Les dépenses de personnel en 2008 / Gli oneri di cui nel 2008

Les dépenses de personnel comprennent trois catégories :

- rémunérations et indemnités ;
- cotisations et contributions sociales ;
- prestations sociales et allocations diverses.

Gli oneri legati al personale prevedono tre categorie:

- retribuzioni e indennità;
- quote e contributi sociali;
- prestazioni sociali e allocazioni varie.

Dépenses de rémunérations, charges sociales et contributions diverses Oneri di retribuzione, oneri sociali e contributi vari

en M€

PROGRAMME / PROGRAMMA	MILITAIRES MILITARI	CIVILS CIVILI	ENSEMBLE COMPLESSIVO	%
144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE / AMBIENTE E PROSPETTIVA DELLA POLITICA DI DIFESA	284,6	222,1	506,6	2
146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES EQUIPAGGIAMENTO DELLE FORZE	294,2	595,3	889,5	3,6
152 - GENDARMERIE NATIONALE GENDARMERIA NAZIONALE	6 017,5	72,3	6 089,8	24,4
167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE RAPPORTI TRA NAZIONE E FORZE ARMATE	75,2	86,4	161,6	0,6
169 - MÉMOIRE, RECONNAISSANCE ET RÉPARATION EN FAVEUR DU MONDE COMBATTANT MEMORIA, RICONOSCENZA E RISTRUTTURAZIONE A FAVORE DEL MONDO COMBATTENTE	0,0	55,2	55,2	0,2
178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES PREPARAZIONE E IMPIEGO DELLE FORZE	13 679,7	1 890,8	15 570,5	62,3
212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE SOSTEGNO ALLA POLITICA DI DIFESA	197,8	1 520,7	1 718,5	6,9
TOTAL / TOTALE	20 549	4 442,8	24 991,7	100
%	82,2	17,8	100	

Source: Bilan social 2008 / Fonte: Bilancio sociale 2008

NB: l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

NB: il divario marginale riscontrato a volte nei totali è dovuto agli arrotondamenti

1.3.2 Les dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines Gli oneri legati all'accompagnamento della politica delle risorse umane

L'ensemble des crédits destinés à la mise en œuvre de la politique des ressources humaines conduite au niveau ministériel sont regroupés au sein d'un même budget opérationnel de programme (BOP): action sociale, formation du personnel civil, accompagnement et reclassement professionnel du personnel militaire et accompagnement des restructurations. Il comprend également les crédits destinés aux indemnités des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'insieme degli stanziamenti destinati all'implementazione della politica delle risorse umane condotta a livello ministeriale viene raggruppato nell'ambito di un unico budget operativo di programma (BOP) per l'azione sociale, la formazione del personale civile, l'accompagnamento e la riqualificazione del personale militare e la consulenza delle riforme. Comprende inoltre gli stanziamenti destinati alle indennità spettanti per gli incidenti sul lavoro e le malattie professionali.

La politique sociale mise en œuvre par le ministère de la défense, complémentaire des dispositifs de droit commun et des prestations interministérielles, vise à prendre en compte les contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les personnels de la Défense, en particulier les militaires, et à compenser leur impact sur leur environnement social et familial.

S'agissant des autres politiques concernant les ressources humaines, elles accompagnent la gestion individuelle et collective du personnel militaire (reclassement professionnel) et civil (formation, accompagnement des restructurations).

Les crédits de formation permettent de financer, pour l'ensemble du personnel civil, les formations d'adaptation à l'emploi, la formation continue, les formations liées au handicap et aux restructurations, les parcours de valorisation des acquis de l'expérience, le dispositif du PACTE Junior (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État), ainsi que les préparations aux concours et examens professionnels.

La politique de reconversion du personnel militaire, également financée par les crédits du BOP, recouvre notamment les formations professionnelles de militaires en reconversion, les sessions d'orientation pour les militaires souhaitant quitter les armées, le dispositif de reclassement de militaires en entreprise, les préparations aux examens des emplois réservés et aux concours des fonctions publiques.

Les crédits d'accompagnement des restructurations visent à financer le dispositif de dégageant des cadres, les indemnités de mobilité et de départ volontaire, les allocations de perte d'emploi liées à des restructurations, ainsi que les cessations anticipées d'activité pour les agents ayant été exposés à l'amianto.

La politique sociale implementata dal ministero della difesa, complementare ai dispositivi di diritto comune e alle prestazioni interministeriali mira a prendere in considerazione lo stress specifico cui viene sottoposto il personale della Difesa, in particolare i militari e a compensarne l'impatto sull'ambiente sociale e familiare.

Trattandosi di altre politiche rivolte alle risorse umane, accompagnano la gestione individuale e collettiva del personale militare (riqualificazione professionale) e civile (formazione, consulenza nelle riforme).

I crediti formativi consentono di finanziare, per tutto il personale civile, i corsi di formazione rivolti all'impiego, la formazione continua, le formazioni legate alla disabilità e alle riabilitazioni il dispositivo relativo al percorso di accesso alle carriere territoriali, opedaliere e Statali (PACTE - parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État)-Junior, come altresì la preparazione per concorsi ed esami professionali.

La politica di riqualificazione del personale militare, sempre finanziato dai crediti del BOP, riguarda in particolare la formazione professionale dei militari in fase di riqualificazione, le sessioni di orientamento per i militari che vogliono lasciare le forze armate, il dispositivo di riqualificazione dei militari presso le aziende, la preparazione degli esami per impieghi lavorativi riservati e dei concorsi volti all'occupazione di cariche pubbliche.

I crediti di accompagnamento delle riforme mirano a finanziare il dispositivo di orientamento dei quadri, le indennità di mobilità e di licenziamento volontario, le allocazioni per la perdita di lavoro legate a riforme, come altresì le pensioni anticipate per gli agenti che hanno subito esposizione all'amianto.

Dépenses exécutées / Spese effettuate

DÉPENSES EXÉCUTÉES / SPESE EFFETTUATE (CRÉDITS DE PAIEMENT - EN M€ / STANZIAMENTI DI PAGAMENTO - IN M€)	
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL / FORMAZIONE DEL PERSONALE CIVILE	11,4
RECONVERSION / RIQUALIFICAZIONE	16,0
ACTION SOCIALE / AZIONE SOCIALE	78,4
PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES / PRESTAZIONI INTERMINISTERIALI	4,4
PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT / PRESTAZIONI MINISTERIALI E FUNZIONAMENTO	74,0
RESTRUCTURATIONS / RIFORME	169,7
DÉGAGEMENT DES CADRES DES OUVRIERS DE L'ÉTAT ORIENTAMENTO DEI QUADRI DEGLI OPERAI DELLO STATO	56,0
INDEMNITÉS DE DÉPART VOLONTAIRE / INDENNITÀ PER LICENZIAMENTO VOLONTARIO	8,5
INDEMNITÉS DE MOBILITÉ / INDENNITÀ DI MOBILITÀ	1,4
AUTRES DÉPENSES (ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI PRINCIPALEMENT ALTRE SPESE (ALLOCAZIONE DI RITORNO ALL'ATTIVITÀ PRINCIPALE)	13,6
SUR-ADMINISTRATION DCN / AMMINISTRAZIONE DCN	7,4
CONGÉS DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ – AMIANTE CONGEDI PER PENSIONE ANTICIPATA – ESPOSIZIONE AMIANTO	82,8
SUBVENTION D'ÉQUILIBRE AU FSPOEIE (*) / SOVVENZIONE DI CONGUAGLIO FSPOEIE (*)	915,1
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES INCIDENTI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI	64,0
TOTAL / TOTALE	1 254,6

Source: Bilan social 2008 / Fonte: Bilancio sociale 2008

(*) : FSPOEIE: Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

(*) : FSPOEIE: Fondo speciale pensioni operai stabilimenti industriali dello Stato.



1.4 LA FORMATION / LA FORMAZIONE

La formation occupe une place essentielle dans les armées car elle permet d'adapter les personnels à l'évolution permanente des métiers et des techniques et de répondre à la diversité des missions. En outre, elle est la condition nécessaire pour garantir la capacité opérationnelle immédiate des unités.

La formazione ricopre un posto fondamentale nelle forze armate, poiché consente di adeguare il personale alla costante evoluzione delle professioni e delle tecniche e di rispondere alla varietà delle missioni. Rappresenta inoltre la condizione necessaria al fine di garantire l'immediata capacità operativa delle unità.

1.4.1 Le personnel militaire / Il personale militare

La formation du personnel militaire répond à la politique des ressources humaines définie par la DRH-MD en concertation avec l'état-major des armées, et reprise par *le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale*. Le taux de renouvellement important des effectifs, destiné à maintenir une armée jeune, les besoins en compétences techniques et en savoir-être, le soutien de la promotion interne (la moitié des sous-officiers est recrutée parmi les militaires du rang ; la moitié des officiers parmi les sous-officiers) ainsi que les efforts déployés en matière de reconversion font de la formation un levier stratégique.

La formazione del personale militare risponde alla politica delle risorse umane stabilita dal DRH-MD in accordo con lo stato maggiore delle forze armate e ripresa nel *Libro bianco sulla difesa e sulla sicurezza nazionale*. L'importante percentuale di rinnovo del personale, volto a mantenere un esercito giovane, l'esigenza di competenze tecniche, il sostegno della promozione interna (la metà dei sottufficiali viene reclutata tra i militari di truppa e la metà degli ufficiali tra i sottufficiali) come altresì l'impegno profuso in materia di riqualificazione fanno della formazione un punto di forza strategico.

Nombre total d'actions de formation / Numero complessivo delle azioni formative

	OFFICIERS UFFICIALI	S/OFFICIERS S/UFFICIALI	MILITAIRES DU RANG MILITARI DI TRUPPA	VOLONTAIRES VOLONTARI	TOTAL TOTALE	%
TERRE / ESERCITO	5 946	13 354	14 580	2 303	36 183	35,7
MARINE / MARINA	2 949	7 974	4 850	664	16 437	16,2
AIR / AERONAUTICA	2 368	5 680	1 923	340	10 311	10,2
GENDARMERIE GENDARMERIA	5 327	18 396		4 324	28 047	27,6
SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES SERVIZIO SANITARIO DELLE FORZE ARMATE	4 905	4 369	169	134	9 577	9,4
SERVICE DES ESSENCES DES ARMÉES SERVIZIO DI SUPPORTO LOGISTICO DELLE FORZE ARMATE	40	135	607	0	782	0,8
DÉLÉGATION GÉNÉRALE POUR L'ARMEMENT (*) DELEGAZIONE GENERALE PER L'ARMAMENTO	132	-	-	-	132	0,1
TOTAL / TOTALE	21 667	49 908	22 129	7 765	101 469	100

Source : Bilan social 2008 / Fonte: Bilancio sociale 2008

(*) : hors élèves de l'École polytechnique.

(*) :eccetto allievi Scuola politecnico.

Les actions de formation correspondent aux effectifs concernés pour la formation initiale et la formation de cursus. En revanche, il peut y avoir plusieurs actions pour une même personne pour les formations d'adaptation à l'emploi. Le azioni formative spettano al personale che ha seguito la formazione iniziale e i cicli formativi. In compenso, una sola persona può seguire varie azioni formative a scopo di adeguamento professionale.

1.4.2 Le personnel civil / Il personale civile

Les actions de formation peuvent être regroupées en trois grandes catégories :

- les actions organisées par l'administration à son initiative: formation initiale et formation continue (perfectionnement);
- les actions agréées par l'administration en vue de la présentation aux examens et concours: préparations par correspondance, préparation aux épreuves orales;
- les actions choisies par les agents en vue de leur formation personnelle.

Les prestations de formation sont principalement des formations de perfectionnement au poste de travail.

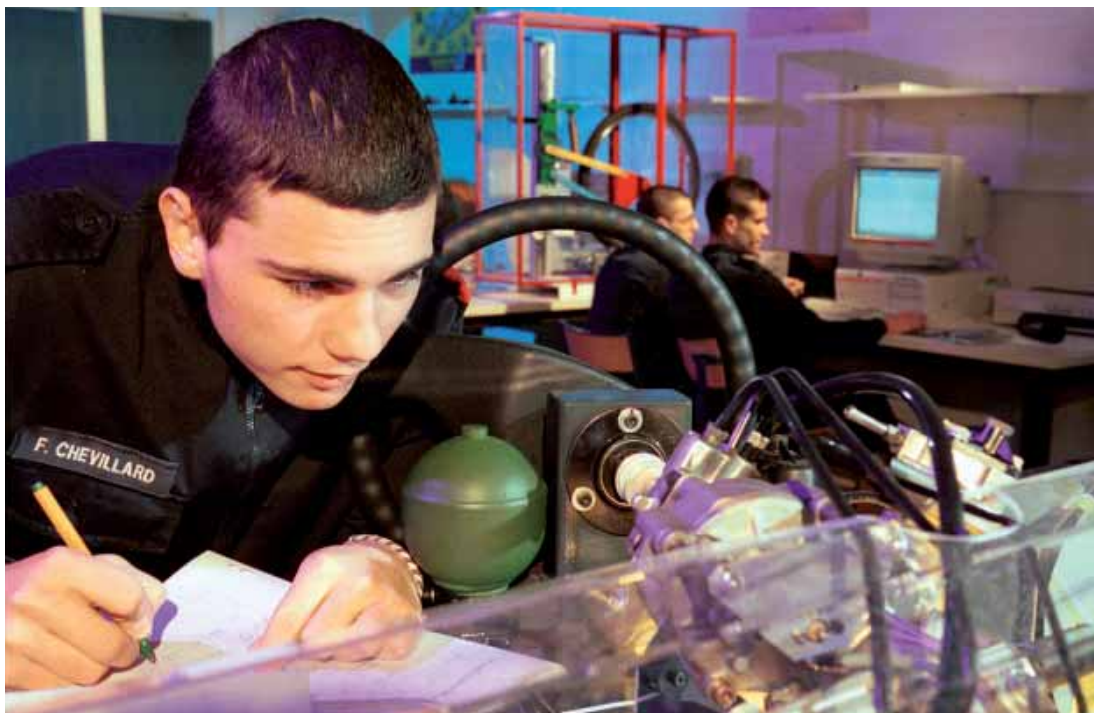
Elles sont en majorité délivrées par des organismes extérieurs. Il est également fait appel à des formateurs internes au réseau interministériel et aux organismes de formation du ministère.

Le azioni formative possono essere raggruppate in tre categorie principali:

- le azioni organizzate per iniziativa dell'amministrazione: formazione iniziale e formazione continua (di perfezionamento);
- le azioni approvate dall'amministrazione ai fini della presentazione agli esami e ai concorsi: preparazione per corrispondenza, preparazione alle prove orali;
- le azioni scelte dagli agenti ai fini della loro formazione professionale.

Le prestazioni di formazione sono prevalentemente formazioni di perfezionamento sul posto di lavoro.

Nella maggior parte dei casi sono seguite da organismi esterni. Ma si ricorre anche a formazione interna alla rete interministeriale e agli organismi formativi del ministero.



Nombre de stagiaires en formation par catégorie et par type d'action
Numero di stagisti in formazione per categoria e tipologia di attività

	CATÉGORIE A CATÉGORIA A	CATÉGORIE B CATÉGORIA B	CATÉGORIE C CATÉGORIA C	OUVRIERS DE L'ÉTAT / OPERAI DELLO STATO	TOTAL TOTALE
FORMATION INITIALE FORMAZIONE INIZIALE	466	727	620	312	2 125
<i>PREMIÈRE TITULARISATION</i> <i>PRIMO INQUADRAMENTO</i>	382	576	590	195	1 743
<i>NOUVELLE TITULARISATION</i> <i>NUOVO INQUADRAMENTO</i>	59	102	17	41	219
<i>CHANGEMENT DE CORPS</i> <i>CAMBIAMENTO DI FORZA</i> <i>ARMATA</i>	25	42	5	76	148
<i>NON TITULAIRE EN</i> <i>PÉRIODE D'ESSAI</i> <i>NON TITOLARE IN</i> <i>PERIODO DI PROVA</i>	0	7	8	0	15
FORMATION CONTINUE FORMAZIONE CONTINUA	7 063	13 449	19 694	15 457	55 663
<i>PERFECTIONNEMENT</i> <i>PERFEZIONAMENTO</i>	6 661	10 336	13 065	14 519	44 581
<i>PRÉPARATION AUX EXAMENS</i> <i>ET CONCOURS</i> <i>PREPARAZIONE</i>	402	3 113	6 629	938	11 082
AUTRES FORMATIONS ALTRI CORSI FORMATIVI	40	69	163	66	338
<i>CONGÉS DE FORMATION</i> <i>CONGEDI FORMATIVI</i>	4	26	27	15	72
<i>CONGÉS DE RESTRUCTURATION</i> <i>CONGEDI PERRIFORMA</i>	14	28	115	42	199
<i>BILANS PROFESSIONNELS</i> <i>BILANCI PROFESSIONALI</i>	22	15	21	9	67
TOTAL / TOTALE	7 569	14 245	20 477	15 835	58 126

Source : Bilan social 2008 / Fonte: Bilancio sociale 2008

NB : un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations.

NB: un agente viene computato in base al numero di corsi di formazioni seguiti.

1.5 LA RÉSERVE / LA RISERVA

La réserve militaire est destinée à renforcer les capacités des forces armées dont elle est une des composantes, entretenir l'esprit de défense et contribuer au maintien du lien entre la nation et ses forces armées.

La loi du 22 octobre 1999 a profondément modifié le concept d'emploi de la réserve. D'une réserve de masse, corollaire de la conscription et destinée à la défense du territoire national, la France est passée à une réserve d'emploi.

Elle est constituée de deux grands sous-ensembles complémentaires :

- la réserve opérationnelle (156.057 effectifs au total) comprend des volontaires ayant souscrit un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) (voir tableau ci-dessous) et d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité durant cinq ans à l'issue de leur service actif (au nombre de 95.932) ;
- la réserve citoyenne qui est composée de volontaires agréés par l'autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience ou de leur intérêt pour les questions relevant de la défense nationale. Ils sont collaborateurs bénévoles du service public.

La réserve opérationnelle renforce les unités d'active très sollicitées par la multiplication des crises ou événements exceptionnels, tant à l'intérieur du territoire national que sur les théâtres extérieurs.

La réserve citoyenne contribue à promouvoir l'esprit de défense et à renforcer le lien entre la Nation et ses forces armées, en favorisant la connaissance de l'outil de défense.

Il compito della riserva militare consiste nel rafforzare la capacità delle forze armate di cui fa parte, mantenere lo spirito difensivo e contribuire al mantenimento del rapporto tra la nazione e le sue forze armate.

La legge del 22 ottobre 1999 ha profondamente modificato il concetto di riserva. Da una riserva di massa, corollario dell'arruolamento e destinata alla difesa del territorio nazionale, la Francia è passata ad una riserva professionista.

È costituita da due grandi sotto-insiemi complementari:

- la riserva operativa (156.057 soggetti in totale) è formata da volontari che hanno sottoscritto un contratto d'impiego per il servizio nella riserva (ESR) (vedere tabella seguente) e da vecchi militari sottoposti all'obbligo di disponibilità per cinque anni dopo l'uscita dal servizio attivo (95.932 soggetti);
- la riserva cittadina, composta da volontari riconosciuti dall'autorità militare per le loro competenze, la loro esperienza o il loro interesse per le questioni relative alla difesa nazionale. Si tratta di collaboratori volontari del servizio pubblico.

La riserva operativa rafforza le unità d'azione fortemente sollecitate dal moltiplicarsi delle crisi o degli eventi eccezionali, sia all'interno del territorio nazionale, sia nei teatri esteri.

La riserva cittadina contribuisce a promuovere lo spirito di difesa e a rafforzare il legame tra la Nazione e le sue forze armate, favorendo la conoscenza dello strumento difensivo.

Répartition des volontaires sous ESR par catégorie et par armée

Ripartizione dei volontari nell'impiego per il servizio della riserva (ESR) per categoria e per forza armata

	OFFICIERS / UFFICIALI	S/OFFICIERS SOTTUFFICIALI	MILITAIRES DU RANG MILITARI DI TRUPPA	TOTAL TOTALE
TERRE / ESERCITO	4 992	5 596	7 760	18 348
MARINE / MARINA	1 379	2 302	1 681	5 362
AIR / AERONAUTICA	1 979	2 724	1 669	6 372
GENDARMERIE GENDARMERIA	1 675	9 936	14 761	26 372
SSA / SSA	2 174	1 049	277	3 500
SEA / SEA	41	35	14	90
DGA / DGA	81	-	-	81
TOTAL / TOTALE	12 321	21 642	26 162	60 125

Source: Bilan social 2008 / Fonte: Bilancio sociale 2008

SECONDE PARTIE : SUJETS THÉMATIQUES

PARTE SECONDA: ASPETTI TEMATICI

2.1 LE RÉGIME DE PENSIONS MILITAIRES / IL TRATTAMENTO PENSIONISTICO MILITARE

Les militaires relèvent du régime des pensions de l'État. Ce régime comprend :

- des dispositions générales, communes aux militaires et aux fonctionnaires ;
- des règles particulières, applicables soit aux militaires, soit aux fonctionnaires.

L'ensemble forme le Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR).

Il personale militare rientra nel regime pensionistico a carico dello Stato. Questo regime comprende:

- disposizioni generali, comuni al personale militare ed ai dipendenti statali;
- regolamenti particolari, applicabili specificatamente al personale militare oppure ai dipendenti statali.

L'insieme di tali disposizioni forma il Codice delle pensioni civili e militari di vecchiaia (PCMR).

2.1.1 Qu'est-ce qu'une pension de l'Etat ? / Cos'è una pensione dello Stato?

À la différence du régime général (régime de retraites du secteur privé), une pension de l'État n'est pas une "assurance vieillesse", dont les bénéficiaires (les ayants droit, c'est-à-dire les titulaires de la pension, et leurs ayants cause, à savoir les bénéficiaires d'une pension de réversion) seraient financés par les actifs.

Dans le régime des pensions de l'État, la pension est une "dette" de l'État employeur envers ses anciens agents en contrepartie des services accomplis. L'article L.1 du CPCMR précise que la valeur de la pension est liée au niveau, à la durée et à la nature des services exercés et qu'elle doit garantir au pensionné des conditions d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction passée.

A differenza del regime generale (regime pensionistico del settore privato), la pensione dello Stato non è "un'assicurazione per la vecchiaia" i cui beneficiari (aventi diritto, cioè i titolari della pensione ed i loro aventi causa, oppure i beneficiari di una pensione di reversibilità) saranno finanziati dal personale in servizio permanente.

Nel regime pensionistico dello Stato, la pensione è un "debito" dello Stato in qualità di datore di lavoro nei confronti dei suoi cittadini quale retribuzione dei servizi prestati. L'articolo L'art.1 del CPCMR specifica che il valore della pensione dipende dal livello, dalla durata e dalla natura dei servizi prestati e che deve garantire al beneficiario condizioni di esistenza corrispondenti alla dignità della precedente funzione.

2.1.1.1 Dispositions communes aux militaires et aux fonctionnaires en matière de pensions

Disposizioni comuni ai militari e ai dipendenti statali in campo pensionistico

Les militaires et les fonctionnaires de l'État partagent le même dispositif s'agissant :

- du nombre d'années (15 ans) de services effectifs ouvrant droit à une pension de retraite ;
- du nombre de trimestres (160) d'activité nécessaire pour obtenir, sans décote, une pension au taux maximum (75 % de la rémunération indiciaire nette hors prime) ;
- des modalités de calcul du montant de leur pension, à partir de l'indice de rémunération (IR) détenu pendant les six derniers mois d'activité (pension = IR x valeur du point d'indice x taux ; taux = nombre d'annuités x 1,875 en 2008) ;
- des bonifications pour enfants ;
- des modalités de revalorisation des pensions (selon l'inflation et non plus selon l'évolution du point d'indice) ;
- du principe d'une décote (minoration du montant) de la pension en cas de carrière incomplète.

I militari e i dipendenti statali condividono lo stesso dispositivo per quanto riguarda:

- il numero di anni (15 anni) di servizio effettivo che danno diritto ad una pensione;
- il numero di trimestri (160) d'attività necessari per ottenere, senza riduzione, una pensione al tasso massimo (il 75% della retribuzione indicizzata netta, premi esclusi);
- le modalità di calcolo dell'importo della pensione, a partire dall'indice di retribuzione (IR) goduto negli ultimi 6 mesi di attività (pensione = IR x valore del punto d'indice x tasso; tasso = numero di annualità x 1,875 (nel 2008);
- gli abbuoni per i figli;
- le modalità di rivalorizzazione delle pensioni (secondo l'inflazione e non secondo l'evoluzione dell'indice);
- il principio di una riduzione (minorazione dell'importo) della pensione, in caso di carriera incompleta.

2.1.1.2 Des règles spécifiques aux militaires

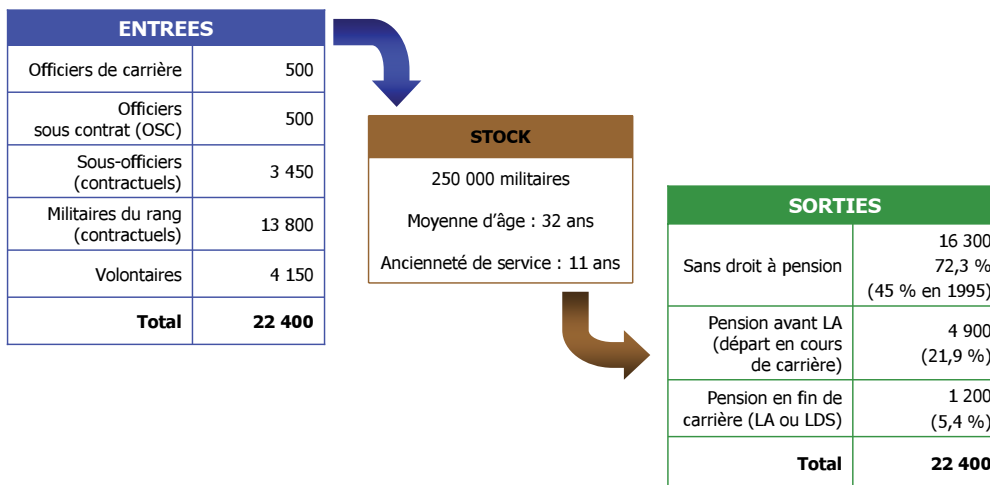
Regole specifiche applicate ai militari

Les règles particulières aux militaires, en matière de pension, répondent aux besoins opérationnels des armées qui rendent nécessaires un statut spécifique (le statut général des militaires) et un mode particulier de gestion des ressources humaines (la gestion de flux).

