

## COMMISSIONE IV

## DIFESA

## RESOCONTO STENOGRAFICO

## INDAGINE CONOSCITIVA

## 1.

## SEDUTA DI GIOVEDÌ 27 LUGLIO 2023

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE

MONICA CIABURRO

## INDICE

	PAG.		PAG.
<b>Sulla pubblicità dei lavori:</b>		<b>dello stato maggiore dell'Aeronautica militare:</b>	
Ciaburro Monica, <i>presidente</i> .....	3	Ciaburro Monica, <i>presidente</i> .....	3, 7
<b>INDAGINE CONOSCITIVA SULLE CONDIZIONI DI LAVORO E DI VITA DEI VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DOPO LA SOSPENSIONE DEL SERVIZIO DI LEVA OBBLIGATORIO E L'INGRESSO DELLE DONNE NELLE FORZE ARMATE, NONCHÉ A UNDICI ANNI DALLA LEGGE N. 244 DEL 31 DICEMBRE 2012 SULLA REVISIONE DELLO STRUMENTO MILITARE</b>		Chiesa Paola Maria (FdI) .....	7
		Surace Alberto, <i>Capo del I Reparto ordinamento e personale dello stato maggiore dell'Aeronautica militare</i> .....	3, 7
<b>Audizione del Gen. B. Alberto Surace, Capo del I Reparto ordinamento e personale</b>		<b>Audizione del Gen. D. Gaetano Lunardo, Capo del I Reparto reclutamento, affari giuridici ed economici del personale dello stato maggiore dell'Esercito:</b>	
		Ciaburro Monica, <i>Presidente</i> .....	7, 16, 17
		Chiesa Paola Maria (FdI) .....	16

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: Fratelli d'Italia: FdI; Partito Democratico - Italia Democratica e Progressista: PD-IDP; Lega - Salvini Premier: Lega; Movimento 5 Stelle: M5S; Forza Italia - Berlusconi Presidente - PPE: FI-PPE; Azione - Italia Viva - Renew Europe: A-IV-RE; Alleanza Verdi e Sinistra: AVS; Noi Moderati (Noi con L'Italia, Coraggio Italia, UDC e Italia al Centro) - MAIE: NM(N-C-U-I)-M; Misto: Misto; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling.; Misto-+Europa: Misto-+E.

	PAG.		PAG.
Lunardo Gaetano, <i>Capo del I Reparto reclutamento, affari giuridici ed economici del personale dello stato maggiore dell'Esercito</i>	8, 16	personale dello stato maggiore dell'Aeronautica militare .....	18
<b>ALLEGATI:</b>			
<i>Allegato 1:</i> Presentazione informatica illustrata Capo del I Reparto ordinamento e		<i>Allegato 2:</i> Presentazione informatica illustrata dal Capo del I Reparto reclutamento, affari giuridici ed economici del personale dello stato maggiore dell'Esercito	42

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE  
MONICA CIABURRO

**La seduta comincia alle 8.30.**

**Sulla pubblicità dei lavori.**

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche mediante la resocontazione stenografica e la trasmissione attraverso la *web-tv* della Camera dei deputati.

**Audizione del Gen. B. Alberto Surace, Capo del I Reparto ordinamento e personale dello stato maggiore dell'Aeronautica militare.**

PRESIDENTE. La seduta odierna reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle condizioni di lavoro e di vita dei volontari in ferma prefissata dopo la sospensione del servizio di leva obbligatorio e l'ingresso delle donne nelle Forze armate, nonché a undici anni dalla legge 31 dicembre 2012 n. 244 sulla revisione dello strumento militare, l'audizione del Generale di Brigata Alberto Surace, Capo del I Reparto ordinamento e personale dello stato maggiore dell'Aeronautica militare.

Saluto e do il benvenuto al Generale Surace, che ringrazio per la sua presenza all'incontro di oggi.

Il Generale Surace è accompagnato dal Colonnello Roberto Rinaldi, Capo del III Ufficio formazione impiego del personale militare e dal Colonnello Eros Zaniboni, Capo del II Ufficio reclutamento, stato giuridico e avanzamento.

Ricordo che, dopo l'intervento del Generale Surace, darò la parola ai colleghi che intendano porre domande o svolgere

osservazioni. Successivamente il Generale potrà rispondere alle domande poste. A tal proposito chiedo ai colleghi di far pervenire fin da ora, al banco della Presidenza, la propria iscrizione a parlare.

Do quindi la parola al Generale Surace.

ALBERTO SURACE, *Capo del I Reparto ordinamento e personale dello stato maggiore dell'Aeronautica militare*. Molte grazie signor presidente e illustri onorevoli. Permettetemi innanzitutto di esprimere il mio sentito ringraziamento per avermi concesso l'opportunità di intervenire qui oggi, nel luogo di massima espressione dei valori democratici, per illustrare a questa stimabile Commissione uno spaccato dell'attuale condizione dei volontari in Aeronautica militare, fornendo al contempo una breve disamina dei principali temi individuati dalla Forza armata, tesi a consolidare la qualità del capitale umano rappresentato da tale personale.

La trasformazione dello strumento militare degli ultimi due decenni, a partire dalla sospensione della leva obbligatoria dal 2005, è stata scandita da un costante decremento delle dotazioni complessive di personale militare della Difesa e da una progressiva ripartizione tra le diverse categorie di militari (ufficiali, sottufficiali, graduati e militari di truppa) secondo le consistenze previste prima dalla legge n. 244 del 2012 e poi dalla legge n. 119 del 2022, che tra l'altro ha prorogato al 2033 il termine per raggiungimento dei *target* numerici.

In tale contesto normativo l'Aeronautica militare ha portato avanti con vigore il proprio ridimensionamento organico attraverso una variegata opera di razionalizzazione, sia riorganizzandosi internamente, sia incrementando l'efficienza complessiva dei processi interni (anche grazie all'intro-

duzione di nuovi sistemi innovativi e dell'uso della tecnologia a disposizione).

In merito alle consistenze mi sia consentito di evidenziare, in qualità di Capo Reparto ordinamento e personale dell'Aeronautica militare, quanto siano per noi vitali i decreti legislativi discendenti dalla citata legge n. 119, attualmente in fase di attuazione (parlo quindi delle deleghe) i quali, revisionando lo strumento militare nazionale, prevedono una rimodulazione al rialzo degli organici del personale della Difesa che, per l'Aeronautica militare, si quantifica in 3.050 unità in più rispetto al *target* della legge n. 244, fissando le consistenze finali per la Forza armata a 36.850 unità.

Nel dettaglio le suddette 36.850 unità saranno ripartite in 6.100 ufficiali, 8.850 marescialli, a fronte degli attuali circa 19 mila, 9.110 sergenti a fronte degli attuali circa 5.000 (quindi parliamo di 4.000 in più rispetto a oggi), 8.750 graduati a fronte degli attuali 6.050 (2.700 in più), e 4.040 militari di truppa a fronte degli attuali circa 2.350 suddivisi più o meno equamente fra VFP1 e VFP4.

Come dicevo prima, l'Aeronautica militare sta attraversando un periodo di significativa trasformazione. Ciò non solo per effetto della contrazione organica in sé, ma anche per l'importante redistribuzione dei valori numerici tra sottufficiali (in particolare marescialli) graduati e militari di truppa. In breve tempo perderemo, per motivi prevalentemente anagrafici, circa 11.000 marescialli dei 19.000 attualmente in forza e, di conseguenza, dovremo aumentare altrettanto velocemente le consistenze di sergenti e volontari per compensare tale caduta.

Quindi abbiamo di fronte a noi un *turnover* molto importante dove da una parte una consistenza scende, dall'altra deve salire. Quindi, una parte vanno via perché vanno in pensione; dall'altra parte li dobbiamo reclutare, altrimenti rimaniamo con un *deficit* negativo. Contrazione e redistribuzione del personale, nei termini sopra indicati, rappresentano le due principali sfide che l'Aeronautica militare dovrà affrontare (nel breve e medio termine) per garantire un capitale umano pronto, pre-

parato, adeguato e coerente con i termini imposti dalla legge.

Ho voluto iniziare con tale premessa perché la redistribuzione a cui ho fatto cenno, connotata da una marcata e inevitabile contrazione dei marescialli (che rappresentano quella parte di professionisti altamente specializzati che oggi costituisce circa il 50 per cento della Forza armata) dovrà essere compensata oltre che dal ruolo sergenti proprio dai volontari, ovvero da quel personale al centro dell'approfondimento oggetto di questa indagine conoscitiva. Si tratta in particolare di tecnici, di manutentori, di controllori del traffico aereo, di operatori di bordo, di specialisti (e non li ho citati tutti) cioè di quelle professionalità che sono il fulcro dell'operatività dell'Aeronautica militare e che possono rappresentare un'interessante opportunità per quei giovani che volessero avvicinarsi alla Forza armata.

Venendo, quindi, ai volontari effettuerò una disamina di tale argomento affrontandolo da diversi punti di vista. Per contestualizzare meglio la tematica inizierei pertanto col presentare alcuni dati statistici. Partendo dai volontari, la forza effettiva per quanto riguarda i graduati dell'Aeronautica militare è la seguente. Oggi abbiamo 6.050 unità circa in forza effettiva (a fronte delle 8.750 ipotizzate nell'ambito dei lavori della delega della legge n. 119) suddivisi tra l'87 per cento di uomini e il 13 per cento donne. L'età media è 37 anni, l'anzianità media circa vent'anni di servizio. Per quanto riguarda le sedi lavorative dei nostri graduati abbiamo una distribuzione che vede il 38 per cento circa nel centro Italia, il 37 per cento al sud e il 25 per cento al nord Italia. Le principali ragioni di impiego sono il Lazio (31 per cento), la Puglia, la Sicilia e la Lombardia (17 per cento circa), la Campania con circa 7 per cento, il Veneto insieme alla Toscana (6 per cento), mentre tutte le altre sono sotto il 5 per cento.

Circa le professionalità, i nostri graduati sono impiegati prevalentemente nelle forze di protezione speciali con il 34 per cento e nei servizi di amministrazione (29 per cento). Poi abbiamo circa l'11 per cento per tutte

le branche della manutenzione (dagli aeromobili alla manutenzione tecnica tra elettricisti idraulici eccetera), 4 per cento circa nei servizi antincendio, 3 per cento o valori inferiori nelle tecnologie elettroniche avanzate (tra cui radaristi, sistemi di telecomunicazione, settore informatica cibernetica, controllo dello spazio aereo, informazioni operazioni cibernetiche, operatori di bordo) e infine il settore sanità.