Le regole che si applicano specificatamente ai militari, in materia pensionistica, rispondono alle esigenze operative delle forze armate rendendo necessario uno status specifico (lo status generale dei militari) e una modalità particolare di gestione delle risorse umane (gestione dei flussi).

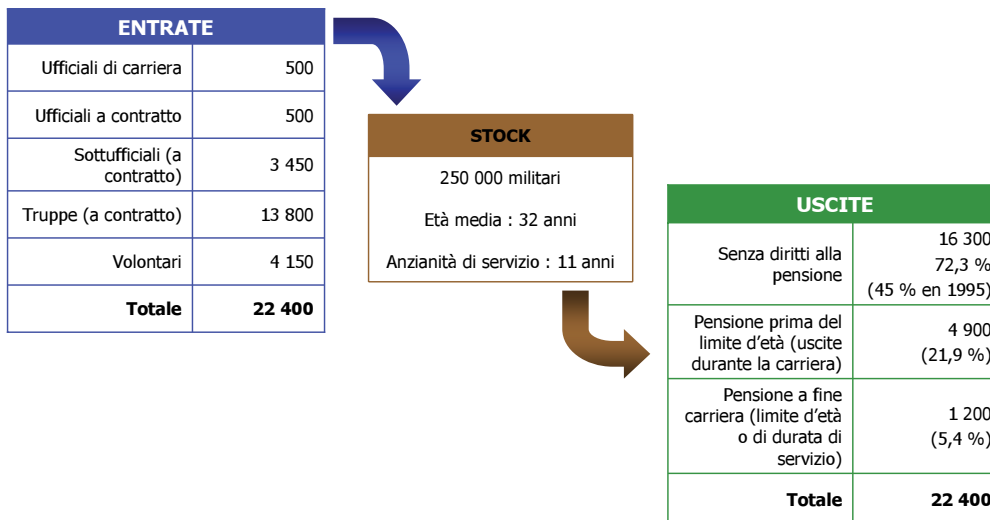
Fondement de la GRH militaire : gestion de flux

Flux entrées-sorties 2006 (hors gendarmerie)



Fondamento della GRH militare : gestione dei flussi

Flussi entrate-uscite 2006 (Gendarmerie esclusa)



La gestion des ressources humaines militaires se distingue par des flux permanents (30 000 recrutements, dont environ 22 500 hors gendarmerie, et un même volume de départs). Tous les recrutements concernent des contractuels.

Avec les limites d'âge (LA) et de durée de service (LDS), qui restent statutairement plus basses que dans le secteur civil, même si elles ont été relevées en 2005, le régime des pensions militaires est le levier d'action le plus efficace et le plus flexible pour assurer la gestion de ces flux, car ses règles :

- assurent aux armées un haut niveau de renouvellement de leurs effectifs militaires (l'attractivité du métier militaire conditionne le recrutement). Or ce renouvellement permanent est la condition sine qua non d'une moyenne d'âge basse des effectifs (soit 31 ans hors gendarmerie), laquelle garantit les capacités physiques et mentales optimales pour faire face aux missions opérationnelles (impératif de jeunesse du métier des armes) ;
- permettent d'organiser la gestion et la sélection continue des compétences en cours de carrière. Les chefs militaires doivent être relativement jeunes et avoir acquis l'expérience et la formation nécessaires à leur compétence et à leur légitimité. Cela impose des parcours particuliers, jalonnés d'étapes clés dont dépend la progression au sein de la hiérarchie militaire et symétriquement, la nécessité de favoriser le départ de ceux dont les évolutions seront limitées ;
- facilitent la reconversion en permettant aux militaires effectuant des carrières courtes de mener un second parcours professionnel à un âge où il est encore possible de trouver un emploi.

La réussite de la gestion de flux des ressources humaines militaires conditionne par conséquent la capacité des armées à répondre à leurs missions. Celles-ci doivent

La gestion delle risorse umane militari si distingue per flussi permanenti (30.000 reclutamenti e altrettante uscite ogni anno, di cui circa 22.500 reclutamenti Gendarmeria esclusa). Tutti i reclutamenti sono reclutamenti contrattuali.

Con i limiti di età (LA) e di durata del servizio (LDS) (che per statuto rimangono più bassi rispetto al settore civile, anche se sono stati aumentati nel 2005), il regime pensionistico militare rappresenta la leva d'azione più efficace e più flessibile per garantire la gestione di questi flussi, poiché è disciplinato da regole che:

- garantiscono alle forze armate un livello elevato di rinnovamento dell'organico militare (l'attrattiva del mestiere militare influisce sul reclutamento). Tale rinnovamento permanente è la condizione "*sine qua non*" per garantire un'età media bassa del personale (ovvero 31 anni, Gendarmeria esclusa) che assicuri capacità fisiche e mentali ottimali per far fronte alle missioni operative "esigenza di abbassare il tetto dell'età media del personale".
- permettono di organizzare la gestione e la selezione continua delle competenze durante la carriera. I capi militari devono essere relativamente giovani e aver acquisito l'esperienza e la formazione necessarie alla loro competenza e legittimità. Ciò impone percorsi specifici, marcati da tappe chiave, da cui dipendono i progressi nella gerarchia militare e, simmetricamente, la necessità di favorire le uscite di coloro la cui evoluzione sarà limitata;
- facilitano la riconversione, permettendo ai militari che effettuano carriere brevi di intraprendere un secondo percorso professionale a un'età in cui è ancora possibile trovare lavoro.

Il successo della gestione dei flussi delle risorse umane militari ha pertanto un impatto sulla capacità delle forze armate di

dès lors être préservées, *a fortiori* dans un contexte de :

- fortes restructurations (RGPP, *Livre Blanc* qui redéfinit le format des armées et le redéploiement de notre présence outre-mer et à l'étranger);
- renforcement de la présence française sur les théâtres extérieurs (Afrique, Afghanistan, Proche-Orient) pour répondre aux risques croissants pesant sur la sécurité et les intérêts du pays;
- nouvelle carte des implantations militaires sur le territoire national.

Les dispositions particulières du régime des pensions doivent répondre aux exigences d'une gestion de flux des ressources humaines militaires. Ces dispositions sont les suivantes :

- un droit au bénéfice immédiat d'une pension en cas de départ après 15 ans de service effectif pour les militaires non officiers et après 25 ans pour les officiers. Cependant cette pension ne doit pas être assimilée à une "pension de vieillesse" mais doit plutôt être considérée comme une "allocation compensatrice proportionnelle", servie au titre de la reconnaissance que la nation s'est engagée, par la loi, à manifester envers les militaires (cf. article 1er du statut général des militaires : "L'état militaire exige en toutes circonstances esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité. Les devoirs qu'il comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect des citoyens et la considération de la nation");

rispondere alle missioni che vengono affidate loro. Queste ultime devono pertanto essere preservate, a maggior ragione, in un contesto di:

- forti ristrutturazioni (RGPP, Libro Bianco che ridefinisce l'organico e rivaluta la nostra presenza oltremare e all'estero);
- rafforzamento della presenza francese sui teatri esterni (Africa, Afghanistan, Medio Oriente) per rispondere ai crescenti rischi che pesano sulla sicurezza e gli interessi del paese;
- nuova carta degli stanziamenti militari sul territorio nazionale

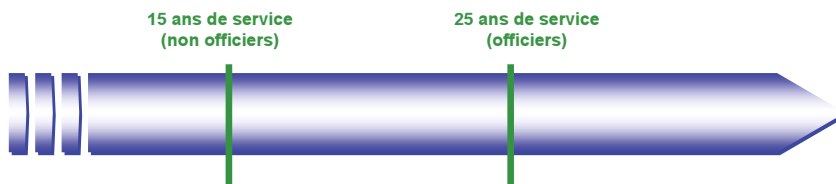
Le disposizioni particolari del regime pensionistico sono state organizzate allo scopo di soddisfare i requisiti di una gestione dei flussi delle risorse umane militari. Tali disposizioni sono di seguito elencate:

- un diritto al beneficio immediato di una pensione in caso di partenza dopo 15 anni di servizio effettivi per i militari non ufficiali e dopo 25 anni per gli ufficiali. Tuttavia, questa pensione non deve essere assimilata a una "pensione di vecchiaia" bensì deve essere piuttosto considerata una "indennità di compenso proporzionale" elargita a titolo del riconoscimento che la nazione si è impegnata, per legge, a manifestare nei confronti dei militari (cfr. articolo 1 dello statuto generale dei militari: "La condizione militare esige, in ogni circostanza, spirito di sacrificio, che può andare fino al sacrificio supremo, disciplina, disponibilità, fedeltà e neutralità. I doveri che comporta e gli obblighi che implica meritano il rispetto dei cittadini e la considerazione della nazione");

Une armée jeune : 32 ans de moyenne d'âge

Départs en cours de carrière (22 % des départs annuels)

80 % des départs avec pension (système de la solde différée)



Départs sous contrainte de limite de service et de limite d'âge

(retraite fin de carrière) 5% des départs – allocation vieillesse

20 % des départs avec pension

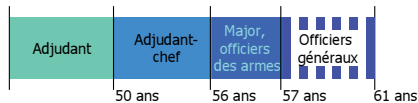
Contractuels

Les limites de durée des services



Carrière

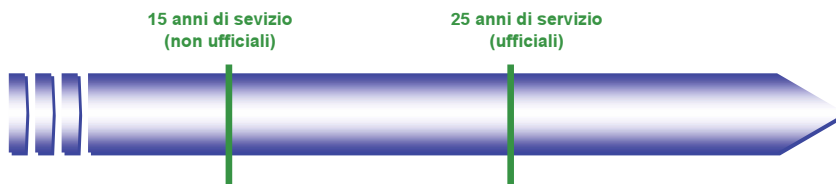
Les limites d'âge



Un esercito giovane: 32 anni d'età media

Uscite durante la carriera (il 22 % delle uscite totali annue)

e l'80% delle uscite con pensione (sistema di saldo differito)



Uscite con vincolo di limite di servizio e limite d'età

(pensione a fine carriera) il 5% delle uscite annue – Pensione-indennità per la vecchiaia

il 20% delle uscite con diritto alla

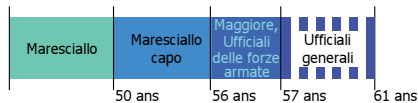
A contratto

I limite di durata del servizio



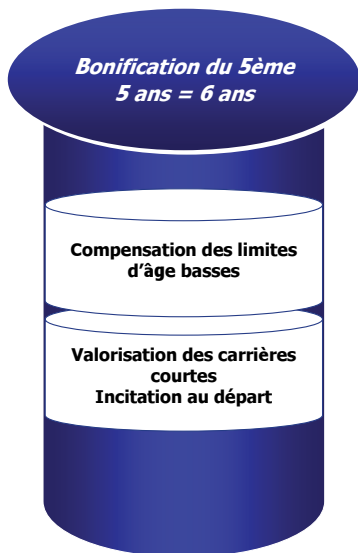
Carriera

I limiti d'età



- la bonification du cinquième du temps, qui majore d'un an chaque tranche de 5 années de service (autrement dit, pour la retraite, 5 ans de service = 6 ans) pendant les 25 premières années de service (rien au-delà; bonification « plafonnée »); cette bonification est partagée par la plupart des fonctionnaires occupant des emplois dits « actifs », c'est-à-dire présentant un risque particulier ou occasionnant des fatigues exceptionnelles (police, douane, sapeurs pompiers...);
 - des bonifications spécifiques (bénéfices de campagne et bonifications pour service aérien ou pour service sous-marin);
 - le dispositif de décote de pension est organisé en deux volets pour les militaires, afin de l'adapter à leurs durées de carrière (une décote "carrière longue", correspondant à celle des fonctionnaires, et une décote spéciale "carrières courtes");
 - une possibilité ouverte à certaines catégories de militaires de cumuler une pension et une rémunération dans le secteur public (le cumul avec un salaire du privé est reconnu pour tous les militaires, comme pour les fonctionnaires).
- l'abbuono del quinto del tempo, che maggiora di un anno ogni "tranche" di 5 anni di servizio (ovvero, per la pensione, 5 anni di servizio = 6 anni) per i primi 25 anni di servizio (oltre questo limite non è possibile riscattare più nulla); questo abbuono è condiviso dalla maggior parte dei dipendenti statali che svolgono impieghi cosiddetti "attivi", cioè esposti a rischi particolari o che richiedono sforzi eccezionali (polizia, dogana, vigili del fuoco...);
 - abbuoni specifici (benefici per campagna e abbuoni per servizi aerei o per servizi sottomarini);
 - per i militari, il dispositivo di riduzione della pensione è organizzato secondo due aspetti, per essere adattato alla durata della loro carriera (riduzione "carriera lunga", corrispondente a quella dei dipendenti statali, e riduzione speciale "carriere brevi");
 - una possibilità aperta ad alcune categorie di militari di cumulare una pensione e una retribuzione nel settore pubblico (il cumulo con uno stipendio del settore privato è riconosciuto a tutti i militari, così come per i dipendenti statali).

Les bonifications = une compensation des sujétions militaires



Gli abbuoni = un compenso degli obblighi militari



Cumul pension et revenu

<i>Cumul de la Pension avec un Revenu...</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pour les non-officiers partis entre 15 et 25 ans de services 2) Pour tous les militaires après LA ou LDS 	Pour les autres militaires	Pour les fonctionnaires
<i>... du Secteur Public</i>	Cumul intégral	Cumul plafonné = Écrêtement de la pension	Cumul plafonné = Écrêtement de la pension
<i>... du Secteur Privé</i>	Cumul intégral	Cumul intégral	Cumul intégral

Cumulo pensione e reddito

<i>Cumulo della pensione con un reddito...</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Per i non ufficiali usciti tra 15 e 25 anni di servizio 2) Per tutti gli altri militari, in seguito a limite d'età o di durata del servizio 	Per gli altri militari	Per i dipendenti statali
<i>... del settore pubblico</i>	Cumulo integrale	Cumulo soggetto a massimale = riduzione della pensione	Cumulo soggetto a massimale = riduzione della pensione
<i>... del settore privato</i>	Cumulo integrale	Cumulo integrale	Cumulo integrale

2.1.1.3 Malgré certaines différences, le régime français de pensions militaires de retraite est comparable aux régimes étrangers / A parte qualche differenza, il regime francese pensionistico è paragonabile ai regimi stranieri

Les caractéristiques du métier militaire s'imposent dans toutes les armées professionnelles. Cela explique que dans tous les États disposant de forces soumises à la nécessité de maintenir une capacité d'intervention extérieure soutenue (Royaume-Uni, États-Unis,...), les réponses apportées en matière de retraite ne se distinguent pas fondamentalement de celles instaurées en France.

Dans certains pays, il revient davantage au régime indemnitaire qu'au système de pensions de compenser les sujétions (dont les services de courte durée). Ceci explique notamment l'absence de bonifications dans ces pays (sauf l'Allemagne).

Sous cette réserve, les points de convergence sont importants :

- comme en France, les droits à pension sont en général ouverts à partir d'une durée minimale de service effectif (après 2 ans de service au Royaume-Uni, 15 ans en Espagne, comme en France, et 20 ans aux États-Unis). Seule l'Allemagne fixe une condition d'âge ;
- une carrière complète s'acquiert après une durée comprise entre 35 ans (pays continentaux européens) et 40 ans (pays anglophones et France) d'activité. Les pensions sont proportionnelles à la durée des services et calculées sur la base de la solde finale, sauf aux États-Unis (calcul basé sur la moyenne des soldes des 36 meilleurs mois) et au Canada (moyenne des 5 dernières années) ;
- le droit à pension militaire par anticipation est ouvert à tous (carrière et contrat) au Royaume-Uni et aux États-Unis. Par exemple, au Royaume-Uni, afin de faciliter les départs, une allocation viagère pour services rendus est versée à partir de 18

Le caratteristiche del mestiere militare si applicano a tutte le forze armate professionali. Ciò significa che in tutti gli Stati che dispongono di forze in grado di sopperire alla necessità di garantire una capacità d'intervento esterna costante (Regno Unito, Stati Uniti, ecc.), le risposte fornite nel campo delle pensioni non si distinguono fondamentalmente da quelle instaurate in Francia.

In alcuni paesi, spetta più al beneficiario che al sistema pensionistico compensare i propri obblighi (tra cui i servizi di breve durata). Ciò spiega in particolare l'assenza di abbuoni (a parte la Germania).

Fatta eccezione per questa disposizione, esistono numerosi punti di convergenza:

- come in Francia, i diritti alla pensione sono aperti in generale a partire da una durata minima di servizio effettivo (dopo 2 anni di servizio nel Regno Unito, 15 anni in Spagna, come in Francia e 20 anni negli Stati Uniti). Solo la Germania stabilisce una condizione di età;
- una carriera completa si acquisisce dopo una durata compresa tra 35 anni (paesi continentali europei) e 40 anni (paesi anglofoni e Francia) d'attività. Le pensioni sono proporzionali alla durata del servizio e calcolate sulla base del saldo finale, tranne negli Stati Uniti (calcolo basato sulla media dei saldi dei 36 mesi migliori) e in Canada (media degli ultimi 5 anni);
- Il diritto alla pensione militare anticipata è pertanto aperto a tutti (sia al personale in servizio permanente che non) nel Regno Unito e negli Stati Uniti. Ad esempio, nel Regno Unito, al fine di facilitare le uscite, è versata un'indennità vitalizia per i servizi prestati a partire da 18 anni di servizi effettivi e all'età di 40 anni, alla quale si

ans de services effectifs et de l'âge de 40 ans à laquelle s'ajoute un pécule de trois ans de solde. Cette allocation devient un avantage vieillesse lorsque le titulaire atteint 55 ans ou 60 ans.

Au final, à durée de service égale, les pensions de retraite restent comparables à celles servies en France. En effet, si la valeur de l'annuité est plus faible, la différence est compensée par la "base de la pension" (ou la solde de référence pour le calcul de la pension), la rémunération prise en compte étant plus élevée.

aggiunge una quota di tre anni di saldo. Questa indennità diventa un vantaggio acquisito alla vecchiaia, quando il titolare compie 55 o 60 anni.

A conti fatti, a pari durata di servizio, le pensioni sono paragonabili a quelle elargite in Francia. Infatti, se il valore dell'annualità è più basso, la differenza è compensata dalla "base della pensione" (o il saldo di riferimento per il calcolo della pensione), essendo più elevata la retribuzione presa in considerazione.

2.1.2 Le régime français des pensions militaires de retraite a été réformé en 2003 Il regime francese delle pensioni militari è stato riformato nel 2003

La réforme des retraites issue de la loi du 21 août 2003 ne s'est pas appliquée seulement à l'assurance vieillesse (régime général de la sécurité sociale ou régime de retraite du secteur privé), mais à tous les ressortissants (militaires et fonctionnaires civils) du régime des pensions de l'État. Les questions liées aux retraites militaires ont été débattues en toute transparence à cette occasion.

Certains volets de la réforme de 2003 s'appliquent aux militaires comme aux fonctionnaires de l'État :

- allongement de la durée de cotisation (passage de 37,5 ans à 40 ans de cotisations pour obtenir une pension à taux plein);
- dispositif de décote (les fonctionnaires bénéficient parallèlement d'un mécanisme de surcote dont les militaires sont exclus en raison de leurs limites d'âge pour la plupart inférieures à 60 ans);
- réforme du minimum garanti (30 % des pensions militaires sont servies au minimum garanti du fait des carrières courtes);
- modalités de revalorisation des pensions;

La riforma delle pensioni scaturita dalla legge del 21 agosto 2003 non è stata solo applicata all'assicurazione per la vecchiaia (regime generale della previdenza sociale o regime pensionistico del settore privato), ma a tutti i cittadini (militari e dipendenti statali civili) del regime pensionistico dello Stato. Le questioni legate alle pensioni militari sono state dibattute in tutta trasparenza in questa occasione.

Alcuni aspetti della riforma del 2003 sono applicabili ai militari, così come ai dipendenti statali:

- prolungamento della durata di contribuzione (da 37,5 anni a 40 anni di contributi per ottenere una pensione a tasso pieno);
- dispositivo di riduzione (i dipendenti statali usufruiscono parallelamente di un meccanismo di scatto, da cui sono esclusi i militari a causa dei limiti di età, per la maggior parte inferiori a 60 anni);
- riforma del minimo garantito (il 30% delle pensioni militari è elargito al minimo garantito a fronte delle carriere brevi);
- modalità di rivalorizzazione delle pensioni;

- instauration du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (mais ce régime est trop récent pour produire déjà ses effets, lesquels n'auront une réelle incidence que sur les pensions servies à l'horizon 2030).

D'autres volets ont permis d'adapter la réforme engagée à des situations distinctes. Conformément au principe d'équité qui l'a guidé à l'occasion de la réforme des retraites de 2003, le gouvernement a tenu compte des spécificités relevées, et notamment des contraintes auxquelles sont soumises les armées pour garantir la pérennité de notre outil de défense, en préservant les dispositions particulières qui caractérisent le régime des pensions militaires.

- instaurazione del regime pensionistico aggiuntivo della funzione pubblica (ma questo regime è troppo recente per produrre già effetti, i quali avranno una reale incidenza sulle pensioni elargite solo verso il 2030).

Altri aspetti hanno permesso di adattare la riforma intrapresa a situazioni distinte. Conformemente al principio di equità che ha guidato il governo nel corso della riforma delle pensioni del 2003, quest'ultimo ha preso in considerazione le specificità rilevate, in particolare i vincoli a cui sono soggette le forze armate per garantire la continuità dello strumento di difesa, preservando i dispositivi particolari che caratterizzano il regime pensionistico militare.





2.2 L'ACTION SOCIALE : LES DISPOSITIFS DE CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE / L'AZIONE SOCIALE: GLI STRUMENTI DI ARMONIZZAZIONE TRA LA PROFESSIONE E LA FAMIGLIA

L'action sociale de la défense vise à améliorer les conditions de vie des personnels militaires et civils et de leur famille. Elle bénéficie aussi aux personnels retraités du ministère de la défense soit, au total, à plus de 2 millions de ressortissants.

Cette action sociale complémentaire aux dispositifs de droit commun mis en œuvre par l'État, les collectivités territoriales et les organismes de sécurité sociale, est justifiée par l'existence d'exigences professionnelles propres aux métiers de la défense, qui imposent des contraintes de disponibilité et de mobilité géographique. Elle est également rendue nécessaire par des risques spécifiques tels que ceux liés aux opérations extérieures, et par des besoins propres de solidarité à l'égard de ressortissants concernés par des difficultés personnelles ou familiales.

L'action sociale de la défense est ainsi une composante essentielle de la politique des ressources humaines du ministère. Son importance se traduit par l'ampleur des moyens qui lui sont consacrés (93,07 M€ pour le budget 2009 hors rémunérations, charges sociales et remboursement de prêts), et par une organisation de proximité sans équivalent dans l'État (constituée de près de 700 conseillers techniques et assistants de service social répartis sur tout le territoire).

L'action sociale de la défense est destinée à permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale, à laquelle participent deux catégories de prestations, celles relevant du soutien à la vie professionnelle (aides à la mobilité, prestations à caractère collectif, etc.) et celles relevant du soutien à la vie personnelle et familiale (secours, prêts, aides concernant la garde d'enfants, etc.).

Le azioni di accompagnamento sociale della difesa mirano a migliorare le condizioni di vita del personale militare e civile e delle loro famiglie. Esse interessano anche il personale in pensione del ministero della difesa, ovvero, in totale oltre 2 milioni di cittadini.

Queste azioni sociali complementari ai dispositivi di diritto comune, attuati dallo Stato, dagli enti territoriali e dai vari enti previdenziali, trovano giustificazione nell'esistenza di esigenze professionali proprie ai mestieri della difesa, che richiedono ai militari il massimo impegno e la massima disponibilità alla mobilità geografica. Sono inoltre rese necessarie da rischi specifici, come quelli legati alle operazioni esterne, e da esigenze proprie di solidarietà nei confronti dei cittadini interessati da difficoltà personali o familiari.

Le azioni sociali della difesa rappresentano pertanto una componente essenziale della politica delle risorse umane del ministero. La loro importanza si riflette nell'entità dei mezzi ad esse dedicati (93,07 M€ per il budget 2009, retribuzioni, oneri sociali e rimborso di prestiti esclusi) e nell'organizzazione di prossimità che non ha pari nella nazione (costituita da circa 700 consulenti tecnici e assistenti dei servizi sociali ripartiti su tutto il territorio).

Le azioni sociali della difesa intendono favorire una migliore conciliazione tra la vita professionale a cui contribuiscono in larga misura due categorie di prestazioni, quelle che riguardano il supporto alla vita professionale (aiuti alla mobilità, prestazioni a carattere collettivo, ecc.) e quelle che riguardano il supporto alla vita personale e familiare (soccorso, mutui, aiuti per la custodia dei figli, ecc.).

2.2.1 Le soutien à la vie professionnelle / Il supporto alla vita professionale

Il s'agit d'atténuer les contraintes que la vie professionnelle peut faire peser sur la vie familiale. Plusieurs prestations ont été mises en place à cet effet, telles que l'aide à la reconnaissance d'une première ou d'une nouvelle affectation qui permet au conjoint d'un ressortissant muté de se déplacer pour s'informer des nouvelles conditions de vie du foyer. D'autres prestations visent à faciliter l'installation des personnels telles que les prêts à la mobilité (permettant de faire face au coût d'un déménagement), le prêt caution (aidant au versement du dépôt de garantie exigé pour la location d'un logement), les prêts d'aide à l'accession à la propriété ou au financement de travaux. Au titre du soutien à la vie professionnelle, figure également la subvention repas.