Passiamo ora dai graduati ai militari di truppa dell'Aeronautica militare. Questi sono i dati statistici: circa 2.350 unità in forza effettiva (la legge delega ne prevede 4.040) suddivisi in 81 per cento uomini, 19 per cento donne e un'età media di 24 anni. Andiamo alle sedi lavorative, leggermente diverse rispetto alle precedenti. Abbiamo centro Italia con il 43 per cento, nord Italia con il 37, sud Italia con il 20 per cento. Le regioni sono il Lazio col 41 per cento, seguita dalla Lombardia con il 14, poi abbiamo l'Emilia-Romagna, la Puglia e il Veneto in un *range* tra il 6 e il 9 per cento, la Sicilia 5 per cento, mentre le altre regioni sono sotto il 5 per cento. Per le professionalità dei nostri militari di truppa abbiamo la stragrande maggioranza impiegate nelle forze di protezione speciali, più o meno l'80 per cento. Poi abbiamo le altre professionalità con il 5 per cento o meno e sono servizi Amministrazione, le varie branche della manutenzione, poi l'informatica, la cibernetica, gli antincendi, l'informazione operazioni cibernetiche, operatori di bordo e il controllo dello spazio aereo.

Terminata questa panoramica descrittiva, il primo punto di vista che desidero introdurre è quello della professionalizzazione dei nostri volontari. A fronte della prevista riduzione e conseguente trasformazione degli organici, l'Aeronautica militare è comunque chiamata ad assolvere ai propri compiti istituzionali in un contesto geopolitico e geostrategico mutevole, incerto e drammaticamente differente rispetto al recente passato. Il che rende necessario, da un lato, la disponibilità di adeguate risorse e, dall'altro, lo sviluppo di competenze sempre più specifiche a tutti i livelli. In tale ottica il nostro personale, compresi i volontari, richiede in linea di

massima un elevato livello di specializzazione tecnica e, quindi, la necessità che venga professionalizzato al più presto attraverso percorsi di formazione e impiego mirati. Con particolare riferimento ai volontari, è fondamentale per l'Aeronautica militare valorizzare il più possibile tale personale il quale, dopo aver ricoperto incarichi iniziali che non richiedono particolari qualifiche, possa intraprendere percorsi ad alta professionalizzazione ed essere impiegato in settori strategici per la Forza armata. Ad esempio i manutentori, i controllori del traffico aereo, gli operatori di bordo, cyberspazio, fucilieri dell'aria, incursori. Non li ho citati tutti. In tal senso evidenzio la prioritaria necessità della Forza armata di poter stabilizzare al più presto il proprio personale volontario velocizzando il passaggio allo *status* di servizio permanente, al fine di consentire un'adeguata formazione prodromica e un coerente impiego dello stesso. Per spiegarmi meglio porto come esempi la figura di un manutentore, di un equipaggio fisso di volo o di un controllore del traffico aereo. Oggi la loro specializzazione, considerato il notevole investimento di cui l'Amministrazione si fa carico, ha inizio solo quando sono prossimi al passaggio al servizio permanente che, secondo la normativa vigente, per un volontario significa dopo circa sei anni dall'arruolamento iniziale. L'Aeronautica militare avrebbe bisogno di poter specializzare e quindi impiegare tale personale in tempi più brevi. A tal riguardo auspico che si possano trovare strumenti normativi che consentano (ovviamente con dei meccanismi specifici) ai volontari della Forza armata di accedere, prima della naturale scadenza della ferma prefissata, al ruolo in servizio permanente cioè quello dei graduati.

Per completezza di esposizione mi preme evidenziare che le competenze acquisite dal personale dell'Aeronautica militare, in considerazione che molte delle professionalità di Forza armata si rispecchiano in simili figure del mondo civile (vedasi ad esempio il manutentore di aeromobili o i controllori di volo che noi certifichiamo secondo norme europee) offrono diverse

possibilità di integrazione per coloro che volessero rientrare nel mondo civile. Resta fermo che, come sottolineato prima, l'obiettivo della Forza armata è quello di professionalizzare, stabilizzare e ritenere il personale sul quale viene fatto un investimento significativo che, in alcuni casi, viene anche salvaguardato attraverso l'istituto di ferme aggiuntive.

Alla professionalizzazione, che ho appena descritto, si collega direttamente il secondo punto di vista che ora propongo, che è quello delle carriere. Come dicevo, la trasformazione della Forza armata consiste nel sostituire gran parte dei marescialli con sergenti graduati e personale di truppa. Per questi ultimi tre ruoli quindi (sergenti, graduati e truppa) il sistema di reclutamento prevede un solo canale d'ingresso dall'esterno, quello della truppa con i concorsi VFI e VFT. Quindi, i sergenti e i graduati vengono attinti dal bacino della truppa. Ciò posto, in considerazione del significativo numero di sergenti e dei graduati necessari per compensare la fuoriuscita dei marescialli, avremo bisogno di reclutare più truppa e, allo stesso tempo, di consentire a VFI e VFT di accedere prima del periodo di ferma prefissata al servizio permanente prevedendo, tra l'altro, anche specifiche normative che consentano un accesso diretto per concorso a ruolo dei sergenti. A me piace chiamare questi gli ascensori interni; c'è un solo punto d'ingresso poi, però, dobbiamo farli salire al più presto. Il che significa professionalizzarli e stabilizzarli e per noi comunque è una risorsa.

Quello che ho descritto è certamente una necessità di Forza armata, tuttavia costituirebbe un'opportunità di carriera per i giovani militari di truppa. Questi potrebbero professionalizzarsi in tempi relativamente brevi e crescere, all'interno dell'Arma azzurra, secondo una progressione di carriera più veloce, contribuendo così a generare dinamiche interne potenzialmente virtuose in termini di contrasto agli effetti dell'invecchiamento del personale militare e di stabilizzazioni del personale.

Il terzo punto di vista è quello economico. A tal riguardo importanti passi in

avanti sono stati già fatti con la citata legge n. 119 del 2022, che incrementa di circa 185 euro al mese lo stipendio del VFI (rispetto ai VFP1) portando la remunerazione netta annuale a 14.760 euro, che corrispondono più o meno a 1.200 euro al mese e di circa 90 euro al mese, con l'introduzione della tredicesima mensilità per i VFT, portando il netto annuale a 17.160 euro ovvero 1.300 euro netti mensili, ma per 13 mensilità. I VFI avranno una indennità forfettaria pari a 100 euro mensili come compenso del lavoro straordinario (precedentemente non prevista per i VFP1) mentre i VFT potranno percepire il compenso per lavoro straordinario nella misura del 70 per cento di quanto previsto per il grado iniziale dei volontari in servizio permanente, eliminando la meno vantaggiosa indennità forfettaria di circa 103 euro. Inoltre, ai VFT è stato riconosciuto il recupero giornata non lavorativa per impiego nei servizi armati e non e in attività remunerate con compenso forfettario di impiego. Quindi, credo che già la legge n. 119 abbia fatto dei grandi passi avanti in termini di trattamento economico dei volontari e ritengo che sia anche stata percepita in maniera molto positiva dal personale. Questo è anche il mio giudizio.

Altro tema di rilievo è quello degli alloggi, elemento di particolare importanza per garantire l'operatività dei reparti e supportare il personale militare inviato in aree geografiche lontane da quelle di provenienza. Su questo aspetto l'Aeronautica militare ha sempre posto grande attenzione attraverso mirati interventi di efficientamento e potenziamento infrastrutturale del proprio patrimonio alloggiativo, nonché attraverso innovative e flessibili politiche di concessione finalizzate a supportare nel migliore dei modi il proprio personale soprattutto in realtà particolarmente complesse (come ad esempio quelle metropolitane) dove la disponibilità di alloggi militari è limitata rispetto alle richieste e il livello medio di spesa per l'acquisto o l'affitto di una casa è molto elevato, con inevitabili riverberi in termini di potere di acquisto delle famiglie. Nello specifico, il VFP1 (quindi domani il VFI) sono accasermati e hanno

l'obbligo di vivere nelle caserme e nelle basi aeree. Ad esempio, sull'area romana sono alloggiati in camere doppie e triple con bagno, dotate di moderni arredi. Abbiamo fatto proprio recentemente una ristrutturazione molto profonda e aggressiva, perché teniamo molto al nostro patrimonio alloggiativo. I VFT, tornando agli alloggi, non hanno tale obbligo di accasermamento, ma quando richiedono di poter usufruire di alloggi di servizio collettivi, in linea di massima, viene loro concesso un alloggio con le stesse caratteristiche dei VFI.

Un ulteriore tema che necessita adeguato approfondimento è quello della previdenza. L'attuale costruito normativo, ad esempio, non prevede (ad eccezione dei VFT) la contribuzione dei volontari in ferma prefissata ai fini del TFS, salvo la possibilità su base volontaria di riscatto a titolo oneroso. Più in generale, parlando di previdenza, ritengo che sia opportuno predisporre adeguati meccanismi di previdenza dedicata, che tengano conto della specificità del ruolo delle Forze armate nonché dello stato giuridico del personale ad esse appartenenti. Ciò in dipendenza della peculiarità dei compiti, degli obblighi e delle limitazioni personali previste da leggi e regolamenti (per le funzioni di tutela delle istituzioni democratiche, di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna) nonché per i peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti e i correlati impieghi in attività usuranti.

La legge n. 183 del 2010, all'articolo 19, parla proprio della specificità delle Forze armate. Ciò sarà importante soprattutto per i più giovani, tra i quali ci sono appunto i volontari, *focus* dell'approfondimento di oggi, in quanto sono soggetti più vulnerabili dal punto di vista economico.

Avviandomi alla conclusione, spero di essere riuscito a fornire un quadro di insieme sul tema dei volontari e su come l'Aeronautica militare ha intenzione di investire su di loro. Se dovessi sintetizzare in tre parole quanto sinora esposto direi: reclutare, professionalizzare e stabilizzare. Abbiamo bisogno di reclutare di più, di professionalizzare e di stabilizzare prima

le persone, fornendo loro prospettive di carriera economiche ed impiego attrattive.

Questa è la nostra sfida e contemporaneamente un'opportunità per il personale che è e rimarrà il baricentro della capacità operativa garantita dall'Aeronautica militare 24 ore al giorno e 7 giorni su 7 a difesa del nostro Paese.

Nel ringraziare per il tempo concessomi e per l'attenzione rivoltami, resto a disposizione per eventuali domande o approfondimenti.

**PRESIDENTE.** Grazie Generale Surace. Do ora la parola all'onorevole Chiesa.

**PAOLA MARIA CHIESA.** Più che altro una domanda. Io sono stata relatore in Commissione Difesa, qualche mese fa, sul programma d'arma denominato caserme azzurre. In che modo questo programma può venire incontro, per quanto riguarda gli alloggi e il benessere di personale?

**ALBERTO SURACE,** *Capo del I Reparto ordinamento e personale dello stato maggiore dell'Aeronautica militare.* Come dicevo prima l'Aeronautica militare sta affrontando una profonda ristrutturazione del proprio patrimonio alloggiativo. Il modo è duplice: in qualità del servizio offerto, quindi, in alloggi fondamentalmente migliori e in disponibilità. Quindi, più disponibilità e più qualità.

**PRESIDENTE.** Se non ci sono altri interventi dichiaro chiusa l'audizione. Ringrazio il Generale Surace e i suoi accompagnatori per essere venuti e per la presentazione informatica che ci avete illustrato e di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico dell'audizione odierna (*vedi allegato 1*).

**La seduta sospesa alle 8.50 riprende alle 9.**

**Audizione del Gen. D. Gaetano Lunardo, Capo del I Reparto reclutamento, affari giuridici ed economici del personale dello stato maggiore dell'Esercito.**

**PRESIDENTE.** Buongiorno a tutti. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'inda-

gine conoscitiva sulle condizioni di lavoro e di vita dei volontari in ferma prefissata dopo la sospensione del servizio di leva obbligatorio e l'ingresso delle donne nelle Forze armate nonché a undici anni dalla legge 31 dicembre 2012, n. 244, sulla revisione dello strumento militare, l'audizione del Generale di divisione Gaetano Lunardo, Capo del I Reparto reclutamento, affari giuridici ed economici del personale dello stato maggiore dell'Esercito.

Saluto e do il benvenuto al Generale Lunardo, che ringrazio per la sua presenza all'incontro di oggi. Il Generale Lunardo è accompagnato dal Tenente colonnello Francesco Torroni, Capo della I Sezione dell'ufficio reclutamento stato giuridico e avanzamento.

Ricordo che dopo l'intervento del Generale Lunardo darò la parola ai colleghi che intendano porre domande o svolgere osservazioni. Successivamente, il Generale potrà rispondere alle domande poste. A tal proposito chiedo ai colleghi di far pervenire fin da ora, al banco della Presidenza, la propria iscrizione a parlare.

Do, quindi, la parola al Generale Lunardo.

GAETANO LUNARDO, *Capo del I Reparto reclutamento affari giuridici ed economici del personale dello stato maggiore dell'Esercito*. Grazie. Onorevole presidente, onorevoli deputati, a tutti i componenti della Commissione difesa il mio deferente saluto e il più sincero ringraziamento per avermi concesso l'opportunità di intervenire in questo autorevole consesso.

Preliminarmente ritengo opportuno evidenziare che le principali funzioni del I Reparto reclutamento, affari giuridici ed economici dello stato maggiore dell'Esercito riguardano la materia del reclutamento, lo stato giuridico, l'avanzamento, il trattamento economico nonché tutte le tematiche relative alla disciplina e alla condizione del personale militare, incluse le relazioni con la rappresentanza militare e le neo-costituite associazioni professionali tra militari a carattere sindacale. Per gli aspetti relativi al miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita del personale militare, il I Reparto si avvale dei dipen-

denti Uffici, denominati rispettivamente Ufficio condizione militare e Ufficio psicologia e psichiatria militare.

Inizierò il mio intervento facendo un breve cenno al contesto generale di riferimento, al numero delle dotazioni organiche, delle consistenze e del reclutamento del personale militare dell'Esercito. Successivamente, illustrerò i principali aspetti correlati all'applicazione della legge n. 119 del 2012, recante le disposizioni di revisione del modello di Forze armate interamente professionali. Infine, mi soffermerò sulle possibili prospettive future con specifico riferimento alle categorie dei graduati e dei volontari in ferma prefissata.

La pandemia e il conflitto bellico in atto in Europa hanno evidenziato non solo l'esigenza di mantenere apparati militari efficaci e prontamente impiegabili, ma anche il livello di estrema complessità che caratterizza lo scenario internazionale. Stiamo assistendo in sostanza ad una trasformazione storica del contesto geostrategico, caratterizzato sempre più da uno scenario complesso e ibrido che richiede un'attenta riflessione sulla disponibilità di dotazioni organiche in termini di qualità e quantità, di risorse umane (soldati) e di capacità operative. In tale mutato scenario è importante sottolineare che la legge n. 119 del 2022 ha origine su presupposti diversi rispetto a quelli sopra descritti. Difatti tale norma è nata dall'esigenza di superare i dettami imposti dalla legge n. 244 del 2012, la cosiddetta legge Di Paola, espressamente finalizzata al contenimento della spesa pubblica. Mi riferisco, in particolare, alla necessità di differire almeno i termini per il conseguimento delle dotazioni organiche indicate dal modello a 150 mila unità per evitare una drastica contrazione dei reclutamenti, avviare alle carriere iniziali nella Forza armata una più consistente aliquota di giovani e consentire una migliore gestione del personale in esubero. Condizioni oggi imprescindibili per l'assolvimento dei compiti istituzionali ascritti alle Forze armate chiamate a garantire alla nazione la tutela degli interessi vitali in uno scenario molto più complesso. Tra l'altro lo stesso *iter* approvativo della legge n. 119 del 2022

si era concluso con un ordine del giorno con il quale il Senato aveva impegnato il Governo ad incrementare i volumi organici delle Forze armate, in modo da testare lo strumento militare attorno alle 170 mila unità complessive ed aumentare in percentuale i numeri dei volontari in ferma prefissata, allo scopo di mitigare il fenomeno dell'invecchiamento progressivo dello strumento.

Nel merito corre l'obbligo di ricordare che nel corso degli ultimi quarant'anni si sono susseguiti una serie di provvedimenti normativi, intervenuti principalmente in modo riduttivo sulle dotazioni organiche dello strumento militare. Tali norme hanno avviato il passaggio da un modello di Forze armate basato sulla coscrizione obbligatoria, la leva, costituito da circa 350 mila unità complessive annue, a modelli professionali di volontari basati su volumi organici sempre più contenuti.

In sintesi, in ambito difesa, in meno di 20 anni si è passati dal modello professionale introdotto dalla legge n. 331 del 2000, che ha sancito la completa professionalizzazione delle Forze armate, basato su 190 mila unità ad un modello strutturato su 150 mila unità, contemplato dalla cosiddetta legge Di Paola. Provvedimenti normativi che di fatto, nel comportare rilevanti modifiche nell'assetto numerico e organizzativo delle Forze armate, hanno previsto la drastica riduzione del numero delle dotazioni organiche del personale militare del comparto difesa di 40 mila unità.

Con specifico riguardo all'Esercito, muovendo dal modello professionale su 112 mila unità previsto dalla legge n. 331 del 2000 (che prevedeva nell'ambito della categoria dei graduati e dei militari di truppa il 74 per cento di volontari in servizio permanente e solo il 26 per cento di volontari in ferma prefissata) si è registrato un progressivo e significativo taglio delle dotazioni organiche ridotte fino a 89.400 unità. Quindi, per l'Esercito, la contrazione complessiva delle dotazioni organiche, è stata di 22.600 unità. Ciò ha causato una significativa riduzione del numero dei reclutamenti (ovvero del numero dei giovani volontari da avviare alle carriere iniziali) e,

conseguentemente, l'innalzamento dell'età media dei volontari in servizio permanente, origine del cosiddetto fenomeno dell'invecchiamento. Inoltre, la Forza armata ha dovuto iniziare a confrontarsi con la gestione degli esuberi del personale, sempre rispetto alle dotazioni organiche sancite per legge, con particolare riferimento alle categorie dei sottufficiali e dei graduati.

Con la legge n. 119 del 2022 per la prima volta si è assistito ad una inversione del *trend* in riduzione delle dotazioni organiche. Per l'Esercito, ove la delega prevista dall'articolo 9 di tale legge venisse esercitata, le dotazioni organiche da conseguire entro il 2033 si attesterebbero da 89.400 unità a 93.100, determinando nei ruoli delle categorie interessate i seguenti incrementi: ufficiali più 800 unità, delle quali 649 (oltre l'80 per cento) dei Corpi tecnico logistici (mi riferisco a personale altamente specializzato nei settori della tecnologia avanzata, dell'informatica, delle comunicazioni, della sanità, dei trasporti, delle infrastrutture e della logistica); sottufficiali più 2.130 unità, delle quali 850 dei marescialli e 1.280 dei sergenti; militari di truppa (ovvero volontari in ferma prefissata) più 2.850 unità. Per i volontari in servizio permanente è prevista una concreta e immediata opportunità di valorizzazione professionale, grazie al significativo incremento della riserva di posti, per il transito nei ruoli dei sergenti e dei marescialli.

Riguardo alle consistenze del personale effettivo dell'Esercito, a fronte delle ipotizzate 93.100 dotazioni organiche, attualmente sono in servizio 94.119 militari. Ad oggi registriamo esuberi (e sottolineo rispetto alle dotazioni per legge e non rispetto alle esigenze funzionali) nei ruoli dei marescialli di circa il 44 per cento (abbiamo più 5.576 unità di marescialli); dei graduati di circa l'11 per cento, con più 4.876 volontari in servizio permanente: e degli ufficiali di circa il 9 per cento, con più 983 ufficiali; carenze nei ruoli dei sergenti di circa il 28 per cento (meno 2.481 sergenti) e dei volontari in ferma prefissata di circa il 54 per cento (meno 8.785). In questo caso — c'è da metterlo a sistema questo dato — con incrementi abbastanza

significativi dettati dall'introduzione della legge n. 119 in merito alla suddivisione di genere tra le categorie.