Une nouvelle prestation, appelée chèque emploi service universel (CESU) défense, a été également mise en place, en 2008, pour soutenir les familles confrontées à des situations d'urgence (départs en OPEX pour les militaires, périodes d'hospitalisation pour les militaires et les civils). Ces chèques peuvent être utilisés pour résoudre les difficultés rencontrées par la famille (garde d'enfants, aide ménagère à domicile...).

Ce dispositif est complété par des prestations à caractère collectif, qui concernent :

- les actions sociales communautaires et culturelles (ASCC), permettant aux personnels et à leur famille de développer des liens de solidarité, d'atténuer les difficultés liées à la mobilité ou l'isolement qui peut en découler en prenant part à des activités communes (actions de cohésion, arbres de Noël, sessions d'accueil des familles), ainsi qu'à des actions culturelles (conférences, animations, activités de clubs sportifs et artistiques). Le conseil

Si tratta di attenuare i vincoli che pesano sulla vita familiare a causa della vita professionale. A tale scopo, sono state istituite diverse prestazioni, come l'aiuto al riconoscimento di una prima o di una nuova nomina, che permette al coniuge di un cittadino trasferito di recarsi sul luogo di destinazione per informarsi delle nuove condizioni di vita del nucleo familiare. Altre prestazioni mirano a facilitare l'insediamento del personale, come ad esempio le agevolazioni alla mobilità (che permettono di far fronte al costo di un trasloco), il mutuo "cauzione" (destinato a facilitare il versamento del deposito di garanzia richiesto per l'affitto di un alloggio), le agevolazioni per l'accesso alla proprietà o il finanziamento di lavori. Tra i supporti alla vita professionale, figura anche la "sovvenzione pasti".

Nel 2008, è stata introdotta una nuova prestazione, denominata "assegno universale per l'occupazione nei servizi (CESU) difesa", il cui fine è sostenere le famiglie che devono affrontare situazioni urgenti (partenza per un'operazione esterna dei militari, periodi di ricovero per i militari e i civili). Questi assegni possono essere utilizzati per risolvere le difficoltà riscontrate temporaneamente dalla famiglia (custodia dei figli, aiuto domestico a domicilio, ecc.).

Questo dispositivo è completato da prestazioni a carattere collettivo, che riguardano:

- le azioni sociali comunitarie e culturali (ASCC), che permettono al personale e alle loro famiglie di stringere rapporti di solidarietà, attenuare le difficoltà legate alla mobilità o l'isolamento che può derivarne, partecipando ad attività comuni (azioni di coesione, alberi natalizi, sessioni di accoglienza delle famiglie), nonché ad azioni culturali (conferenze, animazioni, attività presso club sportivi ed artistici).

juridique ou la lutte contre les fléaux sociaux relèvent également des ASCC ;

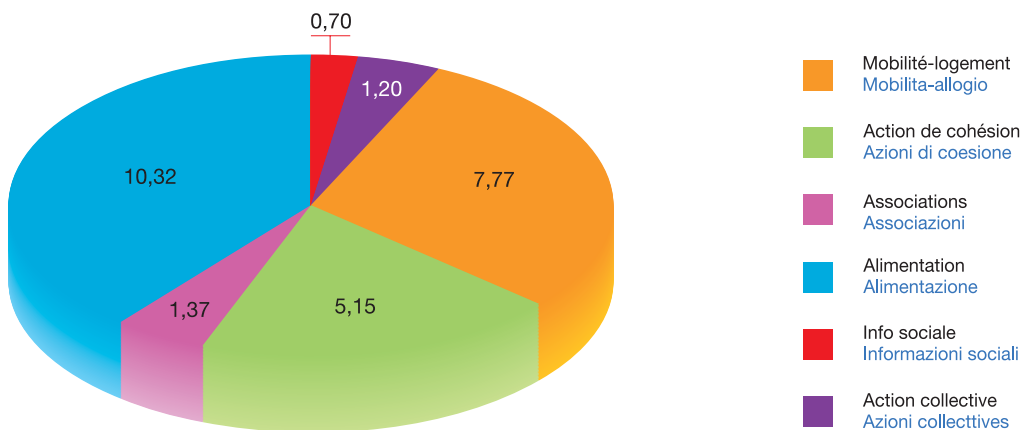
- l'allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire (AACV) qui permet de financer des projets à l'attention des jeunes militaires sous contrat et volontaires, comme des jeunes fonctionnaires (création de foyers dans les unités);
- les subventions aux associations à caractère social. De nombreuses associations (association pour le développement des œuvres d'entraide dans l'armée, association nationale de femmes de militaires, etc.) accompagnent, en effet, la politique d'action sociale de la défense, dont certaines œuvrent dans le cadre de conventions d'objectifs.

Anche la consulenza giuridica o la lotta contro i flagelli sociali rientrano nell'ambito delle ASCC;

- l'assegno per il miglioramento del quadro di vita in ambiente militare (AACV) che permette di finanziare progetti all'attenzione dei giovani militari a contratto e volontari, come giovani dipendenti statali (creazione di cellule presso le unità);
- le sovvenzioni alle associazioni a carattere sociale. Infatti, numerose associazioni (associazione per lo sviluppo delle opere di aiuto interforze, associazione nazionale delle mogli di militari, ecc...) accompagnano la politica dell'azione sociale della difesa e alcune di esse operano nell'ambito di convenzioni d'obiettivi.

Moyens financiers par nature de dépense (en M€)

Mezzi finanziari per tipologia di spesa (in M€)



2009 : 26,51 M€

2.2.2 Le soutien à la vie personnelle et familiale

Il supporto alla vita personale e familiare

Il a pour finalité de contribuer à l'amélioration des conditions d'existence des personnels et de leur famille. Il comprend les aides à la réalisation de projets personnels avec les prêts personnels (sans intérêts), ainsi que des aides financières non remboursables (secours) accordées face à une situation sociale difficile après évaluation de celle-ci par un assistant de service social.

Ce dispositif est complété par des prestations concernant les enfants comme, notamment, les prestations relatives à la réalisation de séjours de vacances, ou la prestation éducation (aide financière destinée à prendre en charge une partie du coût des études supérieures et études techniques, technologiques ou professionnelles non rémunérées avant le baccalauréat) et la prestation pour la garde d'enfants pour cause d'horaires atypiques. Cette dernière, destinée à atténuer les frais de garde en dehors des heures habituelles du fait d'une exigence de service, participe au dispositif de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Le ministère de la défense a mis en place, en outre, un réseau de structures pour la garde d'enfants (crèches, haltes-garderies, jardins d'enfants) constitué de 42 établissements, représentant 1 112 places en 2008.

À côté de ce dispositif, des réservations de berceaux (plus de 270) sont effectuées au sein de structures de garde déjà existantes (sociétés, collectivités territoriales, associations).

Une part importante du dispositif d'action sociale du ministère de la défense se trouve ainsi consacrée à garantir la meilleure articulation possible entre vie professionnelle et vie familiale.

Ha lo scopo di contribuire al miglioramento delle condizioni di esistenza del personale e delle loro famiglie. Comprende gli aiuti alla realizzazione di progetti personali con mutui personali (senza interessi), nonché aiuti finanziari non rimborsabili (soccorso) concessi in caso di situazione sociale difficile, previa valutazione di quest'ultima da parte di un assistente del servizio sociale.

Questo dispositivo è completato da prestazioni destinate ai figli, come in particolare le prestazioni relative alla realizzazione di soggiorni di vacanza, o la prestazione relativa all'istruzione (aiuto finanziario destinato a coprire una parte del costo degli studi superiori e degli studi tecnici, tecnologici o professionali, non retribuiti prima del diploma di maturità) e la prestazione per la custodia dei figli in orari atipici. Quest'ultima, destinata ad attenuare le spese di custodia dei figli al di fuori degli orari abituali a causa di una necessità di servizio, completa il dispositivo di conciliazione della vita professionale e della vita familiare.

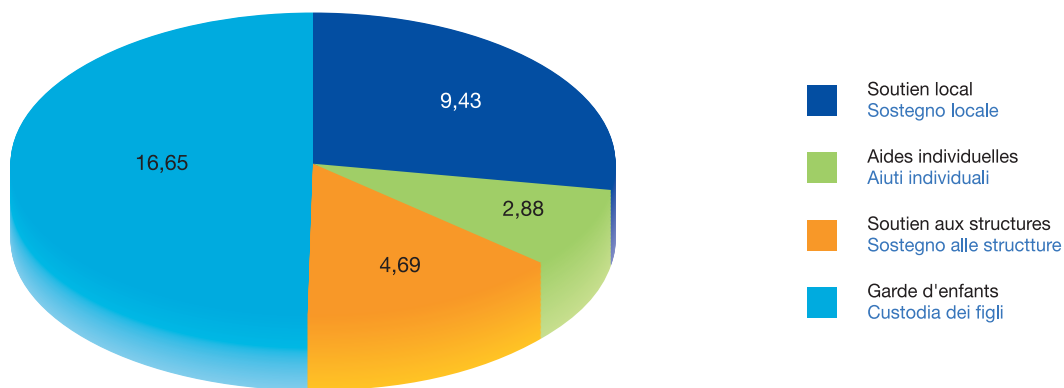
Il ministero della difesa ha introdotto, inoltre, una rete di strutture per la custodia dei figli (asili nido, giardini d'infanzia, strutture d'accoglienza) costituita da 42 istituti per un totale di 1.112 posti nel 2008.

Accanto a questo dispositivo, sono riservate culle (oltre 270) presso strutture di affidamento già esistenti (società, enti territoriali, associazioni).

Una parte importante del dispositivo d'azione sociale attuato dal ministero della difesa è volta a garantire la migliore articolazione possibile tra vita professionale e vita familiare.

Moyens financiers par nature de dépense (en M€)

Mezzi finanziari per tipologia di spesa (in M€)



2009 : 33,65 M€

CONCORDANCE DES GRADES (OTAN/FRANCE) CONCORDANZA DEI GRADI (NATO/FRANCIA)

CODE OTAN	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE
OFFICIERS				
OF-10	MARÉCHAL DE FRANCE	AMIRAL DE FRANCE	-	-
OF-9	GÉNÉRAL D'ARMÉE	AMIRAL	GÉNÉRAL D'ARMÉE AÉRIENNE	GÉNÉRAL D'ARMÉE
OF-8	GÉNÉRAL DE CORPS D'ARMÉE	VICE-AMIRAL D'ESCADRE	GÉNÉRAL DE CORPS AÉRIEN	GÉNÉRAL DE CORPS D'ARMÉE
OF-7	GÉNÉRAL DE DIVISION	VICE-AMIRAL	GÉNÉRAL DE DIVISION AÉRIENNE	GÉNÉRAL DE DIVISION
OF-6	GÉNÉRAL DE BRIGADE	CONTRE-AMIRAL	GÉNÉRAL DE BRIGADE AÉRIENNE	GÉNÉRAL DE BRIGADE
OF-5	COLONEL	CAPITAINE DE VAISSEAU	COLONEL	COLONEL
OF-4	LIEUTENANT-COLONEL	CAPITAINE DE FRÉGATE	LIEUTENANT-COLONEL	LIEUTENANT-COLONEL
OF-3	COMMANDANT	CAPITAINE DE CORVETTE	COMMANDANT	CHEF D'ESCADRON
OF-2	CAPITAINE	LIEUTENANT DE VAISSEAU	CAPITAINE	CAPITAINE
OF-1	LIEUTENANT SOUS-LIEUTENANT	ENSEIGNE DE VAISSEAU (DE 1 ^{RE} CLASSE) ENSEIGNE DE VAISSEAU (DE 2 ^E CLASSE)	LIEUTENANT SOUS-LIEUTENANT	LIEUTENANT SOUS-LIEUTENANT
OF (D)	ASPIRANT	ASPIRANT	ASPIRANT	ASPIRANT
AUTRES GRADES				
OR-9	MAJOR	MAJOR	MAJOR	MAJOR
OR-9	ADJUDANT-CHEF	MAÎTRE PRINCIPAL	ADJUDANT-CHEF	ADJUDANT-CHEF
OR-8	ADJUDANT	PREMIER MAÎTRE	ADJUDANT	ADJUDANT
OR-7 OR-6	SERGENT-CHEF	MAÎTRE	SERGENT-CHEF	SERGENT-CHEF
OR-5	SERGENT	SECOND MAÎTRE	SERGENT	GENDARME
OR-4	CAPORAL-CHEF	QUARTIER MAÎTRE (DE 1 ^{RE} CLASSE)	CAPORAL-CHEF	-
OR-3	CAPORAL	QUARTIER MAÎTRE (DE 2 ^E CLASSE)	CAPORAL	-
OR-2	SOLDAT DE 1 ^{RE} CLASSE	MATELOT BREVETÉ	AVIATEUR DE 1 ^{RE} CLASSE	-
OR-1	SOLDAT DE 2 ^E CLASSE	MATELOT	AVIATEUR DE 2 ^E CLASSE	-

GLOSSAIRE ET SIGLES UTILISES / GLOSSARIO E SIGLE UTILIZZATE

BOP: introduit par la LOLF, un budget opérationnel de programme est la déclinaison d'une partie de programme, dotée d'un responsable identifié et se décomposant en unités opérationnelles. Le BOP permet la mise en œuvre du programme et l'utilisation rationnelle des crédits, et contribue à une responsabilisation accrue de l'ensemble des acteurs.

Catégories: les agents publics civils sont répartis en trois catégories (A, B et C) déterminées en fonction du niveau de recrutement. Pour les militaires, les catégories hiérarchiques se répartissent en officiers (de sous-lieutenant à général), sous-officiers (de sergent à major), et militaires du rang (de soldat à caporal-chef).

CGA: le contrôle général des armées, organisme d'inspection générale du ministère de la défense, assiste le ministre de la défense, auquel il est directement rattaché, pour la direction de la gestion de son ministère. Il s'assure, notamment, de l'adéquation des structures et des moyens aux missions des armées et du bon emploi des deniers publics.

Contractuels (ou non titulaires): les contractuels sont des agents civils non titulaires, recrutés pour une durée de un à trois ans renouvelables. Ils ne peuvent être recrutés que s'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou, pour certains emplois de niveau supérieur, lorsque la nature des fonctions ou le besoin des services le justifient.

Contrat et carrière: les militaires sous contrat sont recrutés pour une durée déterminée. Le contrat est renouvelable. Il est souscrit au titre d'une armée ou d'une formation rattachée. Les militaires de carrière sont les officiers et sous-officiers qui en ont fait la demande. Ils sont alors nommés ou promus à un grade, en vue d'occuper un emploi permanent dans un corps militaire.

BOP: introdotto dalla LOLF, il budget operativo di programma è la declinazione di una parte del programma gestita da un preciso responsabile e suddivisa in unità operative. Il BOP permette la messa in opera del programma e l'utilizzo razionale dei crediti. Allo stesso tempo contribuisce ad aumentare il senso di responsabilità dei partecipanti al suddetto programma.

Categorie: gli agenti pubblici civili si suddividono in tre categorie (A, B e C), definite in funzione del livello di reclutamento. Per quanto riguarda i militari, le categorie si suddividono in ufficiali (da sottotenente a generale), sottufficiali (da sergente a maresciallo maggiore) e militari di truppa (da soldato a caporale capo).

CGA: indica il controllo generale delle forze armate, l'organismo di ispezione generale del ministero della difesa che assiste il ministro della difesa, al quale risponde direttamente, per la direzione della gestione del suo ministero. In particolare, garantisce l'adeguatezza delle strutture e dei mezzi alle missioni delle forze armate e il ragionevole utilizzo del denaro pubblico.

Contrattuali (o non titolari): i contrattuali sono agenti civili non titolari, reclutati per una durata da uno a tre anni, con possibilità di rinnovamento. Possono essere reclutati esclusivamente qualora non esistano funzionari in grado di adempiere alle funzioni corrispondenti o, nel caso di alcuni impieghi, qualora la natura di tali funzioni o le necessità di servizio lo richiedano.

Contratto e carriera: i militari sotto contratto vengono reclutati a tempo determinato. Tale contratto è rinnovabile ed è sottoscritto a titolo di una forza armata o di una formazione ad essa collegata. I militari di carriera sono gli ufficiali e i sottufficiali che hanno fatto domanda per proseguire la carriera militare. A loro viene dunque attribuito un grado, in modo che possano svolgere un impiego permanente all'interno di un corpo militare.

DGA: la délégation générale pour l'armement a pour mission d'équiper les forces armées, de préparer le futur des systèmes de défense et de promouvoir les exportations d'armement.

Fonctionnaires (titulaires): les fonctionnaires sont des agents civils de l'État nommés dans un emploi permanent et titularisés dans un corps et un grade et sont soumis aux règles du statut général de la fonction publique. Ils sont recrutés de manière unilatérale, par voie de concours et non au terme d'un contrat.

LOLF: la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001, qui réforme en profondeur la gestion de l'État, s'applique à toute l'administration française depuis le 1^{er} janvier 2006. Le budget général de l'État est désormais découpé en 34 missions, 133 programmes et près de 580 actions.

LPM: une loi de programmation militaire est un engagement financier pluriannuel (six ans) qui détermine les effectifs et les crédits d'équipement et de recherche affectés au ministère de la défense.

MdR: les militaires du rang sont engagés par des contrats pluriannuels pour servir dans les grades de soldat à caporal-chef.

OPEX: les opérations extérieures, opérations militaires effectuées à l'étranger, recouvrent, notamment, les missions de maintien ou de rétablissement de la paix, de lutte contre le terrorisme, de protection et d'évacuation des ressortissants français ou encore d'assistance aux populations touchées par des catastrophes humanitaires.

Ouvriers de l'État: les ouvriers de l'État, agents civils du ministère, n'ont pas la qualité de fonctionnaires. Ils ne bénéficient pas à proprement parler d'un statut, mais d'un ensemble de dispositions réglementaires leur conférant des garanties en termes de carrière, d'évolution de salaire, de protection sociale, de régime disciplinaire et de pensions.

DGA: la delegazione generale agli armamenti ha il compito di equipaggiare le forze armate, preparare il futuro dei sistemi di difesa e promuovere le esportazioni degli armamenti.

Funzionari (titolari): i funzionari sono agenti civili dello Stato nominati per un impiego permanente cui viene affidato il comando di un corpo e attribuito un grado. Sono sottoposti alle disposizioni dello statuto generale della pubblica amministrazione. Vengono reclutati in modo unilaterale, attraverso un concorso e non tramite un accordo contrattuale.

LOLF: legge organica relativa alle leggi finanziarie del 1 agosto 2001 che modifica in pieno la gestione dello Stato. Si applica all'amministrazione francese a partire dal 1 gennaio 2006. Il budget generale dello Stato è ormai suddiviso in 34 missioni, 133 programmi e circa 580 azioni.

LPM: legge per la programmazione militare. Si tratta di un impegno finanziario pluriennale (sei anni) che determina gli effettivi e i crediti per l'equipaggiamento e la ricerca stanziati a favore del ministero della difesa.

Truppa: i militari di rango vengono ingaggiati attraverso dei contratti pluriennali in base ai quali vengono loro attribuiti gradi da soldato a caporale capo

OPEX: le operazioni esterne, cioè operazioni militari effettuate all'estero, riguardano in particolare le missioni di mantenimento o di ristabilimento della pace, lotta contro il terrorismo, protezione ed evacuazione dei cittadini francesi residenti all'estero o assistenza alle popolazioni colpite da catastrofi umanitarie.

Operai dello Stato: gli operai dello Stato, agenti civili del ministero, non hanno la qualifica di funzionari. Non godono di uno statuto ma di un insieme di disposizioni regolamentari che conferiscono loro delle garanzie in termini di carriera, evoluzione salariale, previdenza sociale, regime disciplinare e pensionistico.

SEA: service des essences des armées. Les attributions du SEA recouvrent trois domaines complémentaires: la participation à la conception de la logistique des forces armées; l'approvisionnement et le stockage des produits et matériels pétroliers ainsi que le soutien direct des forces; l'expertise relative aux produits, matériels et infrastructures incombant au SEA.

SSA: service de santé des armées. Service interarmées dont la principale mission est d'assurer le soutien médico-chirurgical des forces armées en toutes circonstances, sur le territoire national comme en opération extérieure.

SID: créé fin 2005 et rattaché au secrétariat général pour l'administration (SGA), le service d'infrastructure de la défense regroupe les trois anciennes entités en charge de la gestion du patrimoine immobilier du ministère de la défense: la direction centrale du génie (armée de terre), la direction centrale de l'infrastructure de l'air (armée de l'air) et la direction centrale des travaux immobiliers et maritimes (marine nationale).

Volontaires: les volontaires des armées (qui sont pour la plupart des militaires du rang mais qui peuvent être aussi des sous-officiers ou des officiers) sont recrutés par des contrats d'une durée d'un an.

SEA: servizio supporto logistico delle forze armate. Le mansioni del SEA rientrano in tre settori complementari: partecipazione alla progettazione della logistica delle forze armate; approvvigionamento e stoccaggio di prodotti e materiali petroliferi e sostentamento diretto delle forze armate; valutazione di prodotti, materiali e infrastrutture spettanti al SEA.

SSA: servizio di sanità delle forze armate. Servizio interforze la cui principale missione è quella di garantire il sostegno medico-chirurgico delle forze armate in qualunque circostanza, sia sul territorio nazionale che nelle operazioni esterne.

SID: creato alla fine del 2005 e integrato al Segretariato Generale per l'Amministrazione (SGA), il servizio delle infrastrutture della difesa raggruppa i tre enti che precedentemente si occupavano della gestione del patrimonio immobiliare del ministero della difesa: la direzione centrale del genio militare (forze armate dell'esercito), la direzione centrale dell'aeronautica e la direzione centrale dei progetti immobiliari e marittimi (marina nazionale).

Volontari: i volontari delle forze armate (si tratta per la maggior parte di militari di rango, ma possono essere anche sottufficiali o ufficiali) vengono reclutati attraverso contratti che hanno validità annuale.



La partie française de ce document a été réalisée par :

Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère de la défense
Sous-direction des études et de la prospective
Bureau des études et des publications

Pour vous procurer des exemplaires de ce document

Par télécopie : 01 42 19 30 32

Par téléphone : 01 42 19 74 03

Courriel : christophe.decalouindetreville@defense.gouv.fr

Par correspondance :

Sous-direction des études et de la prospective
DEF/SGA/DRH-MD/SGPRH/EP
14 rue Saint-Dominique – 00450 ARMÉES

Crédit photos : ECPAD

Directeur de la rédaction : Jacques Roudière,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense
Rédacteur en chef : Olivier Landour,
sous-directeur des études et de la prospective
Rédacteur en chef adjoint : Arnaud de Varax, adjoint au sous-directeur

Rédacteurs : Christophe de Tréville, chef du bureau des études et des publications
Jérôme Baudesson, chef de la section Armées étrangères
Nadia Bouclet

INTERNET > www.defense.gouv.fr/sga

INTRANET > www.sga.defense.gouv.fr

SGA/SPAC Impressions

PREFAZIONE

Nell'ultimo decennio le Forze Armate sono state interessate da un complesso ed articolato processo di trasformazione, indispensabile per modernizzare lo strumento militare e consentire all'Italia di mantenere un ruolo adeguato tenendo il passo con la contemporanea evoluzione della componente militare in seno all'Unione europea, all'Alleanza Atlantica e più in generale, alla Comunità Internazionale.

In tale contesto, l'obiettivo principale di questo opuscolo è descrivere l'evoluzione della gestione della "risorsa umana" della Difesa nell'attuale scenario di continua evoluzione politico strategica. In particolare, la collaborazione italo/francese ha permesso di elaborare un prezioso documento che fornisce un quadro di sintesi della situazione dei ruoli del personale militare e civile ed effettua valutazioni statistiche che aiutano a comprendere le complesse problematiche che ruotano attorno ai ruoli del personale, fornendo gli strumenti per pianificare le più opportune forme di intervento. Questa "brochure" inoltre, rappresenta anche una splendida occasione per comprendere le differenze evolutive dei due paesi, le problematiche connesse al continuo e repentino cambiamento e le rispettive scelte politiche tendenti alla loro risoluzione.

Il piano di lavoro nel sottolineare le realtà dei due paesi, le loro strutture, composizioni e ripartizioni, cercherà di porre le basi per una futura e ben più ampia cooperazione nel settore specifico tra tutti i protagonisti nazionali del comparto europeo. Il presente documento è il risultato di un approfondito lavoro comune improntato ad una reciproca e produttiva collaborazione tra gli "addetti ai lavori" dei due ministeri e rappresenta, in maniera ineludibile, la qualità e la potenzialità produttiva dei rapporti di collaborazione in materia di Difesa tra Italia e Francia.

STATO MAGGIORE DELLA DIFESA
IL CAPO DEL I REPARTO - PERSONALE
Generale Divisione Giovan Battista BORRINI

Au cours des dix dernières années, les forces armées italiennes ont connu un processus de transformation complexe, essentiel pour la modernisation de l'outil militaire, afin de permettre à notre pays de conserver son rang, s'adaptant à l'évolution simultanée de la composante militaire au sein de l'Union Européenne, de l'Alliance atlantique et, plus généralement, de la communauté internationale.

Dans ce cadre, le but principal de cette brochure est de décrire la rénovation de la gestion des "ressources humaines" de la Défense dans l'actuel contexte politique et stratégique en évolution permanente. Tout particulièrement, la collaboration italo-française a abouti à la rédaction d'un précieux document qui offre une synthèse de la situation des rôles des personnels militaires et civils et qui mène des évaluations statistiques qui permettent de comprendre les problématiques complexes en matière de rôles du personnel et qui nous donnent les instruments pour aménager les meilleures formes d'intervention. Cette brochure constitue, en outre, une occasion unique pour comprendre les différences entre les deux pays quant à leur évolution et aux problématiques posées par des changements rapides et continus, ainsi qu'aux solutions politiques nécessaires pour trouver la meilleure solution.

Tout en mettant en exergue les différentes réalités des deux pays (structures, éléments fondamentaux et répartitions des effectifs) ce projet commun est un premier pas pour une future coopération plus poussée au niveau européen. Ce document est le fruit d'un travail bilatéral approfondi, réalisé par les "experts du domaine" des deux ministères et mené dans un climat de compréhension réciproque, qui prouve indiscutablement la qualité et la capacité de travaux communs dans le cadre des relations entretenues en matière de Défense entre l'Italie et la France.

ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES
Sous-chef Personnel – 1^{re} Division EMA
Général de division Giovan Battista BORRINI



SOMMARIO

SOMMAIRE

INTRODUZIONE	59
INTRODUCTION	59
1 - PRIMA PARTE: IL PERSONALE DELLA DIFESA NEL 2008	61
PREMIÈRE PARTIE : LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE EN 2008	61
1.1 - La ripartizione del personale militare e civile	61
La répartition des effectifs militaires et civils	61
1.2 - Il reclutamento e le cessazioni dal servizio del personale	67
Les mouvements de personnel (le recrutement et la cessation du service)	67
1.3 - Le spese relative al personale	72
Les dépenses liées au personnel	72
1.4 - La formazione	75
La formation	75
1.5 - La riserva	80
La réserve	80
2 - SECONDA PARTE: ASPETTI TEMATICI	85
SECONDE PARTIE : SUJETS THÉMATIQUES	85
2.1 - Il trattamento pensionistico militare	85
Le régime de pensions militaires de retraite	85
2.2 - L’Azione Sociale:	90
Gli strumenti di armonizzazione tra la professione e la famiglia	
L’action sociale :	90
Les dispositifs de conciliation entre la vie professionnelle et familiale	
3 - CONCLUSIONI	96
CONCLUSION	96
Corrispondenza dei gradi (NATO/Italia)	97
Concordance des grades (OTAN/Italie)	97
Glossario e sigle utilizzate	98
Glossaire et sigles utilisés	98



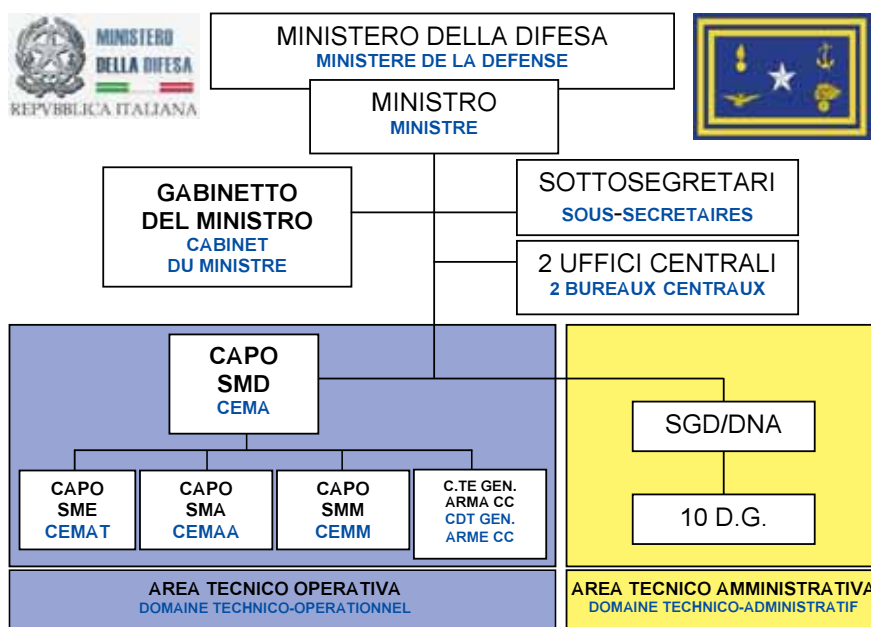
INTRODUZIONE / INTRODUCTION

Il Ministero della Difesa, quale massimo organo gerarchico e disciplinare preposto all'amministrazione militare e civile della Difesa, esercita le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di difesa e sicurezza militare, politica militare, missioni a supporto della pace, partecipazione ad organismi internazionali di settore, pianificazione generale e operativa delle forze armate ed interforze, pianificazione relativa all'area industriale di interesse della Difesa. L'attuale struttura del Dicastero, a seguito della profonda e radicale ristrutturazione avvenuta nel periodo 1997 – 2000 che ha disciplinato tra l'altro il riordino della struttura organizzativa e funzionale dell'Arma dei Carabinieri assurgendola a rango di Forza Armata, vede la presenza di due interlocutori diretti del Ministro della Difesa, il **Capo di Stato Maggiore della Difesa** ed il **Segretario Generale/Direttore Nazionale degli Armamenti**. Il primo è responsabile della pianificazione generale, della predisposizione e dell'impiego delle forze armate nei teatri operativi ed assicura i rapporti con le corrispondenti autorità militari degli altri Stati. Alle dipendenze operano i Capi di Stato Maggiore dell'Esercito, Marina ed Aeronautica, nonché il Comandante Generale dell'Arma dei Carabinieri¹, ai quali sono assegnate le funzioni di comando, preparazione ed approntamento delle rispettive forze armate, avvalendosi anche delle competenti Direzioni Generali dell'area tecnico-amministrativa. Il Segretario Generale risponde direttamente al Ministro della Difesa per le competenze amministrative e al Capo di SMD per quelle tecnico-operative e coordina le dieci Direzioni Generali del Ministero. Le sue responsabilità riguardano l'attuazione delle direttive impartite dal

Organisme hiérarchique et disciplinaire de haut niveau dédié à l'administration militaire et civile de la Défense, le ministère de la défense remplit l'ensemble des fonctions et des tâches dévolues à l'État en matière de défense et de sécurité militaire. Il s'agit notamment de la politique militaire, des missions de soutien à la paix, de la participation aux organisations internationales dans le domaine de la défense, de la planification générale et opérationnelle, des armées et au niveau interarmées, ainsi que dans le domaine industriel intéressant la Défense. À la suite de la réorganisation, aussi profonde que radicale, mise en œuvre en 1997 – 2000, qui a, entre autres, entériné la nouvelle structure organisationnelle et fonctionnelle de l'arme des carabinieri en leur reconnaissant le rang d'armée, l'organisation actuelle du ministère de la défense prévoit pour le Ministre deux interlocuteurs directs: le **chef d'état-major des armées (CEMA)** et le **secrétaire général de la défense (SGD) et délégué national pour l'armement (DNA)**. Le CEMA est responsable de la planification générale, de la préparation et de l'emploi des armées sur les théâtres d'opérations, ainsi que du maintien des relations avec ses homologues étrangers. Directement subordonnés au CEMA, les chefs d'état-major de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air, ainsi que le commandant général de l'arme des carabinieri¹ exercent des fonctions de commandement et de préparation de leurs armées respectives, assistés par les différentes directions générales du domaine technico-administratif. Le secrétaire général est directement subordonné au Ministre de la défense pour les tâches relevant du domaine administratif et au CEMA pour celles relevant du domaine technico-opérationnel. Les dix directions

¹ Che ha una duplice dipendenza, come Forza Armata dal Capo di Stato Maggiore della Difesa e quale Forza di Polizia, dal Ministero dell'Interno.

¹ Lequel dispose d'une double subordination hiérarchique: en tant qu'armée, les carabinieri relèvent du CEMA; en tant que force de police, ils relèvent du ministère de l'intérieur.



Ministro in materia di alta amministrazione, il funzionamento dell'area tecnico-amministrativa della Difesa, la promozione ed il coordinamento della ricerca tecnologica collegata ai materiali d'armamento, l'approvvigionamento dei mezzi, materiali e sistemi d'arma per le forze armate e il supporto all'industria italiana della Difesa. La **responsabilità dell'impiego del personale militare** è attribuita, rispettivamente, ai Capi di Stato Maggiore di Forza Armata, che la esercitano tramite propri organismi all'uopo dedicati. Tali organismi provvedono alla programmazione ed alla relativa attuazione dei provvedimenti per l'impiego del personale militare per tutte le esigenze nazionali, interforze ed internazionali, curando specificatamente le attività di pianificazione e le relative designazioni secondo le normative in vigore. Per il personale civile tale funzione è esercitata dalla competente Direzione Generale Personale Civile (PERSOCIV), in coordinamento con gli organi d'impiego delle forze armate.

générales du ministère lui sont rattachées. Le secrétaire général est responsable de la mise en œuvre des directives dictées par le Ministre en matière d'administration de haut niveau, du fonctionnement du domaine technico-administratif de la Défense, de la promotion et de la coordination de la recherche technologique pour les matériels d'armement, de l'approvisionnement en moyens, matériels et systèmes d'armes pour les armées, ainsi que du soutien vis-à-vis de l'industrie de défense italienne. **La responsabilité en matière d'emploi des personnels militaires** est attribuée aux chefs d'état-major de chacune des trois armées, qui agissent par le biais des organismes internes dédiés. Ils sont en charge de la programmation et de la mise en œuvre des mesures concernant l'emploi des militaires dans les contextes national, international ou interarmées, avec une attention particulière portée aux activités de planification et de programmation, en se fondant sur la réglementation en vigueur. Cette fonction est remplie, pour les personnels civils, par la direction générale des personnels civils (PERSOCIV), en coordination avec les organismes responsables de l'emploi des armées.

PRIMA PARTE: IL PERSONALE DELLA DIFESA NEL 2008

PREMIÈRE PARTIE: LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE EN 2008

Il personale militare, come tutte le risorse della Difesa, ha subito un profondo processo di trasformazione che si è concretizzato nel cosiddetto “Modello Professionale”; esso sancisce il passaggio dalla coscrizione obbligatoria all’arruolamento su base volontaria e la conseguente revisione dell’intero quadro normativo riferito allo stato giuridico ed al reclutamento. Ciò in un contesto di riduzione quantitativa dell’entità del personale con l’obiettivo di incrementare il livello qualitativo di tutto lo strumento militare.

Les effectifs militaires, tout comme l’ensemble des ressources de la Défense, ont connu un processus de transformation radicale, conduisant au modèle dit “d’armée professionnelle”, à savoir le passage de la conscription obligatoire à l’engagement des militaires sur la base du volontariat et, par conséquent, à la révision du cadre normatif régissant leur situation juridique et leur recrutement. Durant cette période, la diminution des effectifs militaires a été compensée par l’amélioration du niveau qualitatif de l’ensemble de l’outil militaire.

1.1 LA RIPARTIZIONE DEL PERSONALE MILITARE E CIVILE

LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS

1.1.1 La ripartizione del personale militare / La répartition des effectifs militaires

Il quadro normativo prevede la riduzione dal 1° gennaio 2007 dell’entità complessiva delle forze armate a 190.000² unità (Arma dei Carabinieri e Corpo delle Capitanerie di Porto esclusi) e la possibilità di **conseguire i volumi organici** previsti a regime per ciascuna categoria di personale di ogni Forza Armata in un arco di tempo medio - lungo (comunque entro il 1° gennaio 2021). Ciò consente nel periodo transitorio una certa flessibilità, in modo da permettere con opportuni bilanciamenti di rispettare i limiti delle risorse finanziarie assegnate dalla legge per ciascun anno rispetto a tutte le categorie di personale (Ufficiali, Sottufficiali, Truppa e Volontari). Dal 1° gennaio 2005 la coscrizione obbligatoria è stata sospesa e i militari di leva sono stati sostituiti da personale volontario; in tale contesto, il progressivo incremento di truppa in servizio permanente è stato sostenuto dalle nuove

Le cadre normatif prévoit une réduction, à partir du 1^{er} janvier 2007, du format des armées italiennes dont l’effectif global doit se stabiliser à 190 000² personnes (sans compter les carabinieri et le corps des capitaineries de port) et, parallèlement, la possibilité d’atteindre à moyen ou plus long terme le volume de forces prévu pour chaque catégorie d’effectifs de chaque armée (dans tous les cas avant le 1^{er} janvier 2021). La souplesse préconisée pour la période de transition permet de ne pas dépasser les enveloppes financières affectées à chaque année par la loi pour les différentes catégories de personnel (officiers, sous-officiers, militaires du rang et volontaires). La conscription obligatoire a été suspendue depuis le 1^{er} janvier 2005 et les appelés ont été remplacés par les engagés volontaires; dans ce cadre, il a été possible d’augmenter progressivement le nombre de

² Esercito 112.000; Marina 34.000; Aeronautica 44.000.

² Armée de terre 112 000; marine 34 000; armée de l’air 44 000.

categorie del personale “in ferma prefissata³” opportunamente bilanciate per tener conto dei vincoli finanziari ed in funzione dell’entità delle riduzioni nelle categorie in contrazione (Marescialli ed Ufficiali, in particolare). L’assetto definitivo prevede che, entro il 2020 il **ruolo Ufficiali** passi a 22.250 unità (circa -30%), il **ruolo Marescialli** si riduca di circa 40.000 unità, fino al livello stabilito di 25.000 e che il **ruolo Sergenti** si incrementi gradualmente fino a raggiungere il valore di 38.500 unità. In merito ai **Volontari di truppa** in servizio permanente (VSP) ed in ferma prefissata (VFP1 e VFP4)³, il volume organico sarà incrementato a 103.800 unità complessive.

soldats d’active grâce à l’engagement de nouvelles catégories de militaires sous contrat³, dont les volumes respectifs ont été fonction des contraintes budgétaires et des réductions réalisées au sein de certaines catégories (notamment les adjudants et les officiers). Au terme de ce processus, à savoir avant la fin de 2020, les **effectifs d’officiers** connaîtront une diminution, en passant à 22 250 personnes (environ -30 %), les **effectifs d’adjudants** subiront une suppression de 40 000 emplois, jusqu’à atteindre le format de 25 000, alors que les **effectifs de sergents** augmenteront progressivement pour atteindre le volume de 38 500. Quant aux **volontaires du rang** en service permanent (VSP) et aux volontaires sous contrat (VFP1 et VFP4)³, leurs effectifs vont augmenter pour atteindre 103 800.

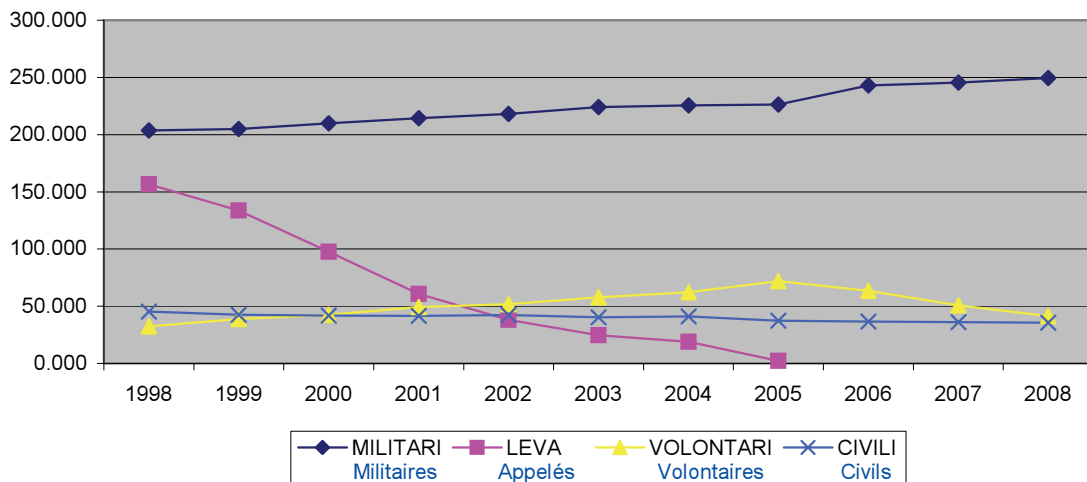
³ “VFP1”, in “ferma di 1 anno” e “VFP4”, in ferma di 4 anni.

³ “VFP1”, volontaire sous contrat d’un an et “VFP4”, volontaire sous contrat de quatre ans.

Ripartizione del personale militare per categoria e del personale civile dal 1998 al 2008

Répartition des effectifs militaires par catégorie et des effectifs civils de 1998 à 2008

CATEGORIE	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
MILITARI ⁴ MILITAIRES ⁴	203.547	204.826	209.950	214.396	218.152	224.189	225.445	226.291	243.035	245.360	249.506
LEVA APPELÉS	156.658	133.592	97.570	60.646	38.000	24.587	18.806	2.230	-	-	-
VOLONTARI IN FERMA VOLONTAIRES SOUS CONTRAT	32.282	38.861	42.553	49.176	51.809	57.741	62.322	71.883	63.529	50.871	41.358
TOTALE MILITARI TOTAL	392.487	377.279	350.073	324.218	307.961	306.517	306.573	300.404	306.564	296.231	290.864
CIVIL ⁵ CIVILS ⁵	45.407	42.616	41.751	41.689	42.437	40.333	41.044	37.307	36.507	36.080	35.582
TOTALE GENERALE TOTAL	437.894	419.895	391.824	365.907	350.398	346.850	347.617	337.711	343.071	332.311	326.446



⁴ U, SU, Volontari in servizio permanente ed Allievi Accademie Scuole Marescialli.

⁵ Dati Nota aggiuntiva allo stato di previsione per la Difesa (per gli anni 1998-2008 – compreso il personale civile Agenzia Industrie per la Difesa).

⁴ Officiers, sous officiers, militaires et cadets officiers et sous officiers.

⁵ Données: Note complémentaire à la situation de prévision de la Défense (pour les années 1998-2008 – y compris le personnel civil de l'Agence Industries pour la Défense).

Ripartizione dei militari per Ruolo e per Forza Armata al 31.12.2008
Répartition des militaires par grade et par armée au 31.12.2008

RUOLO CATÉGORIE	ESERCITO TERRE	MARINA MARINE	AERONAUTICA AIR	CARABINIERI CARABINIERS	TOTALE TOTAL
GENERALI / AMMIRAGLI GÉNÉRAUX / AMIRAUX	263	110	115	109	597
COLONNELLI / C.V. COLONELS / C.V.	1.253	507	612	342	2.714
MAGG. TEN. COL. / C.C. / C.F. CDT / LCL / C.C. / C.F.	5.675	1.680	2.803	1.173	11.331
CAP. TEN. STEN. / T.V. STEN. V. GM CNE / LNT / SLTN / LV / EV1 / EV2	6.137	2.043	2.545	1.972	12.697
MARESCIALLI / ISPETTORI ADJUDANTS / INSPECTEURS	21.003	13.972	26.410	28.850	90.235
SERGENTI / SOVRINTENDENTI SERGENTS / SURINTENDANTS	5.410	3.695	3.805	17.845	30.755
VOLONTARI SP / APPUNTATI VOLONTAIRES DU RANG / SOLDATS 1 ^{RE} CLASSE	27.867	5.783	4.335	61.300	99.285
VOLONTARI IN FERMA VOLONTAIRES SOUS CONTRAT	34.362	4.317	2.413	266	41.358
ALLIEVI ÉLÈVES	817	645	375	55	1.892
TOTALE GENERALE TOTAL GÉNÉRAL					290.864

La struttura della Difesa comprende una consistente e valida componente civile, le cui funzioni sono prevalentemente amministrative e in parte tecniche, ma tutte finalizzate a supportare lo strumento militare nel suo complesso. Il personale civile rappresenta uno strumento di continuità, all'interno di una struttura che impone al personale militare, in funzione delle esigenze operative, una elevata mobilità. Inoltre, in relazione alla consistente riduzione della componente militare, la risorsa "civile" è destinata ad assumere nel tempo sempre maggiore valenza in tutti i livelli organizzativi (sia centrali che periferici) relativamente alle funzioni non operative. Tuttavia, al momento, è determinante una problematica di carattere quantitativo che di fatto non consente il completo raggiungimento dell'obiettivo "civilizzazione". Nei volumi effettivi, infatti, si registra in percentuale una significativa carenza di personale civile nelle qualifiche medio-alte, ritenute al momento dall'Amministrazione Difesa maggiormente necessarie, dovuta al blocco delle assunzioni che negli ultimi anni ha interessato tutta la Pubblica Amministrazione. Il processo di evoluzione della Difesa ha interessato anche la componente civile, il cui volume organico è passato da 53.000 unità circa nel 1985 a 41.861 nel 2005. Le evoluzioni successive, infine, hanno contratto la categoria sino alle 32.606 unità al 31.12.2008.

Le ministère de la défense italien compte un effectif important de personnels civils qui exercent notamment des fonctions administratives et techniques au profit de l'outil militaire dans son ensemble. Les civils représentent un instrument de continuité au sein d'une structure caractérisée par une mobilité importante des personnels militaires, en raison des nombreux engagements opérationnels. De plus, compte tenu de la réduction considérable de la composante militaire, les civils joueront, à l'avenir, un rôle de plus en plus important à tous les niveaux de l'organisation, (aussi bien au niveau central qu'au niveau déconcentré), afin de remplir des fonctions non opérationnelles. À présent, cependant, la Défense italienne est confrontée à une problématique de volume de personnel qui ne permet pas d'atteindre pleinement l'objectif de la « civilianisation ». En effet, elle connaît à ce jour un pourcentage significatif de sous-effectif en personnels civils, notamment dans les catégories de moyen et haut niveau, que la Défense considère comme prioritaires. Ce sous-effectif est dû au gel de l'embauche qu'à connu la fonction publique ces dernières années. Le processus de réorganisation de la Défense a touché également la composante civile, dont les effectifs ont diminué de 53 000 postes en 1985 à 41 861 en 2005. Enfin, les évolutions ultérieures ont entraîné une réduction complémentaire des effectifs civils, dont le volume global au 31 décembre 2008 s'élevait à 32 606 personnes.

Ripartizione del personale civile per categoria e livello al 31.12.2008
(escluso il personale Agenzia Industrie per la Difesa)

Répartition du personnel civil par catégorie et niveau au 31.12.2008
(à l'exception du personnel de l'Agence Industries pour la Défense)

RIPARTIZIONE PERSONALE CIVILE DELLA DIFESA PER CATEGORIA RÉPARTITION DES CIVILS DE LA DÉFENSE PAR CATÉGORIES	TITOLARI TITULAIRES	AREE / DOMAINES CONTRATTO / CONTRAT LIVELLI / NIVEAUX	TOTALI TOTAL
COMPARTO MINISTERI MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	DIRIGENTI GENERALI DIRIGEANTS GÉNÉRAUX	1^ FASCIA CATÉGORIE 1	10
	DIRIGENTI DIRIGEANTS	2^ FASCIA CATÉGORIE 2	153
	PERSONALE AREE FUNZIONALI PERSONNELS DOMAINES FONCTIONNELS	DIRETTIVO CADRE	2.789
		ESECUTIVO EMPLOYÉS	27.274
	AUSILIARE PERS. AUXILIAIRE	2.319	
COMPARTO UNIVERSITARIO SECTEUR ACADÉMIQUE	DOCENTI ENSEIGNANTS	ORDINARIO TITULAIRE	10
		ASSOCIATO ASSOCIÉ	17
		ASSISTENTE ASSISTANT	1
COMPARTO RICERCA RECHERCHE	RICERCATORI CHERCHEURS	TERZO LIVELLO 3 ^e NIVEAU	3
		QUARTO LIVELLO 4 ^e NIVEAU	2
		QUINTO LIVELLO 5 ^e NIVEAU	2
		SESTO LIVELLO 6 ^e NIVEAU	4
		SETTIMO LIVELLO 7 ^e NIVEAU	17
		OTTAVO LIVELLO 8 ^e NIVEAU	5
TOTALE GENERALE TOTAL GÉNÉRAL			32.606

1.2 IL RECLUTAMENTO E LE CESSAZIONI DAL SERVIZIO DEL PERSONALE

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL (les recrutements et les départs)

1.2.1 Il reclutamento / Les recrutements

I fatti salienti del 2008 riguardano l'esigenza di consolidamento dei valori organici definiti precedentemente, tenendo conto anche della difficoltà di mantenere il rapporto fra personale civile e militare a fronte del blocco delle assunzioni di civili. Nel settore del reclutamento, inoltre, continua un forte afflusso di domande caratterizzato, tuttavia, da una diminuzione delle candidature femminili per il ruolo di militare di truppa. Da notare (tabella – Reclutamento del personale militare per categoria e per Forza Armata) la differenza delle assunzioni dei sottufficiali tra i Carabinieri e le altre forze armate. Quest'ultime, attraverso anche un oculato impiego dello strumento del reclutamento cercano di sopperire al "surplus" organico presente nella categoria. L'assenza di volontari "in ferma" nei carabinieri è determinata dalla normativa vigente, che prevede una permanenza in una delle tre forze armate prima della definitiva migrazione presso il Comando Generale dell'Arma.

L'année 2008 a été caractérisée par la nécessité de consolider les effectifs précédemment fixés, en tenant compte des difficultés de conserver le ratio entre civils et militaires au vu du gel de l'embauche des personnels civils. Quant aux recrutements, les demandes d'engagement restent nombreuses, en dépit d'une diminution des candidatures féminines pour la catégorie des militaires du rang. À noter (tableau ci-dessous) qu'il existe une différence entre l'engagement des sous-officiers dans les carabinieri et dans les autres armées. Ces dernières, moyennant un recrutement cohérent et raisonnable, font en sorte de pallier les sureffectifs organiques reconnus dans cette catégorie. L'absence de volontaires "sous contrat" parmi les carabinieri découle de la réglementation en vigueur, qui prévoit que les jeunes aient préalablement servi au sein de l'une des trois armées avant d'avoir la possibilité de rejoindre les carabinieri.

Reclutamenti del personale militare per categoria e Forza Armata - Anno 2008 Recrutements du personnel militaire par catégorie et force armée - Année 2008

CATEGORIA CATÉGORIE	ESERCITO TERRE	MARINA MARINE	AERONAUTICA AIR	CARABINIERI CARABINIERS	TOTALE TOTAL
UFFICIALI OFFICIERS	291	172	160	92	715
SOTTUFFICIALI SOUS-OFFICIERS	130	80	70	511	791
VOLONTARI SP VOLONTAIRES DU RANG	2.900	930	935	2.337	7.102
VOLONTARI IN FERMA VOLONTAIRES SOUS CONTRAT	14.737	1.977	545	-	17.259
TOTALE MILITARI TOTAL MILITAIRES	18.058	3.159	1.710	2.940	25.867

1.2.2 Le cessazioni dal servizio / Les départs

Il rapporto di impiego del dipendente militare viene a cessare per una delle cause previste dalle leggi di stato giuridico che possono essere raggruppate secondo le seguenti tipologie:

- **Cessazione per limiti di età.** Tale causa dipende principalmente dall'età dell'interessato. Per quanto riguarda gli ufficiali l'età differisce anche in relazione al ruolo di appartenenza e del grado raggiunto nel ruolo;
- **Cessazione per infermità e non idoneità** al servizio militare. Il militare che sia divenuto permanentemente inabile al servizio incondizionato o che non abbia riacquisito l'idoneità al termine del periodo massimo di aspettativa è collocato in congedo, nelle categorie della riserva o del congedo assoluto, a seconda dell'idoneità;
- **Cessazione a domanda.** Il militare può cessare dal servizio permanente a domanda, a meno che debba completare il periodo di obbligo di servizio previsto dalle leggi di stato giuridico. In questo contesto devono anche essere evidenziate le iniziative legislative avviate dalla Difesa per consentire il collocamento anticipato in congedo senza penalizzazioni economiche per il personale militare appartenente ai ruoli in esubero;
- **Non idoneità agli uffici del grado,** per scarso rendimento e perdita del grado, prevista per tutte le categorie di militari. Rappresenta la sanzione di stato estrema collegata principalmente a cause disciplinari o penali;
- **La cessazione d'autorità.** Ipotesi singolare di cessazione dal servizio permanente, esclusivamente prevista per gli ufficiali, è la cessazione d'autorità. In base a questa disposizione di stato giuridico l'ufficiale può essere collocato in ausiliaria o in riserva, d'autorità, cioè con provvedimento

La réglementation prévoit plusieurs motifs de cessation d'emploi du personnel militaire, qui juridiquement peuvent être regroupés selon la typologie suivante :

- **Départ pour limite d'âge.** Il s'agit du principal motif de départ ; il diffère selon chaque catégorie de militaires. Pour ce qui est des officiers, l'âge varie aussi par rapport au corps d'appartenance et au grade atteint dans ce corps ;
- **Départ pour infirmité et pour inaptitude** au service militaire. Le militaire devenu inapte définitif au service, n'ayant pas recouvré l'aptitude à l'issue de la période maximale de congé ou ayant été jugé définitivement inapte au service est placé en congé dans le cadre de la réserve ou en congé illimité, selon son aptitude ;
- **Départ à la demande.** Le militaire peut quitter le service actif à sa demande, à moins de compléter la période obligatoire de service prévue par la législation. Il convient de souligner les initiatives législatives proposées par la Défense pour permettre la mise en congé anticipée, sans pénalisation financière, du personnel militaire excédentaire ;
- **Inaptitude aux fonctions du grade,** pour faible rendement et perte du grade. Prévue pour toute catégorie de militaires, elle représente la sanction la plus grave qui découle principalement de violations disciplinaires et pénales ;
- **La mise en congé d'autorité.** Il s'agit là d'un cas particulier de départ du service actif, prévu uniquement pour les officiers. Sur la base de cette disposition statutaire, l'officier peut être mis en disponibilité ou en réserve d'autorité, c'est-à-dire par mesure unilatérale de l'administration, sans que des conditions ni de fait ni de droit étant à la base de cette mesure soient indiquées.

unilaterale dell'amministrazione, senza che siano indicati eventuali presupposti di fatto e di diritto che costituiscano basi legali per un simile provvedimento.

La tabella successiva riporta i numerici del personale militare e civile che ha lasciato il servizio nel 2008, per cessazione con diritto a trattamento pensionistico. Da notare l'assenza di personale di truppa perchè si tratta di una risorsa particolare (il volontario in servizio permanente - VSP) acquisita troppo di recente per garantire delle fuoriuscite. La maggior parte dei congedi, inoltre, è circoscritta alla categoria dei Sottufficiali.

Le tableau suivant porte sur les chiffres du personnel militaire et civil qui a quitté le service en 2008 avec droit à la pension de retraite. À remarquer l'absence des militaires du rang, car il s'agit d'une ressource particulière (le volontaire en service permanent - VSP) récemment introduite suite à la professionnalisation. Il est donc trop tôt pour comptabiliser les départs de cette catégorie de personnel. En outre, la plupart des départs ne concernent que la catégorie des sous-officiers.

Unità di personale militare e civile poste in congedo per pensione durante l'anno 2008

Personnel militaire et civil mis à la retraite au cours de 2008

TIPOLOGIE DI PERSONALE TYPOLOGIE DE PERSONNEL	CATEGORIE DI PERSONALE CATÉGORIE DE PERSONNEL	ESERCITO TERRE	MARINA MARINE	AERONAUTICA AIR	CARABINIERI CARABINIERI	TOTALE TOTAL
a	b	c	d	e	f	g=c+d+e+f
MILITARE MILITAIRES	UFFICIALI OFFICIERS	329	101	163	74	667
	SOTTUFFICIALI SOUS-OFFICIERS	752	260	731	1.325	3.068
	TRUPPA MdR	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE MILITARE TOTAL PERSONNEL MILITAIRES		1.081	361	894	1.399	3.735
CIVILE CIVILS						1.076
TOTALE PERSONALE MINISTERO DIFESA TOTAL PERSONNEL MINISTÈRE DÉFENSE						4.811

1.2.3 Il trattamento economico del personale militare

Le traitement du personnel militaire

Le componenti fondamentali del trattamento economico sono rappresentate: dallo **Stipendio** che remunera la prestazione lavorativa connessa con il rapporto di impiego con lo Stato. Esistono due differenti tipologie stipendiali, una riferita al personale “dirigente”, l'altra a quello “non dirigente”. Per i dirigenti (Colonnelli e Generali) è previsto uno stipendio base, diverso per grado, incrementato con classi biennali e la retribuzione è adeguata annualmente della media dei miglioramenti contrattuali del pubblico impiego. Il personale non dirigente e direttivo⁶, Sottufficiali e personale di truppa in servizio permanente, sono destinatari di stipendi correlati alla qualifica o grado rivestiti⁷; dall'**Indennità integrativa speciale**, che mantiene il potere d'acquisto della retribuzione; dall'**Indennità di posizione/perequativa** che è corrisposta al personale dirigente (Generali e Colonnelli) ed attua la valorizzazione dei trattamenti economici del predetto personale in relazione alla rilevanza delle funzioni svolte; dall'**Assegno di valorizzazione dirigenziale**, corrisposto ai Tenenti Colonnelli e Maggiori, che attua la valorizzazione dirigenziale dei trattamenti economici in relazione alla rilevanza delle funzioni svolte in seno all'ordinamento gerarchico dei ruoli; dall'**Indennità di impiego operativo** (comune a tutto il personale militare) compensa i rischi, i disagi e le responsabilità connesse con diverse situazioni di impiego. Le indennità operative si distinguono in *fondamentali* e *supplementari*. Le indennità *fondamentali*, legate allo “*status*” od alla professionalità del

Les composantes fondamentales du traitement mensuel sont les suivantes: **le salaire**, au titre de rémunération pour la relation de travail avec l'État. Il existe deux types de salaires, pour les cadres supérieurs et pour les cadres subalternes. Les cadres supérieurs (généraux et colonels) perçoivent un salaire de base en fonction de leur grade, augmenté tous les deux ans et reclassé chaque année sur la base de la moyenne des revalorisations contractuelles prévues dans la fonction publique. Les cadres subalternes⁶, ainsi que les sous-officiers et les militaires du rang, reçoivent un salaire fixé en fonction de leur grade et de leur spécialité⁷; **l'indemnité complémentaire spéciale**, visant au maintien du pouvoir d'achat; **l'indemnité de fonction/péréquation**, allouée aux cadres supérieurs (généraux et colonels) au titre des fonctions exercées; **l'allocation de niveau “cadre supérieur”** versée aux lieutenants-colonels et aux commandants, en fonction des responsabilités effectivement exercées; **l'indemnité d'emploi opérationnel** (commune à tout le personnel militaire) destinée à compenser les risques, les difficultés et les responsabilités liés aux différentes situations d'emploi. Les indemnités opérationnelles se répartissent en *fondamentales* et *complémentaires*. Les indemnités *fondamentales*, allouées au titre du *statut* ou de la spécialité du personnel, ne peuvent être cumulées et sont réparties de la manière suivante: Indemnité opérationnelle de base, destinée au personnel touchant l'une des autres indemnités opérationnelles fondamentales

⁶ Ufficiali con meno di 13 anni di servizio dalla nomina ad Ufficiale.

⁷ Gli Ufficiali con oltre 13/23 anni di servizio sono destinatari rispettivamente del trattamento stipendiale di Colonnello e Generale di Brigata. Al conseguimento dei 15/25 anni essi maturano il diritto all'intero trattamento economico dei predetti gradi.

⁶ Pour les officiers justifiant moins de 13 ans de service depuis leur nomination au grade d'officier.

⁷ Les officiers justifiant 13 ou 23 ans de service touchent, respectivement, une rémunération de niveau colonel ou général de brigade. Après 15 à 25 ans de service, ils ont droit à une rémunération complète de niveau dirigeant.

personale e non sono fra loro cumulabili, si suddividono in: Operativa di base corrisposta al personale, destinatario di una delle altre indennità operative fondamentali che si trovi nelle posizioni di assenza dal reparto⁸ o in servizio isolato come frequentatore di corsi presso accademie, scuole e istituti di forza armata o interforze, università o all'estero; Operativa di campagna⁹ spetta al personale militare in forza presso comandi, enti e reparti di "campagna" ed in servizio presso gli Enti centrali, territoriali e le scuole; Operativa detta di "supercampagna"¹⁰ per il personale militare in forza presso comandi, enti e reparti di campagna impiegati nell'ambito di grandi unità di pronto intervento nazionali ed internazionali; Operativa di campagna per truppe alpine per il relativo personale (160% dell'operativa di base); Indennità di imbarco per il personale militare imbarcato con percentuali differenti in base alla tipologia di nave ed alla dipendenza d'impiego¹¹; Indennità di aeronavigazione al personale militare in possesso di brevetto militare di paracadutista (190%); per i possessori di brevetto di pilota militare la percentuale di calcolo dell'operativa di base varia in relazione al tipo di aeromobile sul quale svolgono l'attività di volo¹²; Indennità di volo per il personale degli equipaggi fissi di volo (150%); Indennità per il controllo dello spazio aereo: la percentuale di operativa di base varia in relazione al grado di abilitazione posseduto¹³. Le indennità *supplementari*

et temporairement absent de son unité d'affectation⁸, ou parti en mission, en Italie ou à l'étranger, pour suivre des stages ou des cours dispensés par les académies, les écoles, les établissements de formation, ainsi que les universités; Indemnité pour service en campagne⁹ allouée aux militaires affectés aux commandements, organismes et unités en campagne, ainsi qu'aux personnels affectés auprès des organismes centraux et territoriaux ou auprès des écoles; Indemnité de "supercampagna"¹⁰ pour les militaires servant auprès des commandements, organismes et unités engagés dans le cadre des unités nationales et internationales d'action rapide; Indemnité de service en campagne pour les troupes de montagne (160 % de l'indemnité opérationnelle de base); Indemnité d'embarquement pour les militaires embarqués, variable en fonction du type de bâtiment et du service rempli¹¹; Indemnité de navigation aérienne pour les militaires détenant un brevet militaire parachutiste (190 %); pour les militaires détenant un brevet de pilote militaire le taux de calcul par rapport à l'indemnité opérationnelle de base varie en fonction de l'aéronef utilisé pour l'activité de vol¹²; Indemnité de vol pour les équipages navigants (150 %); Indemnité pour le contrôle de l'espace aérien: le pourcentage de l'indemnité opérationnelle de base change en fonction du niveau d'aptitude obtenu¹³. Les indemnités *complémentaires*

⁸ Servizio in nave o per infermità che si protragga oltre il quindicesimo giorno.

⁹ Nella misura del 120% dell'operativa di base.

¹⁰ Nella misura del 150% dell'operativa di base.

¹¹ Dalla percentuale di 183% dell'operativa di base per navi di superficie, sino al 233 % per i sommergibilisti.

¹² Pilota di aviogetti: 250% dell'operativa di base, plurimotori/elicotteri armati: 190% ; altre tipologie di velivoli/elicotteri 160% dell'operativa di base.

¹³ 1° grado 135% operativa di base; 2° grado 150% , 3° grado 185%.

⁸ Service à bord d'un navire ou infirmité ayant une durée supérieure à 15 jours.

⁹ 120 % de l'indemnité opérationnelle de base.

¹⁰ 150 % de l'indemnité opérationnelle de base.

¹¹ À partir d'un pourcentage de 183 % de l'indemnité opérationnelle de base pour les navires de surface jusqu'à 233 % pour les sous-mariniers.

¹² Pilote d'avion à réaction: 250 % de l'indemnité opérationnelle de base, pilote d'avion multimoteur/hélicoptère armé: 190 %; d'autres types d'aéronefs/hélicoptères: 160 % de l'opérationnelle de base.

¹³ 1^{er} niveau 135 % de l'indemnité opérationnelle de base; 2^e niveau 150 %; 3^e niveau 185 %.

sono invece attribuite in aggiunta a quelle fondamentali in relazione all'effettivo svolgimento di specifiche attività o a particolari condizioni di impiego operativo¹⁴.

Le componenti accessorie (indennità addizionali) sono compensi corrisposti solo al verificarsi di particolari eventi che, per loro natura, non possono essere fissi e continuativi. Tali indennità sono lo **Straordinario** (che compensa le prestazioni di servizio eccedenti il normale orario di lavoro settimanale¹⁵), l'Assegno per nucleo familiare attribuito al personale, in base al carico familiare ed al reddito complessivo del nucleo familiare stesso, gli Emolumenti per trasferimenti e missioni che sono attribuiti per compensare i disagi sopportati nei trasferimenti di sede e per rimborsare le spese sostenute in occasione di servizi isolati prestati fuori dall'ordinaria sede di servizio.

sont, quant à elles, allouées au titre d'activités spécifiques réellement menées ou de conditions d'emploi opérationnel particulières¹⁴.

Les composantes accessoires (indemnités additionnelles), à savoir les compensations allouées pour des événements ponctuels, sont les suivantes: la compensation pour le travail supplémentaire. Certaines indemnités sont *exceptionnelles* (payées pour compenser les heures supplémentaires¹⁵): le supplément familial de solde, attribué en fonction du nombre de personnes à charge dans le foyer et du revenu total, les indemnités d'affectation et de mission, allouées pour compenser les difficultés liées à une nouvelle affectation et pour rembourser les frais de voyage ou les difficultés occasionnées par l'emploi temporaire hors du lieu de travail habituel.

1.3 LE SPESE RELATIVE AL PERSONALE / LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

1.3.1 Le spese relative al personale nel 2008

Les dépenses du personnel en 2008

L'analisi dell'esercizio finanziario 2008 evidenzia come le spese sostenute per il personale siano percentualmente elevate rispetto a quelle relative al settore esercizio ed investimento. Tale situazione necessiterebbe di una adeguata riequilibratura che, tuttavia, potrebbe essere ottenuta solo mediante un incremento della disponibilità finanziaria nei settori esercizio ed investimento. Ciò in quanto i costi connessi al personale sono correlati a provvedimenti di legge che determinano costantemente l'adeguamento dei trattamenti economici.

L'analyse des coûts relatifs à l'exercice budgétaire 2008 met en évidence l'importance du pourcentage des dépenses consacrés au personnel par rapport aux frais de fonctionnement et d'investissement. Un rééquilibrage devrait évidemment être exigé, pour obtenir l'augmentation de la disponibilité financière dans les domaines du fonctionnement et de l'investissement. En effet, les coûts du personnel dépendent des mesures législatives déterminant le réajustement permanent des salaires.

¹⁴ Indennità di marcia, indennità di fuori sede, indennità di comando, indennità di pronto intervento aereo, indennità di disagiata residenza.

¹⁵ Compenso diversificato a seconda che la prestazione eccedente sia stata effettuata durante il periodo feriale diurno, quello feriale notturno e festivo diurno o quello festivo notturno.

¹⁴ Indemnité de marche, indemnité d'emploi hors siège, indemnité de commandement, indemnité de premier secours aérien, indemnité de résidence (attribuée en fonction de l'implantation géographique du service).

¹⁵ La compensation change en fonction de l'horaire pendant lequel le travail supplémentaire a été exécuté (jour/nuit) et du jour de la semaine (ouvrable/férié).

Incidenza nel bilancio della difesa delle categorie del personale militare (dati stato di previsione della spesa per l'anno finanziario 2008)

Incidence sur le budget des dépenses de personnel militaire par catégorie (l'état prévisionnel des dépenses pour l'année budgétaire 2008)

STIPENDI ED INDENNITÀ SALAIRES ET INDEMNITÉS	ESERCITO TERRE	MARINA MARINE	AERONAUTICA AIR	TOTALE TOTAL	%	
UFFICIALI OFFICIERS	€ 737.494.280	€ 269.562.891	€ 365.386.585	€ 1.372.443.756	24,5 %	100 %
SOTTUFFICIALI SOUS-OFFICIERS	€ 946.619.603	€ 619.875.562	€ 1.072.844.663	€ 2.639.339.828	47,2 %	
TRUPPA Mdr	€ 1.236.961.206	€ 211.881.762	€ 133.852.812	€ 1.582.695.780	28,3 %	
QUOTA INPDAP E IRAP COTISATIONS INPDAP ET IRAP	€ 1.059.702.717	€ 394.971.569	€ 564.019.561	€ 2.018.693.847		
TOTALE STIPENDI FF.AA TOTAL SALAIRES ARMÉES	€ 3.980.777.806	€ 1.496.291.784	€ 2.136.103.621	€ 7.613.173.211		
TRATTAMENTO ECONOMICO UFFICI ADDETTI MILITARI ALL'ESTERO SALAIRES DES BUREAUX DES ATTACHÉS MILITAIRES À L'ÉTRANGER				€ 54.562.202		
EQUO INDENNIZZO PERSONALE MILITARE INDEMNITÉS DE DÉDOMMAGEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE				€ 7.500.000		
COMPENSI PRODUTTIVITÀ, EFFICIENZA E PARTICOLARI CONDIZIONI D'IMPIEGO DEL PERSONALE MILITARE ACCESSOIRES: PRIME DE PRODUCTIVITÉ, D'EFFICACITÉ ET CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EMPLOI DU PERSONNEL MILITAIRE				€ 215.154.917		
TRATTAMENTO ECONOMICO DIPENDENTI CIVILI SALAIRES DU PERSONNEL CIVIL				€ 1.219.749.957		
TOTALE SPESE SETTORE PERSONALE TOTAL DÉPENSES DU DOMAINE PERSONNEL				€ 9.110.140.297	59,1 %	100 %
SETTORE ESERCIZIO DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT				€ 2.663.214.230	17,3 %	
SETTORE INVESTIMENTO DÉPENSES D'INVESTISSEMENT				€ 3.634.979.860	23,6 %	
TOTALE FUNZIONE DIFESA TOTAL FONCTION DÉFENSE				€ 15.408.334.387		
FUNZIONE SICUREZZA PUBBLICA FONCTION SÉCURITÉ PUBLIQUE				€ 5.381.104.552		
FUNZIONI ESTERNE FONCTIONS EXTÉRIEURES				€ 112.161.129		
FUNZIONI PENSIONI PROVVISORIE FONCTIONS PENSIONS PROVISOIRES				€ 230.800.000		
TOTALE BILANCIO DIFESA TOTAL BUDGET DÉFENSE				€ 21.132.400.068		

1.3.2 Le spese relative alla politica delle risorse umane

Les dépenses relatives à la politique des ressources humaines

L'insieme delle risorse strumentali e finanziarie della Difesa sono in sé entità inanimate, prive di ogni capacità di efficacia. Sono le persone che, attraverso l'azione collettiva, attivano e collegano le predette risorse rendendo lo strumento militare, come qualsiasi organizzazione, vivo e capace di produrre effetti. L'uomo è anche per l'organizzazione militare risorsa chiave.

In tale contesto si collegano gli interventi di spesa promossi dalla Difesa nel settore delle risorse umane come indicati nella tabella sottoriportata. Tali interventi sono stati desunti dallo Stato di Previsione della spesa della Difesa per l'E.F. 2008 e riflettono, inevitabilmente, il momento di forte ridimensionamento della spesa pubblica avviata negli ultimi anni.

Infine, si sottolinea che nell'ambito della politica delle risorse umane della Difesa, sono presenti taluni istituti, non quantificabili economicamente, finalizzati, da un lato a favorire il personale per la risoluzione di problemi di natura privata (quale ad esempio la sua elevazione culturale) e dall'altro a migliorare la gestione del singolo da parte dell'Amministrazione.

Les ressources matérielles et financières de la Défense n'ont, en soi, aucune capacité et efficacité. Ce sont les personnels qui, collectivement, inter-agissent et utilisent ces ressources pour donner à l'outil militaire, à l'instar de toute autre organisation, la réactivité et la capacité nécessaires. L'humain est, pour l'organisation militaire, une ressource-clé.

C'est dans ce cadre que se placent les dépenses effectuées par la Défense dans le domaine des ressources humaines qui figurent dans le tableau ci-dessous. Ces chiffres sont extraits de l'état de prévision des dépenses de la Défense pour l'exercice budgétaire 2008. Ils reflètent inévitablement l'importante réduction de la dépense publique opérée ces dernières années.

Enfin, il convient de souligner que, dans le cadre de la politique des ressources humaines de la Défense, certaines prestations paraissent difficiles à quantifier d'un point de vue strictement économique; leur finalité est à la fois d'aider le personnel dans la résolution de problèmes à caractère privé (par exemple l'amélioration de son niveau culturel) et d'améliorer l'efficacité de chacun.

Tabella riassuntiva delle spese effettuate
Tableau récapitulatif des dépenses effectuées

SETTORI DI INTERVENTO DOMAINES D'INTERVENTION	IMPORTI IN MILIONI DI EURO CHIFFRES EN MILLIONS D'EUROS
RIORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE (COLLOCAMENTO ANTICIPATO IN CONGEDO DEL PERSONALE MILITARE) RÉORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES (MISE À LA RETRAITE ANTICIPÉE DU PERSONNEL MILITAIRE)	36,5
INTERVENTI ASSISTENZIALI E BENESSERE AL PERSONALE AIDE ET BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL	3,0
CORSI RIQUALIFICAZIONE PERSONALE CIVILE COURS DE RECYCLAGE POUR LE PERSONNEL CIVIL	2,0
FORMAZIONE PERSONALE MILITARE FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE	16,5
ATTIVITÀ RECLUTAMENTO PERSONALE MILITARE RECRUTEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE	7,6

1.4 LA FORMAZIONE / LA FORMATION

La formazione del personale, nell'attuale scenario estremamente complesso e variabile, può costituire il vero fattore di successo nelle attività militari, fornendo gli strumenti e le capacità per esercitare con competenza ed efficacia le peculiarità della professione di soldato. In tale ottica, la Legge n. 25 del 18 febbraio 1997 ed il discendente D.P.R. nr. 556 del 25 ottobre 1999 attribuiscono specifiche competenze al Capo di Stato Maggiore della Difesa in merito alla formazione professionale e culturale del personale militare.

Peraltro, al fine di attuare una completa sinergia tra le diverse componenti delle F.A. (sempre più spesso impegnate in attività comuni), è necessaria l'assimilazione del concetto di **"integrazione interforze"** motivato da concrete esigenze funzionali che ormai investono tutti i settori, da quello della pianificazione generale ed operativa a quello industriale – tecnologico e finanziario, ecc..

Dans le contexte actuel, extrêmement complexe et variable, la formation du personnel peut représenter un véritable facteur de réussite pour les activités militaires, puisqu'elle fournit les outils et les moyens pour permettre aux soldats d'exercer leur métier avec compétence et efficacité. Dans cette optique, la loi n° 25 du 18 février 1997 et le décret n° 556 DPR du 25 octobre 1999 attribuent des compétences spécifiques au chef d'état-major des armées en matière de formation professionnelle et culturelle du personnel militaire. D'ailleurs, afin de mettre en œuvre une complète synergie entre les différentes composantes des armées (de plus en plus engagées dans des activités communes), il apparaît nécessaire d'assimiler le concept d'**"intégration des forces"** en raison des besoins fonctionnels concrets qui impliquent l'ensemble des domaines, depuis la planification générale et opérationnelle jusqu'aux domaines industriel, technologique, financier, etc.

1.4.1 Il Personale Militare / Le personnel militaire

L'“*iter*” formativo degli Ufficiali delle forze armate si compone di vari momenti formativi che possono essere così individuati: **corsi di formazione**, presso le Accademie della durata di 5 anni, con il conseguimento di una laurea specialistica della Classe di Lauree in “Scienza della Difesa e Sicurezza”; **corsi di qualificazione e specializzazione**¹⁶, organizzati presso i Centri d'Addestramento di Forza Armata; **corsi di Stato Maggiore**¹⁷ tenuti negli Istituti Superiori di Forza Armata, della durata di un anno accademico (o inferiori); **corsi di Formazione Superiore** svolti presso l'Istituto Superiore di Stato Maggiore Interforze (ISSMI) e l'Istituto Alti Studi della Difesa (IASD). Tutti questi “appuntamenti formativi” sono equamente distribuiti nell'arco della carriera e si differenziano, nel quadro delle esigenze formative della singola Forza Armata, nei programmi didattici e nella durata. Diversamente, i Corsi di formazione Superiore hanno una connotazione interforze, pertanto i frequentatori¹⁸ svolgono le medesime attività didattiche a prescindere dalla Forza Armata di appartenenza. L'“*iter*” formativo dei **Sottufficiali** si compone, anch'esso, di vari momenti formativi che in sintesi prevedono il conseguimento di un titolo di Diploma di Laurea triennale in “*Scienze Organizzative e Gestionali*” per Esercito e Aeronautica, in “*Scienze Organizzative e Gestionali Marittime e Navali*” per la Marina Militare¹⁹.