Occorre altresì evidenziare che il personale femminile rappresenta ad oggi circa il 9 per cento delle consistenze della Forza armata (pari a 8.077 militari) delle quali circa il 7 per cento appartiene alla categoria degli ufficiali, circa il 5 per cento alla categoria dei sottufficiali, circa il 50 per cento alla categoria dei graduati e circa il 38 per cento alla categoria dei militari di truppa.

Le donne soldato non hanno alcuna preclusione di arruolamento e di impiego nelle armi o nei Corpi della Forza armata. Per quanto riguarda il reclutamento non esistono percorsi differenziati di selezione se non per quanto attiene alle prove di agilità, di forza e di resistenza, che prevedono parametri più agevoli per le donne. Il grado apicale, al momento, rivestito da una donna soldato è quello di tenente colonnello. Tra l'altro sette ufficiali di genere femminile stanno comandando unità operative del livello battaglione gruppo. Relativamente alla progressione di carriera, secondo una prima proiezione teorica, il primo ufficiale donna sarà valutato per l'avanzamento al grado di colonnello tra circa tre anni, mentre è verosimile prevedere il conseguimento del grado di generale di brigata nel 2031. Possiamo affermare che, ad oltre vent'anni dall'avvio del reclutamento del personale femminile, il processo di integrazione all'interno della Forza armata si sia interamente compiuto senza particolari criticità.

Per quanto attiene al *trend* dei reclutamenti fino al 2019, sulla base delle dotazioni organiche previste dalla legge n. 244, sono stati banditi concorsi per il regolamento annuale nell'Esercito di circa 8 mila volontari in ferma annuale. Negli ultimi anni, stante la persistenza della emergenza pandemica, il minor numero di immissioni è stato compensato attraverso il massiccio ricorso allo strumento delle rafferme annuali dei volontari in ferma annuale, i VFP1, quelli già in servizio.

Se si escludono gli effetti dovuti al Covid, relativi agli anni 2020-2022, si ritiene

che la tendenziale perdita di *appeal* registrata per le carriere iniziali nelle Forze armate negli ultimi anni (dal 2015 ad oggi) sia da ascrivere prevalentemente alla mancanza di certezze offerte ai giovani volontari in termini di stabilizzazione nel comparto Difesa e sicurezza o di prospettive di ricollocamento nel mondo del lavoro. Difatti, in primo luogo, nel 2016 è stato abrogato il cosiddetto patentino, necessario per l'arruolamento nelle Forze di polizia. Mi riferisco al prerequisito minimo di un anno di servizio nelle Forze armate. In secondo luogo si è dovuto procedere alla riduzione del numero dei volontari in ferma prefissata stabilizzabili nel ruolo dei VSP a causa del taglio delle dotazioni organiche imposto dalla legge n. 244 del 2012. Per avere un'idea dell'entità basti pensare che nel 2010 i VFP stabilizzabili nel ruolo di volontari in servizio permanente erano circa 3.350 all'anno; nel 2022 i posti a concorso per il transito nei VSP sono stati ridotti a circa 1.100 all'anno, meno di un terzo rispetto al 2010, mentre con l'entrata in vigore della legge n. 119 del 2022, grazie all'incremento delle dotazioni organiche complessive della Forza armata di 3.700 unità, sarà possibile prevedere la stabilizzazione di circa 1.750 volontari in ferma prefissata all'anno.

L'attuale modello professionale, introdotto con la legge n. 119 del 2022, per l'Esercito prevede un livello di dotazioni organiche del personale graduato e militari di truppa pari a 65.000 unità, delle quali 40.000 (il 62 per cento) di VSP volontari in servizio permanente e le restanti 25.000 (il 38 per cento) di volontari in ferma prefissata.

Il modello è basato sull'introduzione in servizio di una nuova figura di volontario in ferma prefissata, denominato volontario in ferma iniziale e triennale. Ovvero un volontario in ferma iniziale di tre anni che, su base volontaria a concorso, può continuare la ferma per ulteriori tre anni (un periodo denominato rafferma) nel ruolo dei volontari in ferma triennale per un totale di sei anni di servizio, al termine dei quali sarà possibile transitare con un automatismo (salvo demerito) nel ruolo dei volontari in servizio permanente. Per la

Forza armata sarà sufficiente un modulo di alimentazione teorica (definito MAT) di circa 7 mila volontari in ferma iniziale all'anno (rispetto agli attuali 8 mila volontari in ferma prefissata) circostanza che, a parità di domande, consente di ottenere una maggiore qualità nella selezione e, conseguentemente, una maggiore qualità dei volontari arruolati.

L'età massima di accesso al concorso per diventare volontario in ferma iniziale è di 24 anni. In tale ambito, con specifico riferimento alla progressione di carriera dei volontari in ferma iniziale, sono previste tre alternative. In primo luogo circa 3 mila volontari in ferma iniziale (previo concorso a titoli ed esami) potranno transitare nelle Forze di polizia, nei Vigili del fuoco, nel comparto sicurezza, secondo le vigenti riserve di posti previste dall'articolo 703 del codice dell'ordinamento militare. In secondo luogo, circa 1.750 volontari in ferma iniziale, previo concorso a titoli ed esami, potranno transitare nel ruolo dei volontari in ferma triennale e accedere con automatismo nel ruolo dei volontari in servizio permanente. Infine, circa 2.250 volontari in ferma iniziale che non potranno essere stabilizzati nel comparto difesa e sicurezza (aliquota significativamente più contenuta rispetto al modello previgente basato sulla legge n. 244) potranno accedere a un'ulteriore rafferma annuale, al quarto anno di servizio, per partecipare ai programmi di ricollocamento professionale e formazione mirata, finalizzati ad agevolare il reinserimento nel mondo del lavoro presso altre amministrazioni dello Stato o nell'ambito del settore privato. In sintesi, il meccanismo descritto consente di stabilizzare complessivamente nel comparto difesa e sicurezza quasi il 70 per cento del personale incorporato.

L'iter formativo dei volontari in ferma prefissata è stato quindi rimodulato per massimizzare la capacità e la flessibilità dell'impiego operativo dei giovani volontari chiamati a garantire una partecipazione *full spectrum* nell'ambito di tutte le missioni assegnate alla Forza armata. È inoltre prevista l'acquisizione di competenze po-

liedziche utilizzabili anche post-ferma nel mondo del lavoro.

Il nuovo *iter* è articolato secondo un percorso che si sviluppa in tre fasi successive. La prima, cosiddetta formazione di base (condotta presso il Reggimento Addestramento Volontari) della durata di 12 settimane, finalizzata a formare il combattente individuale e ad acquisire le capacità per operare nell'ambito della squadra fucilieri. La seconda fase, cosiddetta specializzazione (condotta presso i comandi e le scuole d'arma della Forza armata) della durata da 4 a 12 settimane in relazione alle peculiarità dell'Arma, della specialità o del Corpo di assegnazione, finalizzata ad acquisire le capacità per svolgere un incarico specifico nell'ambito delle diverse unità della Forza armata. La terza fase, cosiddetta di formazione polifunzionale di durata congrua, solo per i volontari in ferma iniziale non transitati nel comparto difesa e sicurezza, da svolgere durante l'anno di rafferma (il quarto anno di servizio) nel corso del quale dovranno essere svolti corsi di formazione mirata al reinserimento nel mondo del lavoro. Tale fase è orientata a favorire il *matching* tra la richiesta e l'offerta di lavoro agendo in stretta collaborazione con le industrie, le aziende private e altri settori della pubblica amministrazione, secondo una logica che tenga conto delle pregresse esperienze e di formazione dei volontari, soddisfi le richieste del mercato del lavoro e gratifichi le aspettative dei diretti interessati.

In estrema sintesi, l'introduzione delle nuove figure professionali (mi riferisco quindi al volontario in ferma iniziale e triennale previsti dalla legge n. 119 del 2022) consentirà di mantenere alto il livello del reclutamento dei giovani volontari in ferma prefissata, investire in termini di formazione e addestramento del personale in virtù di una ferma iniziale minima di tre anni estendibile di un ulteriore anno (la rafferma), ridurre il periodo massimo necessario per il transito nel servizio permanente da circa undici anni a sette anni (il cosiddetto precariato), di attribuire sensibili miglioramenti al trattamento economico ed alla disciplina dei recuperi e delle

licenze dei volontari in ferma prefissata rispetto a quanto precedentemente previsto per i VFP1 e VFP4 e, infine, di mitigare, anche se non in modo significativo e/o risolutivo, il fenomeno dell'invecchiamento nella categoria dei graduati riducendo di circa tre anni l'età media teorica nel ruolo.

È doveroso però sottolineare che oggi circa il 54,6 per cento dei VSP dell'Esercito ha un'età superiore ai quarant'anni. In particolare, nel 2033 la percentuale dei VSP cosiddetti *over 40* è stimata a circa il 70 per cento (30.723 unità) e l'età media sui 43 anni, circostanza che nonostante il lieve ridimensionamento dell'età media dei VSP (ottenuto grazie alla legge n. 119) rende comunque necessaria l'individuazione di ulteriori immediati e concreti interventi mitigatori. I graduati, infatti, prestano servizio fino al limite massimo di età di sessant'anni, ed è quindi necessario sottolineare che la contingente situazione è destinata ad acuirsi. L'invecchiamento dei graduati è in antitesi con la professione delle armi caratterizzata da uno *stress* psicofisico particolarmente elevato considerando che il soldato deve operare in scenari sempre più frequentemente caratterizzati da condizioni climatiche avverse (se non estreme), condizioni ambientali che richiedono un idoneo profilo sanitario, intensi e frequenti turni di impiego, recupero, addestramento e approntamento, con il risultato che i casi di indisponibilità all'impiego determinano una forte limitazione alla capacità operativa delle unità, incrementando i livelli di logorio già molto alti del personale idoneo.

Al fine di valorizzare la categoria dei VSP anziani, nel tempo, la Forza armata ha adottato politiche d'impiego tese a perseguire il graduale disimpegno degli stessi da ruoli a spiccata connotazione operativa, favorendo il reimpiego in incarichi logistici o tecnico amministrativi nell'ambito degli *staff*. Un vero e proprio circolo virtuoso che vede tali volontari più anziani partecipare all'autoalimentazione dei ruoli delle categorie superiori ed essere impiegati con mansioni di minor valenza operativa. Misure che, considerate le attuali significative consistenze organiche dei volontari in servizio

permanente, non possono però ritenersi risolutive.

Al fenomeno dell'invecchiamento e dell'età media avanzata si affianca un ulteriore aspetto che limita l'impiego operativo del personale militare. In particolare, si fa riferimento al recente ampliamento dei criteri per l'applicazione degli istituti speciali, correlati ai benefici previsti per legge, ai fini della tutela della genitorialità (mi riferisco al decreto legislativo n. 151 del 2001) e dell'assistenza di chi versa in gravi condizioni di salute (mi riferisco in questo caso alla legge n. 104 del 1992). Tali istituti determinano di fatto un'oggettiva diminuzione della percentuale del personale impiegabile in attività operative e addestrative. Ai menzionati fenomeni si aggiungono anche talune dinamiche ingenerate dai tagli delle dotazioni organiche del personale civile della difesa, tuttora previsti dalla legge n. 244 del 2012. Sempre più frequentemente difatti, in particolare presso taluni enti logistici dell'Esercito, per garantire la funzionalità degli stessi si è reso necessario ricorrere in maniera temporanea al personale militare, sottraendo ancora una volta addizionali e fondamentali risorse utili per l'assolvimento dei compiti operativi della Forza armata. Non va in ultimo dimenticato l'effetto determinato dall'aumento esponenziale del personale che, a causa della perdita dell'idoneità, transita nelle aree funzionali del personale civile della Difesa: dal 2003 ad oggi circa 1.700 militari dell'Esercito. Tali risorse, rimanendo nel computo delle dotazioni organiche delle Forze armate, non consentono il ripianamento attraverso i reclutamenti e causano un'ulteriore limitazione alle capacità operative dello strumento militare.

In tale contesto risulta utile fare un breve cenno al confronto con altri eserciti. Mi riferisco in particolare al Regno Unito, alla Francia, alla Spagna e alla Germania. Dall'attività di comparazione emergono interessanti spunti di riflessione.

Come già riferito, il numero delle dotazioni organiche dell'Esercito — ove la delega prevista dall'articolo 9 della legge 119 venisse esercitata — si attesterebbe sulle 93.100 unità. Oggi ancora 89.400. Tale vo-

lume risulta significativamente più contenuto rispetto agli eserciti della Germania che ne ha 107.758, della Francia che ne ha 114.800, senza considerare che le altre nazioni come la Germania, la Francia, il Regno Unito e la Spagna, in caso di emergenza o di grave crisi internazionale, dispongono di consistenti contingenti costituiti con personale appartenente alla riserva. I numeri delle Forze in parola variano dalle 15.000 unità ad oltre le 50.000 unità. Inoltre talune delle menzionate nazioni si avvalgono senza soluzione di continuità dell'operato di consistenti aliquote di personale civile che è parte integrante del comparto della Difesa, contando su dotazioni organiche di tutto rispetto in confronto alle sole 20.000 previste per l'Italia. Per darvi un esempio, in Francia il contingente di personale civile ammonta a 63.200 unità, in Germania a 81.907, nel Regno Unito a 58.850.

Infine, è doveroso evidenziare che nell'Esercito la quota parte delle dotazioni organiche complessive devolute alla categoria degli ufficiali è solo del 10 per cento e mi sto riferendo all'ipotesi che vada in porto l'incremento previsto dalla legge n. 119. In quel caso potremmo portare le dotazioni organiche a 9.800. Ne consegue che il numero delle dotazioni organiche degli ufficiali, sia in termini percentuali che in termini numerici, non è comparabile con il numero degli ufficiali previsti nell'esercito in Germania (che si attesta al 17 per cento della forza organica con 18.152 ufficiali) nel Regno Unito (al 16 per cento con 15.035 ufficiali) e in Francia (al 13 per cento con 14.905 ufficiali). Circostanza che mal si sposa con l'esigenza di disporre di personale altamente specializzato nei settori chiave delle unità e nei ruoli di *staff* presso le strutture di vertice della Forza armata sia nell'ambito dell'area tecnico-operativa sia in quella tecnico-amministrativa, nonché nell'ambito dei comandi multinazionali all'estero presso le strutture permanenti o in contingenza.

Con specifico riferimento alla categoria dei graduati e dei militari di truppa è importante sottolineare due aspetti nel confronto con gli altri eserciti. Sebbene tutti i

Paesi esaminati adottino modelli di reclutamento basati sulla figura professionale del volontario, nessun Paese prevede volontari in servizio permanente, ovvero volontari reclutati a tempo indeterminato destinati a prestare servizio fino ai limiti di età di sessant'anni. Negli altri Paesi, dopo un congruo numero di anni di servizio nelle Forze armate (23 anni al massimo, ovvero fino all'età anagrafica di circa 40-50 anni) per i graduati, e non solo, è previsto il reinserimento nel mondo del lavoro nell'ambito della società civile, attraverso procedure di ricollocamento tendenzialmente agevoli ed efficaci.

Possiamo dunque affermare che il modello a 93.100 unità (discendente della legge n. 119 del 2022) sebbene più performante rispetto al modello a 89.400 unità previsto dalla cosiddetta legge Di Paola presenta ancora dei limiti organici, soprattutto se si considera il nuovo scenario geostrategico e il ruolo che il Paese è chiamato a rivestire nel contesto delle alleanze e degli accordi internazionali. In particolare tale modello — mi riferisco a quello della legge n. 119 — non consente di superare il cosiddetto fenomeno dell'invecchiamento pur mitigandone gli effetti, circostanza da imputare ancora alla significativa preponderanza delle dotazioni organiche dei volontari in servizio permanente rispetto a quelle dei volontari in ferma prefissata. Come già detto, il 62 per cento per i volontari in servizio permanente (40 mila unità) e il 38 per cento per i volontari in ferma prefissata (25 mila unità).

Il modello, inoltre, prevede un periodo di impiego operativo dei volontari in ferma iniziale comunque limitato a circa due-tre anni. Al momento non implementa al meglio il quadro normativo che disciplina l'importante settore del ricollocamento professionale del personale congedato senza demerito.

Infine, rimane vincolato ai parametri numerici di personale e di risorse finanziarie indicati dalla legge n. 244 del 2012, non consentendo un'armonica ed equilibrata allocazione delle dotazioni finanziarie, non permettendo quindi di realizzare il potenziamento capacitivo e il completa-

mento della componente operativa della Forza armata richiesto dal nuovo contesto internazionale.

In tale quadro lo stato maggiore dell'Esercito ha già elaborato un nuovo modello capacitivo che vede la componente terrestre dello strumento militare della Difesa dimensionata su un numero di dotazioni organiche idonee a garantire, alla Forza armata, le risorse necessarie e le capacità tecnologicamente avanzate per perseguire la tutela degli interessi vitali del Paese nel nuovo contesto di riferimento.

Tale nuova configurazione risulterebbe funzionale al bilanciamento tra forze in servizio permanente e forze in ferma prefissata, all'incremento del numero del personale specializzato e dell'area logistico amministrativa, all'ampliamento del numero delle risorse umane necessarie per l'area interforze e internazionale ed al potenziamento capacitivo richiesto dal nuovo scenario. Un modello strutturato sulla disponibilità orientativa per l'Esercito di circa 112.000 unità, frutto di un approfondito studio e atto a perseguire le enunciate linee d'azione attraverso il completamento degli organici delle Unità della Forza armata, sulla base delle esigenze nazionali e dei nuovi concetti fissati dalla NATO e dall'Unione europea (con specifico riferimento al *New Force Model* della NATO e all'*EU Strategic Compass* dell'Unione europea) secondo la logica della individuazione del numero delle dotazioni organiche essenziali per esprimere capacità operative indispensabili. Un modello capacitivo incentrato sulla dimensione umana che identifica nel soldato la principale piattaforma operativa quale figura professionale di riferimento in grado di esprimere elevati standard in termini di prestanza fisica, di idoneità psichica, di capacità intellettuale necessaria per poter utilizzare armamenti tecnologicamente avanzati e di età media adeguata per un efficace impiego nell'ambito dei teatri operativi.

Tale nuovo modello, basato su volumi organici comparabili con quelli degli eserciti dei principali Paesi di riferimento (Germania, Francia e Regno Unito) consentirebbe *in primis* di invertire l'attuale rap-

porto percentuale esistente tra le dotazioni organiche previste per le forze in servizio permanente e quelle previste per le forze in ferma prefissata. Il nuovo rapporto di forze si attesterebbe su volumi organici del 40 per cento per i VSP e del 60 per cento per i volontari in ferma prefissata. La struttura del modello si baserebbe sulla centralità della figura del volontario in ferma prefissata piuttosto che quella del volontario in servizio permanente, sull'inversione degli attuali rapporti di forza tra volontari in ferma prefissata e in servizio permanente, su una significativa diminuzione dell'età media per la categoria dei graduati che di fatto permetterebbe di superare le criticità correlate al cosiddetto fenomeno dell'invecchiamento del personale della truppa, su un periodo minimo di impiego operativo dei VFP più lungo (circa sei anni rispetto agli attuali 3 anni) in grado di assicurare il dovuto *turnover* nelle operazioni e in caso di crisi internazionali. Si baserebbe inoltre su un migliore rapporto in termini di costo efficacia per l'addestramento e la formazione specialistica che consentirebbe alla Forza armata anche di disporre di un qualificato bacino di personale in possesso di adeguata esperienza e addestramento militare agganciabile, fra l'altro, nella costituzione riserva ausiliaria dello Stato espressamente prevista tra le materie oggetto di delega al Governo dalla legge n. 119 del 2022.

Infine, nell'ambito del già avviato percorso di crescita del rapporto *budget* difesa-PIL verso il 2 per cento, il costo nel modello così rielaborato sarebbe perfettamente compatibile in termini di una più equilibrata e funzionale allocazione delle risorse devolute per il settore di spesa del personale, dell'esercizio e dell'investimento. A ciò si aggiunga un miglior risultato in termini di costo-efficacia che vede, nonostante l'incremento delle dotazioni organiche, un costo medio unitario complessivo significativamente più contenuto rispetto all'attuale modello.