Le parcours de formation des officiers des armées est articulé autour des cours et stages suivants: **cours de formation**, auprès des académies, d'une durée de cinq ans, avec l'obtention d'une licence de type maîtrise en “sciences de la défense et de la sécurité”; **cours de qualification et de spécialisation**¹⁶ organisés auprès des centres d'entraînement d'armée; **cours d'état-major**¹⁷ tenus auprès des instituts supérieurs d'armées, de la durée d'une année universitaire (ou inférieur); **cours de formation supérieure** organisés auprès de l'institut supérieur d'état-major interarmées (ISSMI) et de l'institut des hautes études de défense (IASD). Ces “rendez-vous de formation” sont équitablement répartis tout au long de la carrière et diffèrent dans leur contenu et leur durée selon les besoins de formation de chaque armée.

En revanche, les cours de formation supérieure ont une connotation interarmées; les stagiaires¹⁸ suivent donc les mêmes cours, quelle que soit leur armée d'origine. La formation des sous-officiers repose sur différents cours destinés à leur faire obtenir un diplôme universitaire en trois ans en “sciences de l'organisation et de la gestion” pour l'armée de terre et l'armée de l'air, et en “sciences de l'organisation et de la gestion maritimes et navales” pour la marine¹⁹. Les adjudants de l'arme des

¹⁶ Destinati a giovani Ufficiali (Tenenti o corrispondenti) che hanno terminato gli studi di base.

¹⁷ Rivolti ad Ufficiali nel grado di Capitano (o Tenente di Vascello) di prossimo impiego presso gli Enti Centrali/Alti Comandi.

¹⁸ Maggiori/Tenenti Colonnelli per l'ISSMI (Istituto Superiore di Stato Maggiore Interforze), Colonnelli/Generali per lo IASD (Istituto Alti Studi per la Difesa).

¹⁹ Il diploma di laurea è stato ottenuto attraverso apposite convenzioni stipulate con l'Università della Tuscia di VITERBO.

¹⁶ Destinés aux jeunes officiers (lieutenants ou équivalents) ayant achevé leur formation de base.

¹⁷ Ils s'adressent à des officiers du grade de capitaine (ou lieutenant de vaisseau) qui seront prochainement affectés aux organes centraux/hauts commandements.

¹⁸ Commandants/lieutenants-colonels pour l'ISSMI (institut supérieur d'état-major interarmées), colonels/général pour l'IASD (institut des hautes études de défense).

¹⁹ Le diplôme universitaire est obtenu à travers des accords ad hoc passés avec l'université de la Tuscia de VITERBE.

I Marescialli appartenenti all'Arma dei Carabinieri conseguono un Diploma di Laurea triennale per “*Operatore della Sicurezza e Controllo Sociale*” presso l'Università di FIRENZE. Nell'arco della carriera, le conoscenze e le capacità del personale sono mantenute vive, in un'ottica di formazione continua, tramite percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale caratterizzati dalla frequenza di corsi brevi ed intensi, presso istituti di formazione militari o civili, in Italia e all'estero.

Gli “iter” formativi del personale di truppa sono articolati dalle diverse forze armate in maniera differente ed in funzione del tipo di impiego previsto, della durata della ferma e della posizione di stato giuridico (VFP1²⁰-VFP4²¹- VSP²²). In linea di massima, i cicli formativi hanno come caratteristica comune quella di essere strutturata in “moduli” somministrati in tempi diversi ma con criteri di “continuità” (nel senso che i successivi tengono conto dei moduli che li precedono). Tale struttura formativa è conseguenza dei meccanismi di arruolamento che prevedono il transito, attraverso concorsi interni, dal VFP1 al VFP4 e successivamente al VSP.

La Formazione Superiore, a connotazione spiccatamente interforze, per la quale il Capo di Stato Maggiore della Difesa ha la competenza di emanare disposizioni a carattere generale sugli obiettivi da raggiungere, s'inquadra nel sistema formativo generale che tiene conto della formazione di base, specifica di ogni Forza Armata. Essa rappresenta l'insieme di attività di preparazione culturale generale e tecnico-professionale, svolte nell'ambito di istituti scolastici di forza armata ed interforze, tendenti a fornire agli Ufficiali le

carabinieri obtiennent un diplôme universitaire d'“opérateur de la sécurité et du contrôle social” auprès de l'université de Florence. Tout au long de leur carrière, les connaissances et les capacités du personnel sont remises à niveau, dans une perspective de formation continue, au travers de stages qualifiants et de reconversion professionnelle intensifs et de courte durée, dispensés par des établissements de formation militaires ou civils, en Italie et à l'étranger. Les diverses armées organisent les parcours de formation des volontaires et des militaires du rang de manière différenciée en fonction de l'engagement prévu, de la durée de leur service et de leur statut juridique (VFP1²⁰ – VFP4²¹ – VSP²²). En principe, la caractéristique commune des cycles de formation réside dans la structure en “modules”, dispensés à des périodes différentes mais à partir de critères de “continuité” (c'est-à-dire que les notions ayant fait l'objet du module précédent sont prises en compte dans le module suivant). Cette structure de formation découle des dispositifs de recrutement qui prévoient le passage, par concours internes, de la catégorie d'VFP1 à celle d'VFP4 et, par la suite, à celle d'VSP.

Le chef d'état-major des armées est responsable de la promulgation des dispositions générales en matière d'objectifs à atteindre dans le cadre de la formation supérieure. Celle-ci a une vocation clairement interarmées et est intégrée dans le dispositif général de formation qui tient compte de la formation de base spécifique à chaque armée. Elle représente l'ensemble des activités de formation culturelle générale et technico-professionnelle, mises en œuvre dans le cadre des établissements d'armée et interarmées. Elles sont

²⁰ Volontario in Ferma Prefissata di 1 anno.

²¹ Volontario in Ferma Prefissata di 4 anni.

²² Volontario in Servizio Permanente.

²⁰ Volontaire sous contrat d'1 an (militaire du rang contractuel).

²¹ Volontaire sous contrat de 4 ans (militaire du rang contractuel).

²² Volontaire du rang (militaire du rang de carrière).

capacità e le competenze necessarie per ricoprire incarichi di responsabilità, ai vari livelli gerarchici, nell'ambito di Stati Maggiori ed Alti Comandi, nonché per essere in grado di disimpegnare incarichi di comando di medio ed alto livello. La Formazione Superiore, inoltre, si può suddividere in: Formazione di Forza Armata, i cui obiettivi formativi sono fissati dal relativo Capo di Stato Maggiore e che si concretizza con la frequenza dei Corsi di Stato Maggiore presso gli Istituti di Forza Armata; Formazione Interforze ed Internazionale, i cui obiettivi formativi sono indicati dal Capo di Stato Maggiore della Difesa e che è rappresentata dalla frequenza di un'aliquota di Ufficiali di tutte le forze armate dei Corsi svolti presso l'ISSMI e lo IASD.

destinées à offrir aux officiers les capacités et les compétences requises pour exercer des fonctions de haut niveau, aux différents échelons hiérarchiques au sein des états-majors et des hauts commandements. Elles ont également vocation à les mettre en mesure d'assurer des fonctions de commandement de niveau moyen et élevé. La formation supérieure doit, en outre, être subdivisée en deux parties: la formation d'armée, dont les objectifs sont établis par le chef d'état-major et qui se traduit par des cours d'état-major dispensés auprès des instituts d'armée; la formation interarmées et internationale, dont les objectifs sont définis par le chef d'état-major des armées et qui est dispensée par l'ISSMI et l'IASD, aux officiers des différentes armées ayant passé un concours.

1.4.2 Il Personale civile / Le personnel civil

Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale civile costituisce una spinta strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione definiti dall'Amministrazione e concordati nell'ambito della contrattazione integrativa e si rivolge a tutto il personale a tempo indeterminato.

Nell'attuazione dei programmi formativi l'A.D. si avvale della collaborazione di vari istituti di formazione: Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, CIVILSCUOLADIFE, Università ed Istituti pubblici e privati specializzati nel settore della formazione.

Dans le cadre du processus de réforme et de modernisation de l'administration publique, la formation des personnels civils joue un rôle stratégique et fondamental à la fois pour le développement professionnel de ces agents et pour la réussite des objectifs fixés par l'institution.

La formation des personnels civils titulaires s'opère par l'organisation de stages d'entraînement, de reconversion et de reclassement, établis à partir des orientations fixées par l'administration et des décisions prises dans le cadre des conventions négociées.

Pour la mise en œuvre des programmes de formation, l'administration de la Défense s'appuie sur la collaboration de plusieurs instituts de formation: école supérieure de l'administration publique, école de formation des personnels civils de la Défense (dénommée CIVILSCUOLADIFE), ou universités et établissements publics ou privés spécialisés dans la formation.



1.5 LA RISERVA / LA RÉSERVE

1.5.1 Fondamenti giuridici, organizzazione e missioni Fondements juridiques, organisation et missions

Il repentino cambiamento del quadro politico internazionale e della relativa minaccia, ha imposto alla Difesa italiana nel 1997 di rivedere il concetto dell'impiego delle riserve. Questo strumento, che sino ad allora era stato basato su criteri di mobilitazione di massa, è stato rivisto in chiave riduttiva al fine di limitare le predisposizioni di mobilitazione al solo completamento di Comandi/Enti/Unità in vita. Tale riorganizzazione, pur mantenendo pressoché invariato il quadro legislativo generale, ha comportato una completa revisione dei criteri generali, delle procedure, degli strumenti e delle modalità attuative della mobilitazione. A questa prima innovazione si è aggiunto, successivamente, il passaggio dal sistema di reclutamento basato sulla coscrizione obbligatoria, ora sospesa (1° gennaio 2005), a quello fondato esclusivamente sull'arruolamento volontario.

L'évolution du cadre géopolitique international et, par conséquent, de la menace qui lui est associée, a entraîné en 1977 une refonte du concept d'emploi de la réserve. Celle-ci, jusqu'alors fondée sur des critères de réserve de masse mobilisable en temps de guerre, a été revue à la baisse afin de limiter les préparations à la mise en place de commandements/organes/unités existants. Cette réorganisation, tout en maintenant presque inchangé le cadre juridique général, a comporté une révision globale des critères généraux, des procédures, des outils et des modalités d'application de la mobilisation. À cette première innovation s'est ajouté, par la suite, le passage du système de recrutement fondé sur la conscription obligatoire, désormais suspendue (1^{er} janvier 2005), au système fondé exclusivement sur l'engagement volontaire et donc sur la professionnalisation des forces.

Articolazione della Riserva Italiana / Organisation de la réserve italienne

LE FORZE DI COMPLETAMENTO LES COMPOSANTES DE LA RÉSERVE	FORZE PER IL COMPLETAMENTO GENERALE RÉSERVE GÉNÉRALE	<p>SI COSTITUISCONO ALL'EMERGENZA ATTRAVERSO PROVVEDIMENTI A CARATTERE COERCITIVO (PIANIFICATI SIN DAL TEMPO DI PACE) IL BLOCCO DEI CONGEDAMENTI, RICHIAMO DEL PERSONALE MILITARE IN CONGEDO, ETC.</p> <p>EST MISE EN PLACE EN CAS D'URGENCE AU TRAVERS DE MESURES À CARACTÈRE COERCITIF (PLANIFIÉES EN TEMPS DE PAIX), BLOCAGE DES PROCÉDURES DE CESSATION DE L'ÉTAT MILITAIRE OU DE RADIATION DU SERVICE ACTIF, RAPPEL DES MILITAIRES DÉJÀ RADIÉS, ETC.</p>	
	FORZE DI COMPLETAMENTO VOLONTARIE RÉSERVISTES VOLONTAIRES	<p>PERSONALE IN CONGEDO RICHIAMABILE SU BASE VOLONTARIA PER FRONTEGGIARE PARTICOLARI ESIGENZE OPERATIVE. RISORSE IMPIEGABILI ANCHE IN TEMPO DI PACE (SIA SUL TERRITORIO NAZIONALE CHE FUORI AREA) CON APPOSITO DECRETO MINISTERIALE CHE NE STABILISCE L'ENTITÀ E LA DURATA.</p> <p>ANCIENS MILITAIRES D'ACTIVE POUVANT ÊTRE RENGAGÉS EN TANT QUE VOLONTAIRES POUR FAIRE FACE À DES BESOINS OPÉRATIONNELS PARTICULIERS. IL S'AGIT DE PERSONNELS POUVANT ÊTRE ENGAGÉS MÊME EN TEMPS DE PAIX (AUSSI BIEN SUR LE TERRITOIRE NATIONAL QU'HORS ZONE) PAR UN DÉCRET MINISTÉRIEL AD HOC PRÉVOYANT LA PORTÉE ET LA DURÉE DE L'ENGAGEMENT.</p>	
	LA RISERVA SELEZIONATA LA RÉSERVE SÉLECTIONNÉE	<p>PERSONALE IN POSSESSO DI PECULIARI SPECIALIZZAZIONI D'INTERESSE DELLA FORZA ARMATA NON REPERIBILI IN AMBITO MILITARE.</p> <p>PERSONNEL DÉTENANT UNE SPÉCIALISATION ET DES COMPÉTENCES INTÉRESSANT L'ARMÉE DE TERRE ET DIFFICILE À TROUVER DANS LE MONDE MILITAIRE.</p>	<p>REPARTI CIMIC: PERSONALE CON COMPETENZA NEGLI AFFARI PUBBLICI, INFRASTRUTTURE, ECONOMIA E COMMERCIO, SUPPORTO UMANITARIO E AFFARI CULTURALI.</p> <p>UNITÉS CIMIC: PERSONNEL DÉTENANT DES COMPÉTENCES EN MATIÈRE D'AFFAIRES PUBLIQUES, INFRASTRUCTURE, ÉCONOMIE, AIDE HUMANITAIRE ET AFFAIRES CULTURELLES.</p> <p>ORGANI DI STAFF: PERSONALE CON ELEVATE CAPACITÀ DI COMANDO E CONTROLLO CON COMPETENZE SPECIALISTICHE, QUALI DIRETTI CONSULENTI DEL COMANDANTE NEI SETTORI GIUSTIZIA, FISCALE, ECONOMICO, ETC.</p> <p>ORGANES D'EM: PERSONNELS DÉTENANT DES COMPÉTENCES ÉLEVÉES DE COMMANDEMENT, DE CONTRÔLE ET DES COMPÉTENCES SPÉCIALISÉES, TELLES QUE CONSULTANTS DU CHEF MILITAIRE DANS LES DOMAINES JURIDIQUE, FISCAL, ÉCONOMIQUE, ETC.</p> <p>REPARTI SANITARI CAMPALI: PERSONALE MEDICO E PARAMEDICO DA TRARRE DA MILITARI IN CONGEDO O DIRETTAMENTE DAI CIVILI.</p> <p>UNITÉS SANTÉ DE CAMPAGNE: PERSONNELS MÉDICAUX ET PARAMÉDICAUX ISSUS DU MONDE CIVIL OU ANCIENS MILITAIRES.</p> <p>SERVIZIO POSTALE MILITARI: PERSONALE DA TRARRE DAI CIVILI, APPARTENENTI ALLE POSTE ITALIANE, PER GARANTIRE IL SERVIZIO POSTALE A FAVORE DI CONTINGENTI "FUORI AREA".</p> <p>AGENCE POSTALE: PERSONNELS ISSU DU MONDE CIVIL, APPARTENANT À LA SOCIÉTÉ "POSTE ITALIANE", ENGAGÉS POUR ASSURER LE SERVICE DU COURRIER AU PROFIT DES CONTINGENTS PROJETÉS HORS ZONE.</p>

Nelle "Forze di Completamento", ovvero i bacini di personale che ogni Forza Armata ha disponibile su base volontaria, possono partecipare i militari delle categorie del congedo di cui sopra - congedati da non oltre 5 anni e che abbiano fornito, all'atto della cessazione dal servizio, oppure in tempi successivi, una "Dichiarazione di disponibilità"²³. Tale disponibilità comporta

Les volontaires admis à souscrire un engagement sont les anciens militaires libérés de leurs obligations militaires depuis cinq ans au plus et ayant fourni, au moment de la cessation du service actif ou ultérieurement, une "déclaration de disponibilité"²³, (après avoir souscrit un engagement à servir dans la réserve, qui les fait figurer sur une liste dans laquelle les

²³ Disponibilità dalla quale è possibile, in tempo di pace recedere in ogni momento seguendo le procedure indicate da ogni Forza Armata.

²³ Disponibilité sur laquelle il est, de toute façon, possible de revenir à tout moment selon les procédures indiquées par chaque armée.

l'inserimento del personale in un elenco ove la Forza Armata interessata seleziona, in relazione alle esigenze funzionali e numeriche e compatibilmente con le risorse assegnate, le figure di interesse per ripianare le carenze che si possono venire a creare nel proprio organico. Una volta individuato il personale necessario, invia agli stessi un "preavviso di richiamo" che ne specifica il periodo, la durata ed il Comando/Ente/Unità presso il quale prestare servizio. Il personale selezionato dovrà confermare la propria disponibilità o viceversa, la propria impossibilità al richiamo che, tuttavia, non comporta l'esclusione da eventuali richiami successivi. Quanto rappresentato evidenzia l'innovazione principale del sistema, in quanto prefigura una forma di reclutamento vera e propria, seppur **a tempo determinato**, di personale già in congedo. La "Riserva selezionata", che concorre alla composizione delle Forze di Completamento volontarie, è costituita da personale specializzato in possesso di peculiari **professionalità** d'interesse della forza armata **non reperibili nell'ambito militare** (interpreti, tecnici, medici, etc.). Detto personale è reperito direttamente tra i civili ai quali, previa sottoscrizione della disponibilità al richiamo alle armi e selezione da parte della F.A., è **conferita, senza concorso, la nomina ad Ufficiale di complemento** fino al grado di Maggiore. Il rapporto d'impiego con il "riservista" è a **tempo determinato** (per l'Esercito, massimo di 180 giorni nell'anno) ed è basato sulla volontarietà al richiamo da parte dell'interessato. La rescissione da tale rapporto è, pertanto, attuata con immediatezza a seguito di domanda dell'interessato. Il riservista è soggetto a tutte le disposizioni di legge per i pari grado in servizio ed ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico spettante è quello dei pari grado in servizio.

armées intéressées sélectionnent, en fonction des leurs besoins fonctionnels et quantitatifs, les spécialités requises pour combler leurs sous-effectifs éventuels). Une fois le personnel nécessaire identifié, un "avis de rappel" est envoyé à l'intéressé. Il précise la période, la durée de l'engagement et le commandement, organisme ou unité auprès duquel il servira. La personne sélectionnée devra confirmer sa disponibilité, ou bien faire état de son indisponibilité, ce qui n'implique en aucun cas la radiation de la liste des réservistes disponibles et n'exclut donc pas d'éventuels rappels.

Il s'agit là de l'innovation majeure du système, de réserve puisqu'il promeut une véritable forme de recrutement, bien qu'à **durée déterminée**, d'anciens militaires. La "réserve sélectionnée" est composée d'experts dans des **spécialités professionnelles peu répandues dans le monde militaire** (interprètes, techniciens, médecins,...). Ces personnels sont issus du monde civil; après avoir souscrit un engagement à servir dans la réserve et avoir été sélectionnés par l'armée intéressée, **ils sont nommés, sans concours, officiers de réserve** jusqu'au grade de commandant. Le contrat d'engagement avec le "réserviste" est à durée déterminée (pour l'armée de terre, pour une durée qui n'excède pas 180 jours par an) et est fondé sur le volontariat. Le contrat est, dès lors, résilié, dès que le réserviste concerné en fait la demande. Le réserviste, tout comme ses collègues d'active du même grade, doit observer l'ensemble des dispositions de loi, a le droit au maintien de son emploi et son salaire est le même que celui de ses collègues d'active du même grade.

Bacino di domande personale in riserva / Vivier de personnels de réserve

	UFFICIALI OFFICERS	SOTTUFFICIALI SOUS-OFFICERS	TRUPPA VOLONTAIRES	TOTALE TOTAL
ESERCITO TERRE	6.982	1.245	30.262	38.489
MARINA MARINE	226	21	1.031	1.278
AERONAUTICA AIR	1	-	29	30
CARABINIERI CARABINIERS	-	-	-	-
TOTALE TOTAL	7.209	1.266	31.322	39.797

1.5.2 La riserva operativa / La réserve opérationnelle

Le molteplici attività operative nei teatri esteri e le esigenze connesse con la sicurezza della Patria, hanno visto incrementare nel tempo l'impiego delle Forze di Completamento da parte delle Forze Armate. Dal bacino di forze (scorte) adeguatamente addestrato e composto da figure con professionalità ben delineate, si riesce attualmente a prelevare il personale necessario a soddisfare le esigenze correlate con la momentanea insufficienza di effettivi dello strumento militare.

In particolare, la cura posta da parte delle Forze Armate nella scelta del personale da inserire negli assetti, consente di introdurre il personale (su base volontaria o in via eccezionale, con chiamata obbligatoria) nei ranghi delle unità operative con immediatezza.

Tale situazione la si riscontra anche con quel personale in possesso di professionalità pregiate e non facilmente rintracciabili nell'ambito delle Forze Armate (la cosiddetta Riserva Selezionata) che contribuisce in massima parte alle esigenze CIMIC o LEGAD nei Teatri Operativi esteri.

Les nombreux engagements opérationnels sur les théâtres extérieurs et les exigences de sécurité en métropole ont multiplié le recours aux forces de réserve par les armées. Le vivier de forces (réserves), constitué de spécialistes entraînés de façon adéquate, fournit à l'heure actuelle le personnel nécessaire pour résoudre les situations de sous-effectifs momentanés.

L'attention particulière portée par les forces armées au choix des personnels formés permet leur affectation immédiate (sur volontariat ou, exceptionnellement, sur appel obligatoire) au sein des unités opérationnelles.

Cette situation vaut aussi pour les personnels spécialisés (réserve sélectionnée), auxquels on fait appel pour satisfaire aux exigences de la coopération civilo-militaire (CIMIC) ou pour remplir les fonctions de LEGAD (consultants juridiques) sur les théâtres d'opérations étrangers.



SECONDA PARTE: SOGGETTI TEMATICI SECONDE PARTIE : SUJETS THÉMATIQUES

2.1 IL TRATTAMENTO PENSIONISTICO MILITARE / LE RÉGIME DE PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE

Intorno alla fine degli anni '80 è emersa la necessità di provvedere ad una riforma del sistema previdenziale italiano. Ciò a seguito di una serie di studi di settore che indicavano un tendenziale incremento degli indici di spesa pubblica causato, in particolar modo, dagli oneri previdenziali e pensionistici. Nel 1992 il Governo fu delegato ad adottare provvedimenti nel campo previdenziale che si concretizzarono con delle norme volte a garantire più elevati livelli di copertura previdenziale disciplinando, altresì, le forme di previdenza complementari alla pensione pubblica.

À la fin des années quatre-vingt, le régime italien de sécurité sociale a été considérablement réformé, après la publication de rapports soulignant la tendance à la hausse des dépenses publiques résultant des charges sociales et des pensions. En 1992, le gouvernement a été autorisé à légiférer dans le domaine de la sécurité sociale. La réglementation adoptée avait pour but d'augmenter le nombre de cotisations sociales et de codifier les régimes complémentaires de retraite.

2.1.1 In che cosa consiste la pensione / Qu'est-ce qu'une pension de l'État ?

I successivi interventi regolanti la materia delinearono un nuovo assetto dei relativi trattamenti. In particolare, nel 1995 fu varato il definitivo passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo introducendo una nuova articolazione del sistema, basato su tre livelli di tutela previdenziale, definiti "pilastri": **la pensione pubblica, la previdenza complementare²⁴, la previdenza integrativa privata²⁵**. Tali riforme hanno inciso in modo profondo sull'entità del trattamento pensionistico che risulta differenziato a seconda dell'anzianità contributiva posseduta al 31.12.1995; per il personale con anzianità contributiva di almeno 18 anni al 31.12.1995 si applica il tradizionale sistema retributivo²⁶, mentre per

Les normes mises en place postérieurement ont abouti à une réorganisation du système de sécurité sociale et des pensions. C'est, en particulier, en 1995, qu'a été approuvé le passage d'un système rétributif à un système contributif. Un nouveau régime, fondé sur trois niveaux de prévoyance, dénommés "piliers", a été mis en place: **la pension publique, le régime complémentaire²⁴ et les caisses de prévoyance privées²⁵**. Ces réformes ont modifié sensiblement le régime de retraite, qui varie en fonction de l'ancienneté contributive au 31 décembre 1995; pour les personnels justifiant d'au moins 18 ans de cotisations au 31 décembre 1995, le système rétributif traditionnel est appliqué²⁶,

²⁴ Trattamento di Fine Rapporto e fondi pensione.

²⁵ Eventuali polizze assicurative.

²⁶ Basato sulla somma degli importi di due quote (quota A + quota B). La quota A tiene conto dell'anzianità contributiva posseduta sino al 31 dicembre 1992 e dell'ultima retribuzione percepita in servizio. La quota B, considera l'anzianità contributiva posseduta successivamente all'1° gennaio 1993 e la media delle retribuzioni percepite nel periodo di riferimento (dal 1° gennaio 1993 alla data di collocamento in quiescenza);

²⁴ Indemnité de fin de carrière et fonds de retraite.

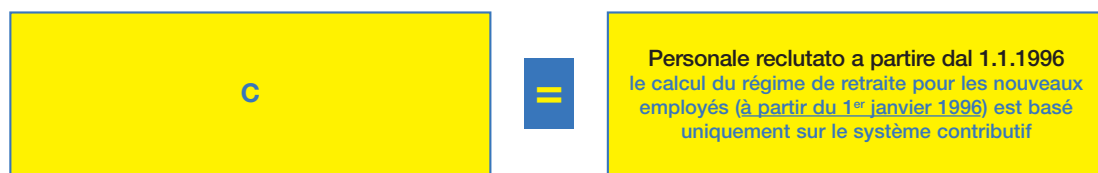
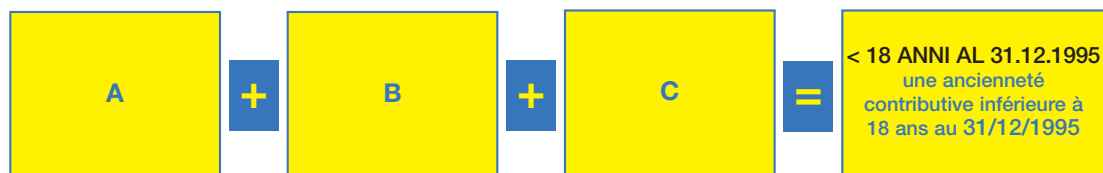
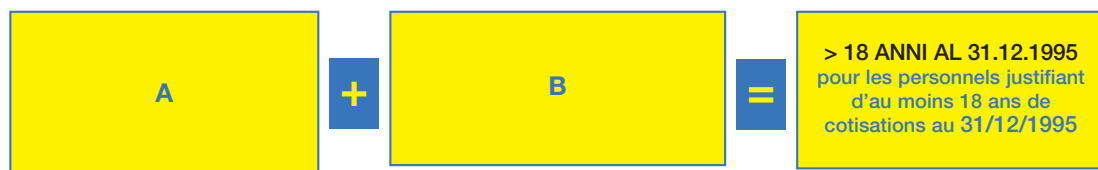
²⁵ Polices d'assurance éventuelles.