L'unico aspetto da rafforzare afferirebbe alla tematica del ricollocamento professionale dei volontari. In questo campo si è fatto, ma si può fare di più. La prioritaria

stabilizzazione nelle Forze armate o nelle Forze di polizia pur efficace non è sufficiente. C'è bisogno di un meccanismo di effettivo incontro tra domanda ed offerta nel mondo del lavoro che possa essere conveniente per tutti gli attori coinvolti, lo Stato, le imprese e i diretti interessati. L'Esercito, come già anticipato, può prevedere che nell'ultima parte del servizio sia dedicata alla qualificazione professionale mirata un periodo congruo, anche avvalendosi dei propri centri di formazione i cui attestati di qualificazione andrebbero riconosciuti su tutto il territorio nazionale ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013 opportunamente modificato. A tal riguardo è stata predisposta una proposta normativa che, nel riconoscere al Ministero della Difesa il ruolo di ente pubblico titolare, consentirebbe di accreditare gli enti formativi della Difesa quali enti titolati a rilasciare qualifiche formalmente riconosciute anche nel mondo civile.

Proprio ieri dalla Commissione lavoro, presieduta dall'onorevole Rizzetto, siamo stati informati in merito all'approvazione di un emendamento in tal senso inserito nella bozza del cosiddetto decreto PA-*bis*: siamo ottimisti.

In parallelo, come avviene in altri Paesi, si potrebbe prevedere un premio di congelamento commisurato agli anni di servizio prestati, eventualmente funzionale anche per l'avvio di un'attività lavorativa autonoma. In tale ambito è stata ipotizzata anche la riorganizzazione dell'attuale struttura di *governance* e l'implementazione di concrete misure atte ad agevolare il reinserimento nel mondo del lavoro (quali la realizzazione degli incentivi alle imprese sotto forma di sgravi fiscali o previdenziali), la previsione di *bonus* scolastici per spese di istruzione post-ferma, l'accesso privilegiato negli impieghi nel settore della sicurezza e l'effettivo rispetto delle attuali riserve di posti per l'accesso in altri settori della pubblica amministrazione.

Argomento a parte è la criticità legata al sistema di calcolo della pensione che, con il passaggio al sistema contributivo, risulta fortemente penalizzante per i militari i quali raggiungono i limiti di età ordina-

mentali per la cessazione dal servizio nella quasi totalità degli effettivi a sessant'anni, in anticipo rispetto ai dipendenti pubblici che in media li raggiungono a 67 anni. Non risultando ipotizzabile prevedere un innalzamento dei requisiti anagrafici, poiché incompatibili con la peculiarità delle funzioni operative assolte dallo strumento militare, è necessario che la specificità riconosciuta ai militari (per i vigenti limiti di età pensionistici) sia estesa al calcolo della pensione ricorrendo a coefficienti di trasformazione per il calcolo allineati a quelli per il pubblico impiego. La Forza armata ha elaborato un'ipotesi di perequazione previdenziale che è stata ripresa nei contenuti di talune iniziative politiche tuttora in essere. Anche la legge di bilancio 2022 ha previsto un fondo destinato all'adozione dei proventi normativi in parola. Tuttavia, le risorse ad oggi stanziare (ne prevede 60 milioni di euro a partire dal 2024) risultano inadeguate e assolutamente insufficienti a perseguire compiutamente l'obiettivo.

Infine, con specifico riguardo alle condizioni di vita e di lavoro del personale (tematica molto cara alla Forza armata) l'Esercito da tempo ha intrapreso specifiche azioni in materia di prevenzione del disagio psicologico e promozione del benessere psicofisico.

I provvedimenti più recenti riguardano la costituzione, a breve, di una rete sanitaria per l'osservazione, il monitoraggio e la promozione del benessere psicologico integrata da tutti gli ufficiali psicologi già in servizio presso l'Unità e gli enti scolastici territoriali e quelli preposti alla selezione, e la riorganizzazione delle infermerie presidiarie (14 dislocate su tutto il territorio) prevedendo l'inserimento di due ufficiali psicologi per gli aspetti clinici e medico legali.

Infine, l'introduzione di due specifici questionari *self-report* mirati a stimare il livello di benessere psicofisico ed eventuali fattori di rischio psicosociale e ambientale, da compilare su base volontaria a cura del personale, in occasione delle visite mediche periodiche annuali. Misure finalizzate a supportare il personale offrendo un'occasione, e non un obbligo, per presentare le

proprie difficoltà ad un esperto da cui poter ricevere sostegno e ascolto.

In conclusione, il conflitto in Ucraina sta confermando ancora una volta la centralità della componente terrestre per il conseguimento degli obiettivi strategici, imponendoci un'attenta riflessione sulla necessità di disporre di un Esercito numericamente più consistente, articolato su dotazioni organiche del personale rispondente alle nuove esigenze operative. Una componente terrestre sinergica nelle sue componenti, efficace nei possibili scenari di impiego e credibile nel sistema delle alleanze e delle coalizioni internazionali.

In tale ottica, l'auspicata previsione di un aumento delle spese militari al 2 per cento del PIL al 31 dicembre 2028, più volte richiesto dall'Alleanza Atlantica, rappresenta un'ulteriore impulso all'implementazione di un'architettura di difesa basata su un'efficace e credibile strumento militare. Credibilità che, necessariamente, come ha affermato il Ministro Crosetto nel corso dell'audizione del 25 gennaio ultimo scorso alle Commissioni riunite, deve passare attraverso un rapporto di adeguatezza fra la gestione delle risorse umane e il prodotto del loro impiego (l'*output* operativo) ma anche attraverso la revisione dei flussi di alimentazione e del bilanciamento tra le forze in servizio permanente e le forze in ferma prefissata.

L'Esercito è pertanto chiamato a rinnovarsi in tutte le sue componenti iniziando da quella principale, quella rappresentata dal personale. L'obiettivo prioritario è il ringiovanimento della componente operativa della Forza armata attraverso il giusto bilanciamento organico tra categorie, rimodulando coerentemente in incremento le dotazioni organiche, prevedendo un migliore e più efficace progetto per il reinserimento nel mondo del lavoro dei volontari in ferma prefissata congedati senza demerito e considerando l'ipotesi che questi ultimi — maturata un'esperienza di servizio militare più strutturata — possano costituire il bacino di riferimento per l'arruolamento nella costituenda riserva ausiliaria dello Stato.

Onorevole presidente, onorevoli deputati, nel ringraziarvi per l'attenzione e rimanendo a disposizione per rispondere ad eventuali domande, ho il piacere di riportare le parole del signor Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, in occasione del saluto di fine anno al Paese, il 31 dicembre ultimo scorso: « La Repubblica è nel sacrificio di chi, indossando una divisa, rischia per garantire la sicurezza di tutti. In Italia, come in tante missioni internazionali ».

È necessario uno sguardo d'orizzonte, una visione del futuro, dobbiamo imparare a leggere il presente con gli occhi di domani. La sfida è progettare il domani con coraggio.

PRESIDENTE. Grazie Generale. Chiedo se ci sono dei colleghi che intendano intervenire.

Onorevole Chiesa, capogruppo Fratelli d'Italia. Prego.

PAOLA MARIA CHIESA. Grazie signor Generale per questa illustrazione davvero precisa e puntuale. Io, qualche anno fa, ho avuto modo di apprezzare la sua professionalità nell'ambito dell'Operazione Strade sicure, quindi davvero grazie.

Tante criticità che sono emerse ho avuto modo in questi mesi di conoscerle, di approfondirle, anche grazie all'aiuto del CO-CER. Altre, invece, le ho apprese in questo momento. Quindi chiedo se è possibile avere la sua relazione per approfondire le criticità che non conoscevo e proporre anche alcune soluzioni.

Avevo due domande, ma ha già risposto. Una inerente l'Unione europea e la NATO. L'altra, mi ero già stampata l'emendamento di ieri di Rizzetto, per i corsi di formazione erogati dalle Forze armate che dovranno essere riconosciute anche in ambito civile. Secondo me è un emendamento necessario anche perché è a costo zero. Quindi, ai dubbi e alle domande che avevo ha già risposto.

Grazie ancora.

GAETANO LUNARDO, *Capo del I Reparto di reclutamento, affari giuridici ed*

*economici del personale dello stato maggiore dell'Esercito. Io non ho nulla da aggiungere.*

Noi, ovviamente, stiamo già lavorando da tempo a quello che è il futuro. Noi guardiamo al futuro; per noi la legge n. 119 è già passato. Siamo grati alla politica, siamo grati alla Nazione per quello che è stato fatto. Però c'è ancora molto da fare, ce lo chiede la NATO, l'Unione europea. Non lo nascondo, per assolvere a quelli che sono i compiti che ci vedono impegnati anche da protagonisti abbiamo delle difficoltà da superare.

L'altro aspetto importante è quello legato al ricollocamento professionale, che non è da meno, perché tutto il sistema gira se siamo in grado di assolvere alla promessa che facciamo ai volontari che reclutiamo. È anche un dovere secondo me etico, morale, che abbiamo nei confronti di questi ragazzi. Abbiamo strutturato al momento un sistema che ci consente di stabilizzarli nel comparto della Difesa e sicurezza al 70 per cento, però noi dobbiamo concentrarci su quel 30 per cento per poterli garantire il dovuto ricollocamento nel mondo del lavoro, come fanno le altre nazioni.

Possiamo e dobbiamo fare di più, basta mettere in atto dei progetti che abbiamo già nel cassetto. Richiede certo uno sforzo da parte di tutti quanti, però credo che l'obiettivo sia a portata di mano.

L'emendamento dell'onorevole Rizzetto va in quella direzione perché già oggi noi

qualifichiamo, conferiamo dei titoli per fare l'elettricista, il muratore, il conduttore di impianti termici, che valgono all'interno delle nostre strutture, ma decadono nel momento in cui si esce fuori. Non ha senso neanche per lo Stato: qui si vince in due, vincono le altre Amministrazioni che eventualmente potrebbero garantire il posto di lavoro gratis, senza costi di formazione, perché si ritrovano con un profilo già validato e certificato dalle Forze armate.

Quindi grazie anche per questo, perché il decreto andrà in votazione, mi risulta, il 31 luglio alla Camera e il 1° agosto – se non sbaglio – potrebbe essere calendarizzato al Senato.

**PRESIDENTE.** Grazie Generale anche per la presentazione informatica che ci avete illustrato e di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico dell'audizione odierna (*vedi allegato 2*).

Se non ci sono altri interventi ringrazio tutti i presenti, il Generale e il Tenente colonnello per la loro presenza e il loro tempo e dichiaro conclusa l'audizione.