²⁶ Basé sur la somme des montants de deux quotas (*quota A + quota B*). Le *quota A* prend en compte l'ancienneté contributive au 31 décembre 1992 du dernier traitement perçu pendant le service effectif. Le *quota B*, prend en compte l'ancienneté contributive après le 1^{er} janvier 1993 et la moyenne des rétributions perçues pendant la période de référence (du 1^{er} janvier 1993 jusqu'à la date de mise à la retraite);

il personale con anzianità contributiva inferiore ai 18 anni al 31 dicembre 1995 si applica, sino a tale data, il criterio retributivo (basato sulla somma degli importi delle quote A e B). Per gli anni successivi si applica il metodo contributivo (*quota C*)²⁷; per il personale “neo assunto” (a far data dal 1° gennaio 1996), la determinazione della pensione avviene unicamente con il sistema contributivo (*quota C*).

tandis que pour les assurés ayant une ancienneté contributive inférieure à 18 ans au 31 décembre 1995, le système rétributif est appliqué jusqu'à cette date (fondé sur la somme des montants des quotas A et B). Pour les années suivantes, en revanche, le système contributif (*quota C*)²⁷ est appliqué; le calcul du régime de retraite pour les nouveaux employés (à partir du 1^{er} janvier 1996) est basé uniquement sur le système contributif (*quota C*).

Trattamento pensionistico militare / Les retraites militaires



Quota A: tiene conto dell'anzianità contributiva posseduta sino al 31 dicembre 1992 e dell'ultima retribuzione percepita in servizio.

Quota A: prend en compte l'ancienneté contributive au 31 décembre 1992 du dernier traitement perçu pendant le service effectif.

Quota B: considera l'anzianità contributiva posseduta successivamente all'1° gennaio 1993 e la media delle retribuzioni percepite nel periodo di riferimento (dal 1° gennaio 1993 alla data di collocamento in quiescenza).

Quota B: prend en compte l'ancienneté contributive après le 1^{er} janvier 1993 et la moyenne des rétributions perçues pendant la période de référence (du 1^{er} janvier 1993 jusqu'à la date de mise à la retraite).

Quota C: calcolata sull'ammontare dei contributi effettivamente versati dall'1° gennaio 1996 sino alla data di cessazione dal servizio.

Quota C: calculé sur la somme des cotisations réellement versées du 1^{er} janvier 1996 jusqu'à la date de départ.

²⁷ Calcolato sull'ammontare dei contributi effettivamente versati dall'1° gennaio 1996 sino alla data di cessazione dal servizio.

²⁷ Calculé sur la somme des cotisations réellement versées du 1^{er} janvier 1996 jusqu'à la date de mise à la retraite.

2.1.1.a Dispositivi comuni ai militari ed ai funzionari in materia di pensioni

Dispositions communes aux militaires et aux fonctionnaires en matière de pension

Con i predetti sistemi di computo, l'ammontare del trattamento pensionistico ordinario è stato drasticamente ridotto da quasi l'80%, previsto prima delle riforme, a circa il 50-60% degli emolumenti percepiti l'ultimo giorno di servizio. Per compensare, seppure parzialmente, tale riduzione le norme in vigore favoriscono la costituzione di forme pensionistiche complementari (i cosiddetti "fondi pensione"). Essi rappresentano uno strumento che permette la creazione del cosiddetto "secondo pilastro di previdenza" a capitalizzazione individuale (aggiuntivo al "primo pilastro", cioè la pensione pubblica). L'obiettivo è permettere un'integrazione del trattamento di base, per tentare di riportarlo ai valori vicini e precedenti alla riforma del 1995. I predetti fondi pensione possono essere "ad ambito definito", i cui destinatari sono le specifiche categorie di lavoratori (personale del Comparto Difesa/Sicurezza) o "aperti", ai quali possono accedere indistintamente tutti i lavoratori. I primi sono istituiti mediante la contrattazione collettiva, i secondi sono dei "prodotti" creati da banche o da assicurazioni e collocati sul libero mercato. L'adesione ai fondi pensione è esclusivamente su base volontaria e le fonti di finanziamento possono essere di tre distinte fattispecie: la contribuzione del lavoratore, la contribuzione del datore di lavoro ed il versamento di quote del trattamento di Fine Rapporto. Le risorse raccolte dal fondo pensione, al fine di produrre un rendimento che andrà ad aggiungersi alla contribuzione annualmente versata, saranno periodicamente rivalutate secondo la media dei rendimenti di un paniere di fondi pensione. L'ammontare delle prestazioni previdenziali dipenderà, pertanto, dai contributi versati, dal periodo di permanenza nel fondo e dal rendimento ottenuto dall'investimento del patrimonio.

Par ces nouveaux systèmes de calcul, le montant de la pension de retraite ordinaire a subi une diminution drastique: d'un taux de 80 % environ du traitement perçu le dernier jour de service effectif, comme prévu avant la réforme, à un taux d'environ 50-60 %. Afin de compenser, même partiellement, cette baisse, la réglementation en vigueur prévoit la création de régimes de retraite complémentaire (les "fonds de retraite"). Ces derniers constituent un outil permettant la réalisation du "second pilier" du régime de sécurité sociale à capitalisation individuelle (s'ajoutant au "premier pilier", constitué par la pension publique). Il s'agit d'un complément de la pension de retraite de base qui doit permettre de ramener la pension perçue au niveau prévu avant la réforme de 1995. Ces fonds de retraite peuvent être "fermés", c'est-à-dire réservés à des catégories spécifiques de travailleurs (les personnels du domaine de la Défense/Sécurité) ou "ouverts", accessibles à tous. Les premiers sont créés au moyen des conventions collectives, alors que les autres sont des "produits" développés par des banques ou des assurances et placés sur le marché public. L'adhésion à un fonds de retraite s'effectue exclusivement sur la base du volontariat et les sources de financement peuvent être de trois types: cotisations versées par le travailleur, contribution de l'employeur et versement de quotes-parts de l'indemnité de fin de carrière. Les montants cumulés dans le fonds de retraite sont périodiquement revalorisés à partir de la moyenne des rendements d'un panier de fonds de retraite, afin de produire un rendement s'ajoutant aux cotisations versées sur base annuelle. La pension perçue sera donc fonction des cotisations versées, de la période d'adhésion au fonds et du rendement obtenu suite à l'investissement du

Per il personale delle forze armate, infine, tale impalcatura è ancora in fase di attuazione in quanto, a fronte della riduzione del trattamento garantito dallo Stato (1° pilastro), non è stata ancora disposta l'istituzione dei fondi pensione (2° pilastro). Tale parziale attuazione ha avuto un doppio riflesso negativo in quanto, oltre alla mancata integrazione della pensione pubblica, ha inibito anche la sottoscrizione di eventuali polizze assicurative (3° pilastro), a causa della impossibilità di valutarne la reale convenienza per la indeterminatezza della quota di contribuzione residua non soggetta a tassazione.

patrimoine. Pour les personnels des armées italiennes, cette réforme n'a pas encore été entièrement réalisée: la réduction de la pension de retraite garantie par l'État (premier pilier) n'a pas encore été compensée par la création des fonds de retraite (deuxième pilier). Cette mise en œuvre partielle a produit un double effet négatif: impossibilité d'intégrer la pension publique et blocage de l'adhésion à d'éventuelles caisses d'assurance (troisième pilier). Il est en effet impossible d'en évaluer l'avantage réel, en raison de la difficulté de déterminer la quote-part de cotisations résiduelles non imposables.

2.1.1.b Le regole particolari del regime pensionistico applicabile ai soli militari **Les règles particulières du régime des pensions de l'Etat, applicables aux seuls militaires**

L'attuale normativa prevede per il personale militare di un riconoscimento di un particolare "bonus", ai soli fini pensionistici, consistente nell'attribuzione di un anno di anzianità figurativa ogni cinque anni di servizio effettivo prestato. Il totale del "bonus" tuttavia, non può superare i cinque anni complessivi. Ai fini di poter usufruire di tale "bonus", anche ai fini di trattamento di "fine servizio", il personale è tenuto a pagare un contributo in base al trattamento economico percepito all'atto della domanda di attribuzione di tale beneficio. Un secondo privilegio riservato al personale militare è quello della posizione di "ausiliaria". A tal proposito il personale che cessa dal servizio per limiti di età, permane per un periodo di 5 anni in tale posizione. Durante a tale periodo, oltre al trattamento pensionistico percepisce una particolare indennità pari al 70% della differenza con il trattamento previsto dal pari grado in servizio.

La réglementation actuelle reconnaît au personnel militaire un "bonus" dans le calcul de la pension. Il s'agit de l'attribution d'un an d'ancienneté fictif attribué tous les cinq ans de service effectif. Toutefois, le nombre d'années de service fictif ne peut excéder cinq ans au total. Afin de pouvoir utiliser ce "bonus" pour l'indemnité de fin de carrière, le personnel doit payer une cotisation calculée sur le salaire perçu au moment de la présentation de la demande pour l'attribution de ce bénéfice. Le deuxième avantage accordé aux militaires est la mise en disponibilité. Le personnel atteint par la limite d'âge reste "en disponibilité" pour une période de cinq ans. Pendant cette période ce personnel touche son traitement de retraite auquel s'ajoute une indemnité représentant 70 % de la différence entre la pension et le salaire d'un militaire du même grade en service.

2.1.1.c Paragone del regime pensionistico con gli altri paesi

Comparaison de notre régime des pensions avec celui d'autres pays

Solamente nel recente passato la Difesa si è interessata a come il Trattamento Pensionistico sia applicato in ambito europeo. Fermo restando che la legislazione vigente è relativa a tutta la Pubblica Amministrazione e non solo alla Difesa, gli obiettivi conoscitivi saranno relativi:

- alle differenze tra il personale militare ed il personale delle altre amministrazioni;
- ai meccanismi utilizzati per la concessione del livello minimo di pensione;
- ai meccanismi correlati alla definizione della pensione definitiva;
- al trattamento di fine rapporto.

Ce n'est que récemment que la Défense s'est intéressée aux systèmes de retraite des autres pays européens. Étant rappelé que la législation en vigueur concerne l'ensemble de l'administration publique et non seulement la Défense, l'objectif de cette comparaison est d'identifier :

- les différences entre personnel militaire et personnel civil dans les administrations des autres pays ;
- les mécanismes utilisés pour l'attribution du niveau minimum de pension ;
- les mécanismes liés à la définition de la pension définitive ;
- l'indemnité de fin de carrière.



2.2 L'AZIONE SOCIALE: GLI STRUMENTI DI ARMONIZZAZIONE TRA PROFESSIONE E LA FAMIGLIA

L'ACTION SOCIALE: LES DISPOSITIFS DE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

L'efficace azione di comando non può prescindere da una buona politica del personale, in quanto gli uomini e le donne a disposizione rappresentano la risorsa più preziosa delle forze armate. Essi debbono essere messi nelle migliori condizioni possibili per assolvere i compiti loro affidati ed assicurare l'efficienza delle unità. Per far ciò è necessario garantire un adeguato livello di benessere a favore dei dipendenti e delle loro famiglie. Ed è proprio in tale ambito che si impernano le attività di benessere, svolte dalle forze armate, nei settori degli organismi di protezione sociale, assistenza e benessere, contributi per spese di studio, interventi assistenziali (sussidi) alloggi e risorse finanziarie. In tale contesto elemento fondante è il miglioramento della "qualità della vita", che non è rappresentato solamente da aspetti tangibili e direttamente misurabili²⁸, ma anche e soprattutto da fattori indeterminati e non misurabili quantitativamente che afferiscono alla **sfera personale del militare**. È in tale ottica che particolare attenzione è stata posta alle relazioni interpersonali, all'integrazione del singolo con il sistema, ad una maggiore aderenza ai compiti ed alle funzioni a cui il militare è preposto. In particolare, sono state poste le premesse per favorire un riconoscimento sociale di maggiore spessore del "professionista militare" che lo appaghi e lo motivi. Un elemento cardine della qualità della vita è rappresentato dalla compartecipazione del singolo nella struttura. Lo strumento per ottenere tale risultato è dato dal **rafforzamento dei canali della comunicazione interna**. In particolare, quest'ultima deve essere interattiva ed integrata in un'ottica che tenda

Un commandement efficace ne peut s'affranchir d'une bonne politique du personnel, car les hommes et les femmes représentent la ressource la plus précieuse dont disposent les armées. Ils doivent bénéficier des meilleures conditions pour accomplir les tâches qui leur sont confiées et, ainsi, assurer l'efficacité des unités. À cette fin, il convient d'apporter un niveau de "bien-être" adapté aux personnels et à leurs familles. C'est précisément ce que visent les activités de bien-être offertes par les armées: la protection sociale, assistance et loisirs, participation aux frais scolaires, allocations pour le logement. L'élément clé est l'amélioration de la "qualité de la vie", qui peut se mesurer à la fois de manière tangible²⁸, mais aussi et surtout au travers d'un certain nombre d'éléments indéterminés touchant la **sphère personnelle du militaire** qui ne peuvent de ce fait être quantifiés. Dans cette optique, une attention particulière est portée aux relations interpersonnelles, à l'intégration de chaque individu au sein du système, à l'attribution de tâches et de fonctions plus conformes. La participation conjointe de l'individu à la structure d'ensemble constitue un élément fondamental de la qualité de vie. Un effort important a été effectué pour permettre une véritable reconnaissance sociale du "professionnel militaire", afin que celui-ci soit pleinement satisfait et motivé dans l'exercice de ses fonctions. Pour atteindre cet objectif, **les moyens de communication interne ont été renforcés** afin d'améliorer leur interactivité et leur intégration et faire en sorte que chaque militaire se sente partie prenante de l'ensemble de l'organisation. Les actions

²⁸ Come gli alloggi, gli impianti sportivi, le strutture ricreative, i servizi forniti, il trattamento economico.

²⁸ Tels que les logements, les installations sportives, les services fournis, le salaire.

a far sentire il soggetto militare parte integrante della struttura. Gli interventi conseguenti sono mirati a curare i rapporti interpersonali e la motivazione, costruire una comunità in cui si riconoscano i vincoli sociali, economici e culturali, integrare l'individuo con l'ambiente.

Il concetto di comunità ideale, che offre la possibilità di integrare la vita nella struttura militare con la vita sociale del territorio, è sentito come esigenza fondamentale. Ciò contribuisce a migliorare l'integrazione ed il senso di appartenenza del militare rispetto al territorio circostante, eliminare il trauma del passaggio dalla vita "civile" a quella "militare", attirare i giovani verso "l'universo militare" integrandoli con le strutture dell'Amministrazione presenti nel territorio, offrire occasioni di svago e luoghi di ritrovo comuni, nella consapevolezza che la presenza militare è del tutto naturale. È opportuno sottolineare che il benessere del personale è garantito, anche, attraverso una "politica" di ricerca di ogni possibile "benefit" a favore di tutti i dipendenti delle forze armate, mediante: attività socio-ricreativo, culturale, sportivo ed assistenziale svolte dagli organismi di protezione sociale previsti dalla normativa e dalle disposizioni regolamentari in vigore, allocazione su specifici capitoli di fondi destinati a spese di interventi assistenziali per finalità collettive o per finalità individuali, contributi a parziale rimborso di spese sostenute per rette di asilo nido dei figli dei dipendenti, assistenza sanitaria, incentivazioni all'elevazione culturale, utilizzo di soggiorni marini e montani situati sul territorio nazionale, scambi di soggiorni e di "campi giovani"²⁹; stipula di convenzioni³⁰.

qui en découlent sont destinées à améliorer les relations entre les personnels et la motivation, à reconnaître les contraintes sociales, économiques et culturelles au sein de la communauté, à faire en sorte que l'individu s'intègre dans son environnement. Le concept de communauté idéale, qui permet de concilier la vie au sein de l'infrastructure militaire avec la vie sociale, apparaît comme un besoin essentiel. Ceci conduit tout à la fois à améliorer l'intégration et le sentiment d'appartenance du militaire dans son environnement, à éviter tout traumatisme lors du passage de la vie "civile" à la vie "militaire", à attirer les jeunes vers "l'univers militaire" en les intégrant dans l'infrastructure de défense présente sur tout le territoire, à offrir des occasions de loisir et des lieux de rencontre communs, en considérant la présence militaire comme tout à fait normale. Il convient de souligner que le bien-être du personnel passe également par une "politique" de recherche de "bénéfices" au profit de l'ensemble des personnels des armées: activités socio-récréatives, culturelles, sportives et assistance assurée par les organismes de protection sociale; allocations portées sur des postes budgétaires ad hoc destinés à des actions d'aide à des fins collectives ou individuelles; participation aux frais engagés par les personnels pour le paiement des crèches fréquentées par leurs enfants; aide médicale; encouragement à l'élévation culturelle; accès aux installations militaires de loisirs à la mer ou en montagne, situées sur le territoire national, ainsi qu'aux installations au profit des jeunes²⁹; passation d'accords et de conventions³⁰.

²⁹ Ad esempio con i Paesi aderenti al Comitato di Collegamento degli Organismi Militari Sociali competenti per le famiglie e la gioventù (CLIMS).

³⁰ In diversi settori quali, l'assicurativo relativo alla responsabilità civile verso terzi, alla tutela legale, alla responsabilità patrimoniale, nonché in materia sanitaria. Sono in corso di approfondimento e sviluppo alcuni "prodotti" di servizi vari offerti da imprese e società operanti nel campo interbancario, commerciale ed alberghiero.

²⁹ Par exemple, avec les pays qui adhèrent au comité de liaison des organismes militaires sociaux (CLIMS) compétent pour les familles et la jeunesse.

³⁰ Dans plusieurs domaines, comme l'assurance pour la responsabilité civile envers des tiers, la protection juridique, la responsabilité patrimoniale, la santé. Des améliorations sont en cours dans le domaine interbancaire, commercial et hôtelier.

2.2.1 Il supporto alla professione / Le soutien à la vie professionnelle

Gli Organismi di Protezione Sociale (OPS) sono costituiti all'interno delle unità, ricoprono una funzione di benessere a favore del personale militare e civile della Difesa³¹. Per le attività socio-ricreative, culturali, sportive ed assistenziali si è posto l'obiettivo di organizzare strutture sempre più confortevoli e dotandole di moderne apparecchiature di comunicazione di massa. Tali risorse, devono poi essere integrate dall'attività che le forze armate sono chiamate a porre in essere per favorire il recupero psico-fisico durante il tempo libero. In tale ambito, massima è l'autonomia concessa ai Comandi periferici per dar vita a convenzioni con Enti Locali, affinché il personale dipendente possa beneficiare di servizi disponibili al di fuori dell'ambito strettamente militare. Gli Organismi di Protezione Sociale si suddividono in:

- **il supporto logistico**, rappresentato ad esempio dalle Sale Convegno integrate nei Reparti operativi ed addestrativi³²,
- **la protezione sociale** rappresentata ad esempio da Circoli³³;
- **i Soggiorni Marini e Montani**.

Le strutture di cui sopra possono essere integrate con servizi alloggiativi, ristorazione, sportivi. Il legislatore ha previsto due forme di gestione: la prima diretta, attraverso l'utilizzo di capitoli di bilancio dell'Amministrazione della Difesa; la seconda di affidamento in concessione a organizzazioni/associazioni tra i dipendenti, riconosciute dal Ministro.

Les organismes de protection sociale (OPS) mis en place au sein des unités, les actions en faveur du soutien à la vie professionnelle concernent le bien-être du personnel militaire et civil de la Défense³¹. Les activités socio-récréatives, culturelles et sportives ont été dotées d'installations de plus en plus confortables et d'équipements de communication modernes. Parallèlement, les armées promeuvent des actions visant à faciliter la récupération psychique et physique dans les périodes de temps libre. Pour ce faire, les commandements locaux ont toute latitude pour passer des accords et des conventions avec les collectivités locales, afin que leur personnel bénéficie des services disponibles en dehors du cadre strictement militaire. Les organismes de protection sociale (OPS) sont ainsi répartis:

- **le soutien logistique**, avec les salles de restauration, les buvettes et les salles de détente au profit des personnels servant au sein des unités opérationnelles et d'entraînement³²;
- **la protection sociale** représentée par exemple par les cercles³³;
- **les installations militaires** à la mer et en montagne.

Ces installations comportent souvent des logements, des restaurants, des mess et des équipements sportifs. Le législateur a prévu deux formes de gestion: la première, directe, à travers l'utilisation de postes *ad hoc* du budget de la défense; la deuxième, comportant la concession de la gestion à des organisations ou associations professionnelles, reconnues par le Ministre.

³¹ In servizio permanente ed in quiescenza e dei rispettivi nuclei familiari.

³² A connotazione tipicamente militare, frequentate dal personale in servizio presso gli stessi Reparti;

³³ A connotazione territoriale, a favore del personale militare in servizio ed in quiescenza. Sono presenti sul territorio anche a connotazione mista come i Circoli Ricreativi Dipendenti Difesa (CRDD) il cui personale beneficiario è prevalentemente civile.

³¹ D'active, à la retraite et de leur famille.

³² À vocation typiquement militaire, fréquenté par le personnel servant dans les unités.

³³ À vocation territoriale, au profit des militaires d'active et à la retraite. Il existe également des cercles récréatifs dont le personnel bénéficiaire est principalement civil.

2.2.2 Il supporto alla vita privata e familiare

Le soutien à la vie personnelle et familiale

Le iniziative dedicate al benessere collettivo (politica di ricerca del “*benefit*”) riguardano attività ricreative, culturali e sportive ed assistenziali svolte dagli organismi di protezione sociale. Nelle infrastrutture militari gli organismi di protezione sociale sono costituiti da sale convegno (servizi di ristoro), sale di lettura, sale TV, sale giochi, impianti sportivi. Le iniziative dedicate al benessere individuale riguardano agevolazioni per spettacoli teatrali, musicali, cinematografici.

Benefici/contributi concessi a parziale rimborso delle spese sostenute sono rappresentati dalle rette di asili nido, dalla concessione di borse di studio per i figli dei dipendenti (elevazione del livello culturale), dai benefici per cure mediche e soggiorni per i familiari del personale militare, dalle convenzioni stipulate dall’Amministrazione della Difesa³⁴. In particolare, sono concessi, a cura dei Servizi Amministrativi degli Enti/Distaccamenti interessati, contributi a parziale rimborso delle spese di studio sostenute dal personale militare³⁵. Esistono più tipologie di sussidi ed interventi assistenziali intesi come iniziative individuali come azioni nei confronti delle famiglie. L’erogazione di interventi assistenziali in denaro (sussidi) costituisce una facoltà dell’Amministrazione della Difesa che si concretizza in un gesto di solidarietà verso il personale in servizio ed in quiescenza ed i loro familiari, ovvero superstiti. I **sussidi** consistono in interventi assistenziali fondati sull’accertamento dello stato di

Les initiatives en matière de “bien-être” collectif (politique de recherche du “*bénéfice*”) concernent des activités récréatives, culturelles, sportives et d’assistance réalisées par les organismes de protection sociale. Au sein des sites militaires, il s’agit de salles de restauration et buvettes, de salles de lecture ou de projection, de salles de jeux ou d’équipements sportifs. Les initiatives visant le bien-être individuel se traduisent par l’attribution gratuite de billets pour assister à des spectacles de théâtre, musique et cinéma.

Des sommes d’argent sont versées à titre de participation ou de remboursement partiel des frais supportés pour les crèches; des bourses sont attribuées aux enfants du personnel militaire et civil (élévation du niveau culturel); des avantages pour des soins médicaux et des séjours dans des installations militaires sont octroyés aux familles du personnel militaire; des accords ou conventions sont passés par la Défense au profit de l’ensemble du personnel³⁴. En outre, les services administratifs des organismes et détachements concernés participent pour partie aux frais d’études supportés par les militaires³⁵. Il existe plusieurs types d’aides, de subsides et d’allocations au profit d’individus et de leur famille. La Défense accomplit un geste de solidarité vis-à-vis du personnel d’active, à la retraite et des membres de sa famille, ou même des conjoints survivants, en versant des allocations. Les **subsides** sont des aides fondées sur la vérification de l’état de

³⁴ Con imprese e società operanti nel campo bancario, commerciale, assicurativo, sanitario ed alberghiero per assicurare al personale militare la fornitura di prestazioni e servizi a costi convenienti.

³⁵ Per quanto riguarda le borse di studio, le stesse sono messe a disposizione tramite appositi concorsi annuali, il cui decreto, emesso dalla Direzione Generale del Personale, è diramato ai vari Enti dipendenti.

³⁴ Avec des entreprises et des sociétés dans les domaines bancaire, commercial, hôtelier, des assurances et de la santé et, pour assurer au personnel militaire des prestations et des services à des coûts avantageux.