**La seduta termina alle 9.45.**

---

*Licenziato per la stampa  
il 1° febbraio 2024*

---

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO 1

**Presentazione informatica illustrata Capo del I Reparto ordinamento e personale dello stato maggiore dell'Aeronautica militare.**



**Stato Maggiore Aeronautica**  
I Reparto  
Ordinamento e Personale

**Indagine Conoscitiva  
sui VOLONTARI  
presso la IV Commissione Difesa**

Roma, 27 Luglio 2023

Gen. B.A. Alberto SURACE



**Agenda**

**Introduzione: l'AM in TRASFORMAZIONE**

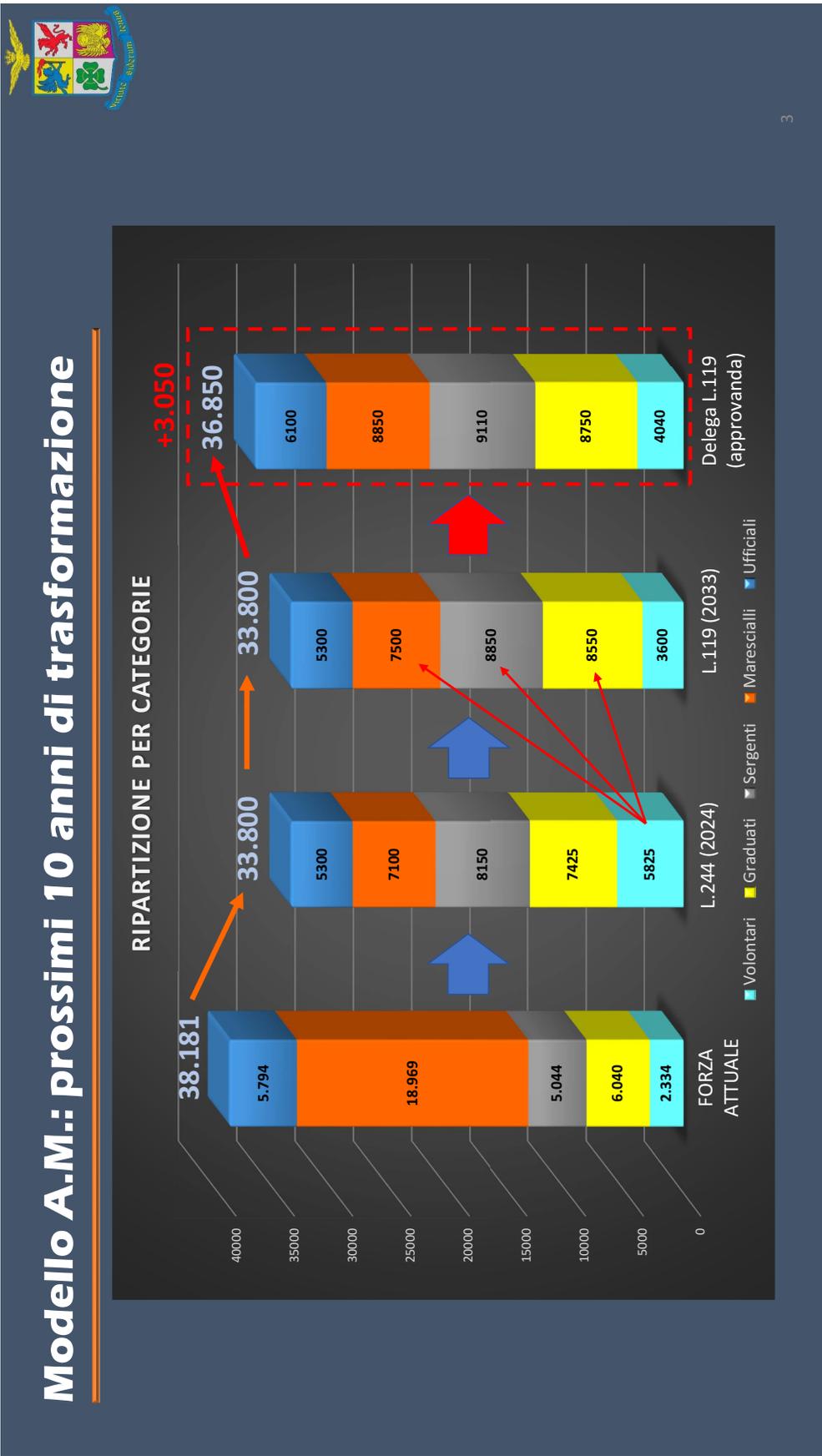
**Risorsa Umana AM: alcuni numeri**

**I VOLONTARI IN AM:**

- Professionalizzazione
- Carriere
- Trattamento Economico
- Situazione Alloggiativa
- Previdenza

**Conclusioni**

2



## Volontari AM – professionalità (esempi)



Manutentori Aeromobili



Controllori Traffico Aereo



Operatori di Bordo



Fucilieri dell'Aria



**Agenda**

**Introduzione: l'AM in TRASFORMAZIONE**

**Risorsa Umana AM: alcuni numeri**

**I VOLONTARI IN AM:**

- Professionalizzazione
- Carriere
- Trattamento Economico
- Situazione Alloggiativa
- Previdenza

**Conclusioni**

5

## Graduati – alcuni numeri



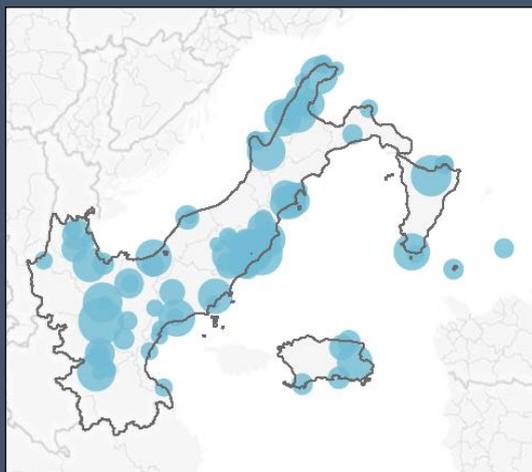
Forza effettiva: 6.050 unità  
Genere: 87% uomini – 13% donne  
Ipotesi delega L.119: 8.750 unità



Età media: 37 anni  
Anzianità media: 20 anni

## Graduati – sedi di servizio

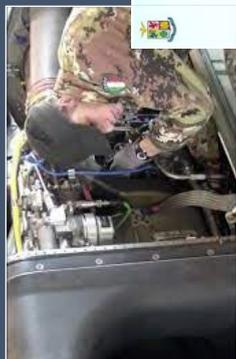
Centro Italia: 38 %  
Sud Italia: 37 %  
Nord Italia: 25 %



Lazio: 31,4 %  
Puglia: 17,4 %  
Sicilia: 7,6 %  
Lombardia: 7,4 %  
Campania: 6,9 %  
Veneto: 6,3 %  
Toscana: 6,1 %  
Altre regioni: < 5 %



## Graduati - professionalità



Forze di protezione e speciale:	34 %
Servizi di amministrazione:	29 %
Manutentori aeromobili:	11,6 %
Manutentori tecnici:	11,4 %
Servizi antincendi:	4,5 %
Tecnologie elettroniche avanzate:	3,3 %
Informatica e cibernetica:	3 %
Controllo Spazio Aereo:	1,4 %
Informazioni e operazioni cibernetiche:	1 %
Operatori di bordo:	0,4 %
Sanità:	0,2 %



## Truppa AM - alcuni numeri



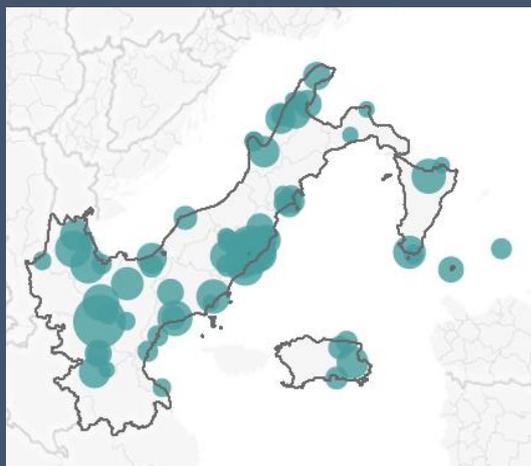
Forza effettiva: 2.345 unità  
Genere: 81% uomini – 19% donne (VFP4)  
Ipotesi delega L. 119: 4.040 unità