³⁵ Les bourses sont attribuées à la suite de concours annuels, dont le décret de promulgation est diffusé par la direction générale du personnel aux organismes qui en dépendent.

bisogno dei richiedenti in relazione a specifiche e particolari esigenze³⁶. Il problema "alloggiativo" relativo al personale militare è fondamentalmente caratterizzato da due aspetti: istituzionale, legato ad esigenze di "funzionalità operativa" degli Enti e dei Comandi, con diretto "riflesso" in tema di "politica d'impiego" ed uno sociale, connesso con il benessere del personale ed inteso nel senso più ampio della qualità della vita dei militari e delle loro famiglie. In tale contesto, è incontrovertibile che la soluzione del "problema alloggio" costituisce un primario interesse dell'Amministrazione della Difesa nella prospettiva di poter favorire l'accettazione della mobilità, garantire la disponibilità di un alloggio adeguato alle esigenze familiari, contribuire ad agevolare l'interessato nell'acquisizione della proprietà di una casa. Per quanto attiene l'aspetto istituzionale, gli alloggi si classificano in di Servizio connessi con l'Incarico³⁷, di Servizio connessi con l'Incarico³⁸ (seconda tipologia), di Servizio di Temporanea sistemazione³⁹, di servizio per il

besoin des demandeurs par rapport à certaines situations³⁶. Le problème du logement du personnel militaire comporte essentiellement deux volets: un volet institutionnel, lié aux exigences de "fonctionnalité opérationnelle" de l'organisation et du commandement, entraînant des répercussions en matière de "politique d'emploi"; un volet social, associé au bien-être du personnel et qui a un impact sur la qualité de vie des militaires et de leur famille. À ce titre, la résolution du "problème des logements" est d'un intérêt capital pour la Défense puisqu'il permet une plus grande mobilité géographique. Il s'agit de garantir un logement adapté aux besoins des familles et d'aider le personnel à acquérir une maison ou un appartement. S'agissant du volet institutionnel, les logements sont classés comme suit: logements de fonction de premier type³⁷, logements de fonction de second type³⁸, logements de fonction temporaires³⁹, logements pour le personnel en transit⁴⁰ et

³⁶ Quali: l'intervento chirurgico di particolare delicatezza e gravità; la malattia che abbia comportato sensibili ed indispensabili spese; l'applicazioni di protesi indispensabili; le onoranze funebri, l'acquisto di loculo e traslazione salma; le calamità naturali, per quanto riguarda i beni di prima necessità; l'incendio, l'incidente, ed eventi particolari qualora abbiano provocato la perdita o danni rilevanti ai beni di prima necessità.

³⁷ Con locali di rappresentanza, per i titolari di incarichi che comportino obblighi di questa tipologia; la durata della concessione è fissata per il periodo di permanenza nell'incarico.

³⁸ Per il personale al quale siano affidati incarichi che richiedano l'obbligo di abitare presso la località di servizio per il soddisfacimento delle esigenze di funzionalità e sicurezza del servizio medesimo

³⁹ Per le famiglie dei militari con durata di otto anni.

³⁶ Par exemple: intervention chirurgicale particulièrement délicate et sérieuse; maladie ayant comporté des frais importants et indispensables; mise en place de prothèses indispensables; honneurs funèbres, achat de sépulture et transfert d'un corps; catastrophes naturelles, pour les biens de première nécessité; incendie, accident et événements particuliers ayant comporté la perte ou bien des dommages importants aux biens de première nécessité.

³⁷ Avec des salons de représentation, pour les officiers assurant des fonctions comportant des obligations de ce type; la durée de la concession correspond à la période pendant laquelle est assurée cette fonction.

³⁸ Pour le personnel remplissant des fonctions comportant l'obligation d'habiter près du lieu de service, pour des raisons de fonctionnement ou de sécurité.

³⁹ Pour les familles des militaires avec une durée de huit ans.

Personale in transito e dei familiari di Passaggio⁴⁰ e Alloggi Collettivi di Servizio⁴¹. Ogni Forza Armata dispone di una propria organizzazione e relative procedure, tuttavia l'attuale patrimonio abitativo della Difesa ammonta complessivamente a circa 19.000 unità abitative. Tale limitata risorsa consente di soddisfare solamente uno su cinque dei potenziali aventi titolo, anche in funzione della marcata componente professionale ormai consolidata all'interno dell'intero comparto. Le forze armate, coscienti dei negativi risvolti connessi alla carenza abitativa, stanno realizzando un programma pluriennale finalizzato alla futura disponibilità di nuovi alloggi per il personale, aggiornato sulla base sia del nuovo modello professionale che del mutato contesto interforze e multinazionale. Esempi di tali iniziative sono la rideterminazione degli attuali canoni degli utenti "sine titolo" ai valori prossimi di mercato, il rimborso del 90% dell'affitto⁴²; in futuro saranno anche l'**impulso** al sistema cooperativo, il **cambio di destinazione** di aree demaniali, la **cessione** di alloggi in cambio di aree demaniali dove costruire in cooperativa, la **permuta** dei propri immobili con società a partecipazione pubblica o con soggetti privati, il **fondo casa**⁴³, **anticipazione** della liquidazione della buonuscita.

les membres de leur famille et logements collectifs de fonction⁴¹.

Chaque armée a sa propre organisation et ses propres procédures; cependant, le nombre actuel de logements dont dispose la défense s'élève à environ 19 000 habitations, ce qui permet de satisfaire seulement un sur les cinq ayants droit potentiels, même en ne prenant en compte que sa composante professionnelle. Les armées, reconnaissant l'impact négatif de la pénurie de logements, développent actuellement un programme pluriannuel destiné à adapter leur parc de logements au nouveau modèle professionnel et à l'évolution du contexte interarmées et multinational. À titre d'exemple, le calcul du loyer actuel payé par des utilisateurs "sine titolo" à partir des prix proches du marché, le remboursement de 90 % du loyer⁴². À l'avenir, il s'agira d'**encourager** le système coopératif, le **changement de destination** de zones domaniales, la **cession** de logements contre des zones domaniales à bâtir en coopérative, l'**échange** d'immeubles avec des sociétés d'économie mixte ou avec des entités privées, les **fonds pour l'achat d'une habitation**⁴³, le **versement anticipé** de l'indemnité de départ.

⁴⁰ La durata della concessione è fissata per il periodo stabilito nelle disposizioni particolari emanate dai comandi competenti e comunque non superiore a mesi tre fatte salve le esigenze di ciascuna F.A..

⁴¹ Nell'ambito delle infrastrutture militari, per Ufficiali, Sottufficiali e Volontari in servizio permanente destinati nella sede, per il personale celibe o coniugato senza famiglia a seguito, nei quali ogni interessato possa disporre di una sola camera, con o senza bagno; la durata della concessione è fissata per il periodo di un anno rinnovabile in relazione alle richieste degli Ufficiali, dei Sottufficiali e dei Volontari in servizio permanente che prestino servizio nella sede; per la durata dell'incarico, qualora l'utente abbia titolo ad alloggio ASI, la richiesta di alloggi ASC viene inoltrata all'Ente Gestore.

⁴² Fino ad un massimo di 750 € per un periodo da 3 a 5 anni in caso di trasferimento d'autorità.

⁴³ Costituito con una percentuale dei canoni versati per realizzare nuovi alloggi.

⁴⁰ La durée de la concession correspond aux dispositions établies par les commandements compétents et dans tous les cas ne peut pas dépasser les trois mois, en tenant compte des besoins de chaque armée.

⁴¹ Dans le cadre des infrastructures militaires, pour les officiers, les sous-officiers et les engagés volontaires d'active affectés, pour les célibataires ou les conjoints non accompagnés de leur famille, dans lesquels chacun dispose d'une seule chambre, avec ou sans salle de bains. La durée de la concession est d'un an renouvelable en fonction des demandes des officiers, sous-officiers et engagés volontaires d'active servant dans le lieu d'affectation. Pour toute la durée de l'affectation, si l'utilisateur a droit à un logement de fonction, la demande de logements de fonction collectifs est envoyée à l'organe préposé à leur gestion.

⁴² Jusqu'à un maximum de 750 € pour une période de 3 à 5 ans en cas de transfert d'autorité.

⁴³ Constitué par un pourcentage de la location versée pour réaliser de nouveaux logements.

CONCLUSIONI / CONCLUSION

La materia delle risorse umane, come è facile intuire anche per un non conoscitore dell'argomento, è rappresentata da molteplici sfaccettature e da un continuo processo di evoluzione.

Quest'ultimo, inoltre, non è legato unicamente alle esigenze operative delle forze armate ma anche e soprattutto a fattori esterni della nostra società che incidono quotidianamente nella qualità della vita del personale e delle loro famiglie. La comparazione statistica dei due ministeri, quindi, ha posto in luce tematiche simili con strumenti che, seppur differenti, evidenziano la immediata necessità di dover affrontare il tema della direzione delle risorse umane con un approccio collettivo ed europeo. Le evoluzioni della società infatti, sono conseguenze di fattori e fenomeni che vanno oltre la realtà di un semplice ministero o di una nazione e si manifestano all'interno di un contesto più globale.

Con la bussola orientata verso gli obiettivi appena descritti, nonostante le difficoltà quotidiane, non si perderà mai la strada del cambiamento e la storia della "governance" delle risorse umane potrà progredire in modo sempre più evidente.

Comme chacun peut aisément le comprendre, la problématique des ressources humaines, présente de multiples aspects et est en évolution permanente. Cette évolution n'est pas uniquement du fait des modifications des besoins opérationnels des armées, mais tient aussi et surtout à des facteurs externes qui impactent la qualité de la vie des personnels et de leurs familles au quotidien. La comparaison statistique effectuée entre les deux ministères a mis en lumière des thèmes comparables abordés selon des approches qui, bien que différentes, soulignent l'urgente nécessité d'aborder la problématique selon une approche collective et européenne. Les évolutions de la société, en effet, découlent de facteurs et de phénomènes qui vont au-delà de la réalité d'un simple ministère ou d'une Nation et se manifestent au sein d'un contexte plus global.

Malgré les difficultés quotidiennes, si nous maintenons le cap vers les objectifs que nous avons mentionnés, nous ne perdrons jamais la route du changement et l'histoire de la gouvernance des ressources humaines pourra évoluer de manière de plus en plus évidente.

CORRISPONDENZA DEI GRADI (NATO/ITALIA)

CODICE NATO	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA	CARABINIERI
UFFICIALI				
OF-10	GENERALE ⁴⁴	AMMIRAGLIO ⁴⁴	GENERALE ⁴⁴	GENERALE ⁴⁴
OF-9	CAPO DI STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO	CAPO DI STATO MAGGIORE DELLA MARINA	CAPO DI STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA	COMANDANTE GENERALE DELL'ARMA DEI CC
OF-8	GENERALE DI CORPO D'ARMATA	AMMIRAGLIO DI SQUADRA	GENERALE DI SQUADRA AEREA	GENERALE DI CORPO D'ARMATA
OF-7	GENERALE DI DIVISIONE	AMMIRAGLIO DI DIVISIONE	GENERALE DI DIVISIONE AEREA	GENERALE DI DIVISIONE
OF-6	GENERALE DI BRIGATA	CONTRAMMIRAGLIO	GENERALE DI BRIGATA AEREA	GENERALE DI BRIGATA
OF-5	COLONNELLO	CAPITANO DI VASCELLO	COLONNELLO	COLONNELLO
OF-4	TENENTE COLONNELLO	CAPITANO DI FREGATA	TENENTE COLONNELLO	TENENTE COLONNELLO
OF-3	MAGGIORE	CAPITANO DI CORVETTA	MAGGIORE	MAGGIORE
OF-2	CAPITANO	TENENTE DI VASCELLO	CAPITANO	CAPITANO
OF-1	TENENTE	SOTTOTENENTE DI VASCELLO	TENENTE	TENENTE
OF-1	SOTTOTENENTE	GUARDIAMARINA	SOTTOTENENTE	SOTTOTENENTE
OF(D)	ASPIRANTE	ASPIRANTE	ASPIRANTE	ASPIRANTE
ALTRE CATEGORIE				
OR-9	PRIMO MARESCIALLO LUOGOTENENTE	PRIMO MARESCIALLO LUOGOTENENTE	PRIMO MARESCIALLO LUOGOTENENTE	MARESCIALLO AIUTANTE LUOGOTENENTE
OR-9	PRIMO MARESCIALLO	PRIMO MARESCIALLO	PRIMO MARESCIALLO	MARESCIALLO AIUTANTE S. UPS
OR-9	MARESCIALLO CAPO	CAPO DI 1 ^A CLASSE	MARESCIALLO DI 1 ^A CLASSE	MARESCIALLO CAPO
OR-8	MARESCIALLO ORDINARIO	CAPO DI 2 ^A CLASSE	MARESCIALLO DI 2 ^A CLASSE	MARESCIALLO ORDINARIO
OR-8	MARESCIALLO	CAPO DI 3 ^A CLASSE	MARESCIALLO DI 3 ^A CLASSE	MARESCIALLO
OR-7	SERGEANTE MAGGIORE CAPO	SECONDO CAPO SCELTO	SERGEANTE MAGGIORE CAPO	BRIGADIERE CAPO
OR-6	SERGEANTE MAGGIORE	SECONDO CAPO	SERGEANTE MAGGIORE	BRIGADIERE
OR-5	SERGEANTE	SERGEANTE	SERGEANTE	VICE BRIGADIERE
OR-4	CAPORAL MAGGIORE CAPO SCELTO	SOTTOCAPO DI 1 ^A CLASSE SCELTO	PRIMO AVIERE SCELTO	APPUNTATO SCELTO
OR-4	CAPORAL MAGGIORE CAPO	SOTTOCAPO DI 1 ^A CLASSE	PRIMO AVIERE CAPO	APPUNTATO
OR-4	CAPORAL MAGGIORE SCELTO	SOTTOCAPO DI 2 ^A CLASSE	PRIMO AVIERE SCELTO	CARABINIERE SCELTO
OR-4	1° CAPORAL MAGGIORE	SOTTOCAPO DI 3 ^A CLASSE	AVIERE CAPO	CARABINIERE
OR-3	CAPORAL MAGGIORE	SOTTOCAPO	PRIMO AVIERE	-
OR-2	CAPORALE	COMUNE DI 1 ^A CLASSE	AVIERE SCELTO	-
OR-1	SOLDATO	COMUNE DI 2 ^A CLASSE	AVIERE	ALLIEVO CARABINIERE

⁴⁴ Assume l'incarico di Capo di Stato Maggiore della Difesa.

⁴⁴ Il prend la charge de Chef de l'Etat-Major des Armées.

GLOSSARIO E SIGLE UTILIZZATE / GLOSSAIRE ET SIGLES UTILISÉS

Ministro della difesa: il Ministro ha il compito di sovrintendere al coordinamento della difesa italiana. Egli è incaricato di riferire al Parlamento le implicazioni militari d'Italia, la ripartizione di spesa militare, lo stato di attuazione dei programmi difensivi nazionali. Tale attività deve essere coordinata con quella del Presidente della Repubblica che presiede il Consiglio Supremo di Difesa, incarico da considerarsi non puramente onorifico, laddove il Ministro della Difesa è mero componente. Il ministro della Difesa, in relazione ai magistrati militari e al Consiglio della Magistratura Militare, ha le medesime funzioni del ministro della Giustizia in seno al Consiglio Superiore della Magistratura.

Modello professionale : le forze militari, oltre al tradizionale e perdurante ruolo di difesa della sovranità ed integrità nazionale, sono chiamate ad una funzione più dinamica nello scenario internazionale per garantire la stabilità e sicurezza collettiva con operazioni di gestione delle crisi e di supporto della pace. Ciò ha implicato la necessità di trasformare lo strumento militare dalla sua configurazione statica ad una più dinamica di proiezione esterna, con più rapidi tempi di risposta all'insorgere dell'esigenza ed una più completa e complessa preparazione professionale: il modello interamente professionale basato esclusivamente su un arruolamento di tipo volontario.

Volume organico : consistenza numerica di personale prevista all'interno di un determinato elemento organizzativo.

ISSMI: l'Istituto Superiore di Stato Maggiore Interforze ha il compito di sviluppare e migliorare l'addestramento professionale e la conoscenza culturale degli Ufficiali delle Forze Armate e della Guardia di Finanza destinati ad assumere incarichi di particolare rilievo negli Stati

Ministre de la Défense: le Ministre est responsable de la coordination de la Défense italienne. Il est chargé d'informer le Parlement des engagements militaires auxquels l'Italie participe, de la répartition des dépenses militaires et de l'état d'avancement des programmes de défense nationaux. Cette activité doit être coordonnée avec celle du Président de la République qui préside le Conseil suprême de Défense, fonction qui n'est pour lui pas purement honorifique, dans la mesure où le Ministre n'est que membre de ce Conseil. Le Ministre de la défense a les mêmes prérogatives à l'égard des magistrats militaires et du Conseil de la magistrature militaire que le Ministre de la justice à l'égard du Conseil supérieur de la magistrature.

Armée professionnelle: les forces armées n'ont pas seulement un rôle traditionnel - et toujours d'actualité -, de la défense de la souveraineté et de l'intégrité du territoire national, elles sont également appelées à jouer un rôle plus dynamique sur la scène internationale visant à garantir la stabilité et la sécurité collective grâce à des opérations de gestion des crises et de soutien de la paix. La transformation de l'outil militaire "statique" du passé s'est imposée, conduisant à le rendre plus dynamique et projetable, tout en étant capable de répondre rapidement aux besoins éventuels et aux urgences. Il est fondé sur une préparation professionnelle plus complète et complexe, en somme, un outil entièrement professionnalisé.

Volumes d'effectifs: quantité de personnel prévue pour un élément donné de l'organisation.

ISSMI: l'institut supérieur d'état-major interarmées (*Istituto Superiore di Stato Maggiore Interforze*) est chargé de développer et d'améliorer les compétences professionnelles et les connaissances culturelles des officiers des armées et de la brigade financière destinés à exercer de hautes fonctions au sein des états-majors,

Maggiori, in ambiti Forza Armata, interforze ed internazionale.

IASD: l'Istituto Alti Studi per la Difesa organizza sessioni annuali di aggiornamento che vertono sull'analisi della politica militare e sull'organizzazione delle Forze Armate, per lo studio di strategie di sicurezza e difesa nazionale. La Direzione dello IASD è affidata al Presidente del CASD, che si avvale dell'assistenza di Direttori Coadiutori. Questi ultimi sono Ufficiali nel grado di Generali di Divisione o di Brigata o di grado equivalente delle quattro Forze Armate (Esercito, Marina, Aeronautica e Carabinieri) e della Guardia di Finanza, nonché un Dirigente civile con la qualifica di Dirigente Generale proveniente dal Ministero degli Affari Esteri.

CASD: il Centro Alti Studi per la Difesa (CASD) è l'organismo di studio di più alto livello nel campo della formazione dirigenziale e degli studi di sicurezza e di difesa. Il Presidente del Centro dipende direttamente dal Capo di Stato Maggiore della Difesa ed è assistito, per l'esercizio delle sue funzioni, da un Consiglio Direttivo da lui stesso presieduto, composto dai Direttori Coadiutori militari e civili dello IASD, dal Direttore dell'ISSMI, dal Direttore del CeMiSS e dal Capo di SM, con compiti di Segretario.

CeMiSS: il Centro Militare di Studi Strategici svolge attività di studio e ricerche a carattere strategico-politico-militare; sviluppa collaborazioni fra le Forze Armate e le università, i centri di ricerca nazionali ed esteri, nonché le amministrazioni ed enti che svolgono attività di studio nel settore della sicurezza e della difesa; svolge attività formativa dei ricercatori scientifici militari; promuove la specializzazione di giovani ricercatori italiani; pubblica studi di maggior interesse per la Difesa.

Civilscuoladife: scuola di Formazione e Perfezionamento del Personale Civile della Difesa.

Mobilizzazione: complesso delle predisposizioni, delle operazioni e dei

leurs armées d'appartenance, ainsi qu'aux niveaux interarmées et interalliés.

IASD: l'Institut des hautes études de Défense (*Istituto Alti Studi per la Difesa*) organise des sessions annuelles de reconversion professionnelle portant sur l'analyse de la politique militaire, l'organisation des forces armées et les stratégies de sécurité et de défense nationale. La direction de l'IASD est confiée au président du CASD, assisté de directeurs adjoints. Ces derniers sont des officiers du grade de général de division ou de brigade ou de niveau équivalent dans les quatre forces armées (armée de terre, marine, armée de l'air et carabinieri) et dans la brigade financière, ainsi qu'un dirigeant général civil issu du ministère des affaires étrangères.

CASD: le centre des hautes études de Défense (*Centro Alti Studi per la Difesa*) est l'organisme d'études le plus élevé dans les domaines de la formation des cadres et des études de sécurité et de défense. Le président du centre est directement subordonné au chef d'état-major des armées et est assisté dans ses fonctions par un conseil de direction qu'il préside et dont les membres sont les directeurs adjoints militaires et civils de l'IASD, le directeur de l'ISSMI, le directeur du CeMiSS et le chef d'état-major qui exerce la fonction de secrétaire.

CeMiSS: le centre militaire d'études stratégiques (*Centro Militare di Studi Strategici*) est chargé de la conduite d'activités d'étude et de recherche à caractère stratégique, politique et militaire ; il favorise la collaboration entre les forces armées et les universités, les centres de recherche nationaux et étrangers ainsi que les administrations et organismes qui mènent des activités d'étude dans ces domaines. Il organise des activités de formation pour les chercheurs scientifiques militaires. Il œuvre en faveur de la spécialisation de jeunes chercheurs italiens et publie des études d'intérêt majeur pour la Défense.

Civilscuoladife: école de formation et de spécialisation du personnel civil de la Défense.

provvedimenti mediante i quali tutta una nazione passa in ogni suo elemento dallo stato di pace allo stato di guerra.

Persociv: la gestione e l'impiego del personale civile sono affidati alla Direzione Generale per il personale civile (PERSOCIV). Alla Direzione Generale, articolata in 6 Reparti e 17 Divisioni, sono affidati i compiti di gestione di tutto il personale civile del Ministero della Difesa, quali il reclutamento, lo stato giuridico, il trattamento economico e pensionistico, la mobilità, l'impiego e la formazione del personale civile, la documentazione relativa al personale stesso.

Carabinieri: una delle quattro forze armate italiane, con collocazione autonoma nell'ambito del Ministero della Difesa. Per via della sua doppia natura di forza militare e forza di polizia le sono devoluti compiti militari e l'esercizio delle funzioni di polizia militare, in via esclusiva, e di polizia giudiziaria militare per le Forze Armate. Quale forza di polizia a competenza generale, esercita funzioni di polizia giudiziaria alle dipendenze dell'Autorità giudiziaria e di sicurezza pubblica alle dipendenze del Ministero dell'Interno.

VSP (volontario in servizio permanente): personale appartenente alla categoria truppa delle Forze Armate che viene immesso nei ruoli del servizio permanente dopo aver prestato servizio quale VFP4.

VFP1 (volontario in ferma prefissata di 1 anno): personale tra i 18 ed i 25 anni di età, vincitore di concorso selettivo, che contrae volontariamente l'obbligo di prestare servizio nella categoria truppa delle Forze Armate per un periodo temporaneo di un anno.

VFP4 (volontario in ferma prefissata di 4 anni): personale tra i 18 ed i 28 anni di età, vincitore di concorso selettivo, che dopo aver prestato servizio nelle Forze Armate in qualità di VFP1, contrae volontariamente un ulteriore obbligo di prestare servizio nella categoria truppa delle Forze Armate per un periodo temporaneo di 4 anni.

Mobilisation: préparation, opérations et mesures permettant au pays de passer de l'état de paix à l'état de guerre.

Persociv: La gestion et l'emploi du personnel civil sont confiés à la direction générale pour le personnel civil (PERSOCIV). Cette direction générale est organisée en 6 détachements et 17 divisions. Elle est chargée de la gestion de l'ensemble du personnel civil du ministère de la défense et s'occupe notamment des recrutements, des statuts, des salaires et pensions, des questions de mobilité, d'emploi et de formation ainsi que de la documentation concernant ces personnels.

Carabiniers : une des quatre forces armées italiennes, placée avec un statut autonome dans le cadre du ministère de la défense. En raison de leur double nature de force militaire et de force de police, les Carabiniers remplissent exclusivement des fonctions militaires et de police militaire, ainsi que de police judiciaire militaire pour les forces armées. En tant que force de police à compétence générale, les Carabiniers sont appelés à remplir des fonctions de police judiciaire directement subordonnés aux autorités judiciaires et de sécurité publique relevant du ministère de l'intérieur.

VSP (volontaire du rang): personnels de la catégorie des militaires du rang d'active, admis dans la carrière militaire après une période de service sous contrat pendant quatre ans (en tant que VFP4).

VFP1 (volontaires sous contrat d'un an): personnels âgés de 18 à 25 ans qui, après avoir passé un concours de sélection, s'engagent volontairement dans les forces armées dans le cadre des militaires du rang contractuels pour une période de service d'un an.

VFP4 (volontaires sous contrat de quatre ans): personnels âgés de 18 à 25 ans qui, après avoir passé un concours de sélection et servi au sein des forces armées en tant que VFP1, s'engagent volontairement dans les forces armées dans le cadre des militaires du rang contractuels pour une période de 4 ans.



La parte italiana di questo documento è stata realizzata dal
Ministero della Difesa
Stato Maggiore della Difesa
I Reparto – Personale
Ufficio Coordinamento Studi e Innovazione
Sezione Coordinamento e Progetti

In caso di richiesta di ulteriori copie chiamare:
Tel. 0646912377 (2/2377)
Fax 0646912790 (2/2790)

Indirizzo postale:
Ministero della Difesa
Stato Maggiore della Difesa
I Reparto – Personale
Ufficio Coordinamento Studi e Innovazione
Sezione Coordinamento e Progetti
Via XX Settembre 123
00100 ROMA

Direttore della redazione:
Gen. D. Giovan Battista BORRINI,
Capo I Reparto – Personale dello Stato Maggiore della Difesa
Redattore Capo:
Ten. Col. f. (par.) s. SM Domenico Maria Davide DI ROSALIA
Capo Sezione Coordinamento e Progetti
Ufficio Coordinamento Studi e Innovazione
I Reparto dello Stato Maggiore della Difesa
Redattori: C.F. Giuseppe TROINA
Magg. Arcangelo VECCHIO
Serg. Giuseppe CANCELLO
Serg. Roberto SANTIROCCO

INTERNET: <http://www.difesa.it/>

INTRANET: <https://archimede.difesa.it/Intranet/default.htm>



INTRANET › WWW.SGA.DEFENSE.GOUV.FR
INTERNET › WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SGA