Età media: 24 anni

## Truppa AM - sedi di servizio

Centro Italia: 43 %  
Nord Italia: 37 %  
Sud Italia: 20 %



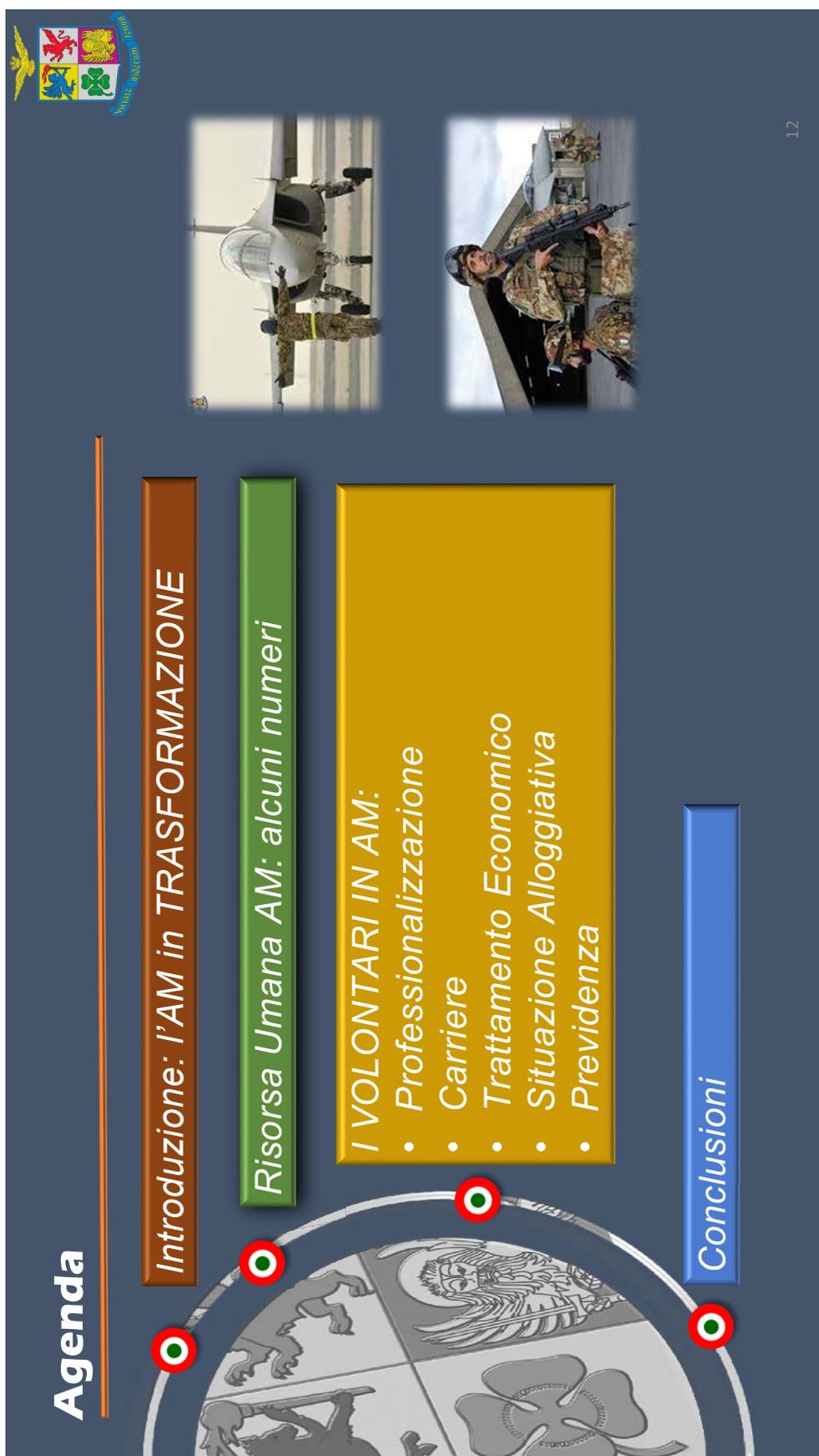
Lazio: 41,3 %  
Lombardia: 13,7 %  
Emilia Romagna: 9,7 %  
Puglia: 8,9 %  
Veneto: 6,3 %  
Sicilia: 5,4 %  
Altre regioni: < 5 %



## Truppa AM - professionalità



Forze di protezione e speciali :	79,8 %
Servizi di amministrazione:	5 %
Manutentori tecnici:	4,1 %
Tecnologie elettroniche avanzate:	2,7 %
Informatica e cibernetica:	2 %
Manutentori aeromobili:	2 %
Servizi antincendi:	1,5 %
Informazioni e operazioni cibernetiche:	0,9 %
Operatori di bordo:	0,8 %
Controllo Spazio Aereo:	0,5 %



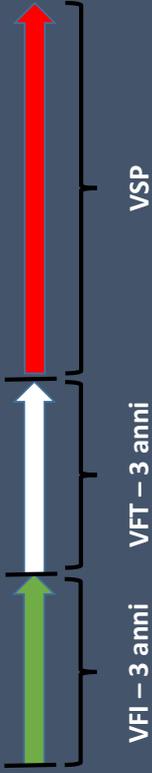
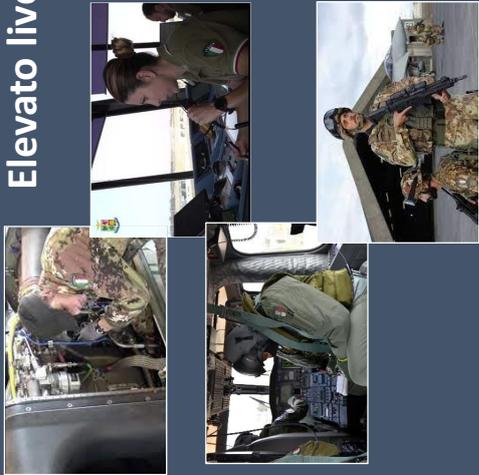
# Agenda

- Introduzione: l'AM in TRASFORMAZIONE
- Risorsa Umana AM: alcuni numeri
- I VOLONTARI IN AM:
  - Professionalizzazione
  - Carriere
  - Trattamento Economico
  - Situazione Alloggiativa
  - Previdenza
- Conclusioni

12

# Truppa AM - professionalizzazione

Elevato livello di specializzazione



VFI - 3 anni      VFT - 3 anni      VSP



13

# Truppa AM - professionalizzazione

Elevato livello di specializzazione

Professionalizzazione

VFI – 3 anni      VFT – 3 anni      VSP

# Truppa AM - professionalizzazione

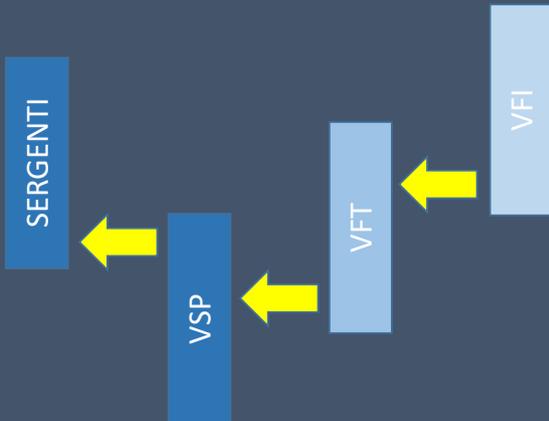
Elevato livello di specializzazione

Anticipare la stabilizzazione

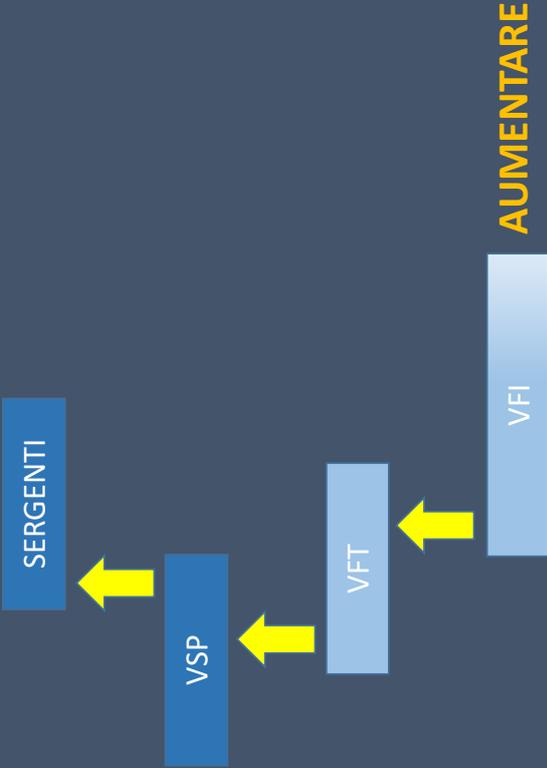
VFI – 3 anni      VFT – 3 anni      Servizio Permanente

15

# Truppa AM - carriere



# Truppa AM - carriera



**AUMENTARE bacino**

VFI

VFT

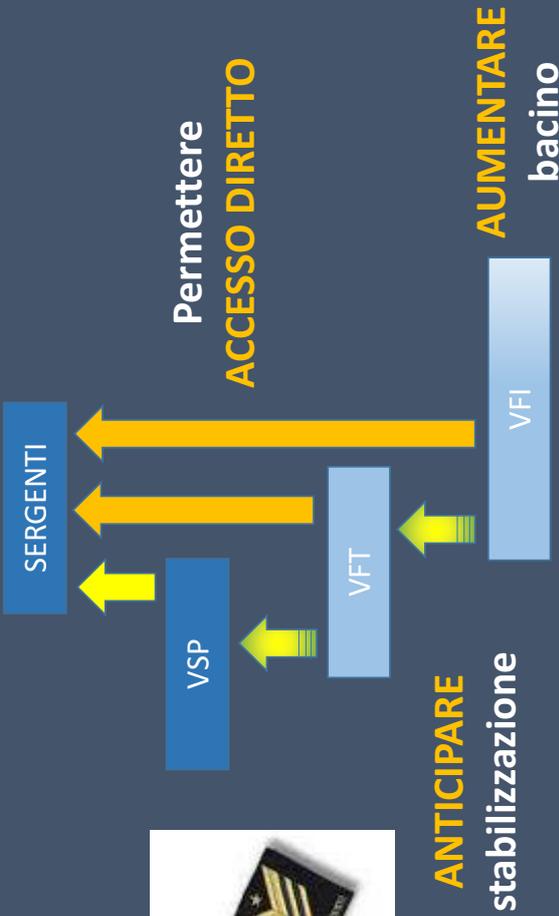
VSP

SERGENTI



17

# Truppa AM - carriera



# Truppa AM – trattamento economico



Gli stipendi di un militare italiano

- VFI: 14.760 € netti annui
- VFI: 100 € mensili – compenso straordinario
- VFT: 17.160 € netti annui
- VFT: 70% VSP – compenso straordinario
- VFT: riconoscimento recupero giornata non lavorativa



L. 119/2022

## Truppa AM – situazione alloggiativa



# PATRIMONIO ALLOGGIATIVO: IMPORTANTE PER L'A.M.



## EFFICIENTAMENTO



## POTENZIAMENTO

# Truppa AM — previdenza



PREVIDENZA DEDICATA



SPECIFICITÀ DEL PERSONALE MILITARE





**Agenda**

**Introduzione: l'AM in TRASFORMAZIONE**

**Risorsa Umana AM: alcuni numeri**

**I VOLONTARI IN AM:**

- Professionalizzazione
- Carriere
- Trattamento Economico
- Situazione Alloggiativa
- Previdenza

**Conclusioni**

22

## Volontari AM: Conclusioni

RECLUTARE

PROFESSIONALIZZARE

STABILIZZARE



CAPACITA' OPERATIVA  
AL SERVIZIO DEL PAESE  
H24 — 7 GIORNI SU 7





STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO



**AUDIZIONE**  
presso la **IV Commissione della Camera dei Deputati**  
del Capo del I Reparto Reclutamento, Affari Giuridici ed Economici del Personale dello SME  
*«Indagine conoscitiva sulle condizioni di lavoro e di vita dei Volontari in Ferma Prefissata (VFP) dopo la sospensione del servizio di leva obbligatorio e l'ingresso delle donne nelle F.A., nonché a undici anni dalla legge n. 244 del 31 dicembre 2012 sulla revisione dello strumento militare».*



Roma, 27 luglio 2023

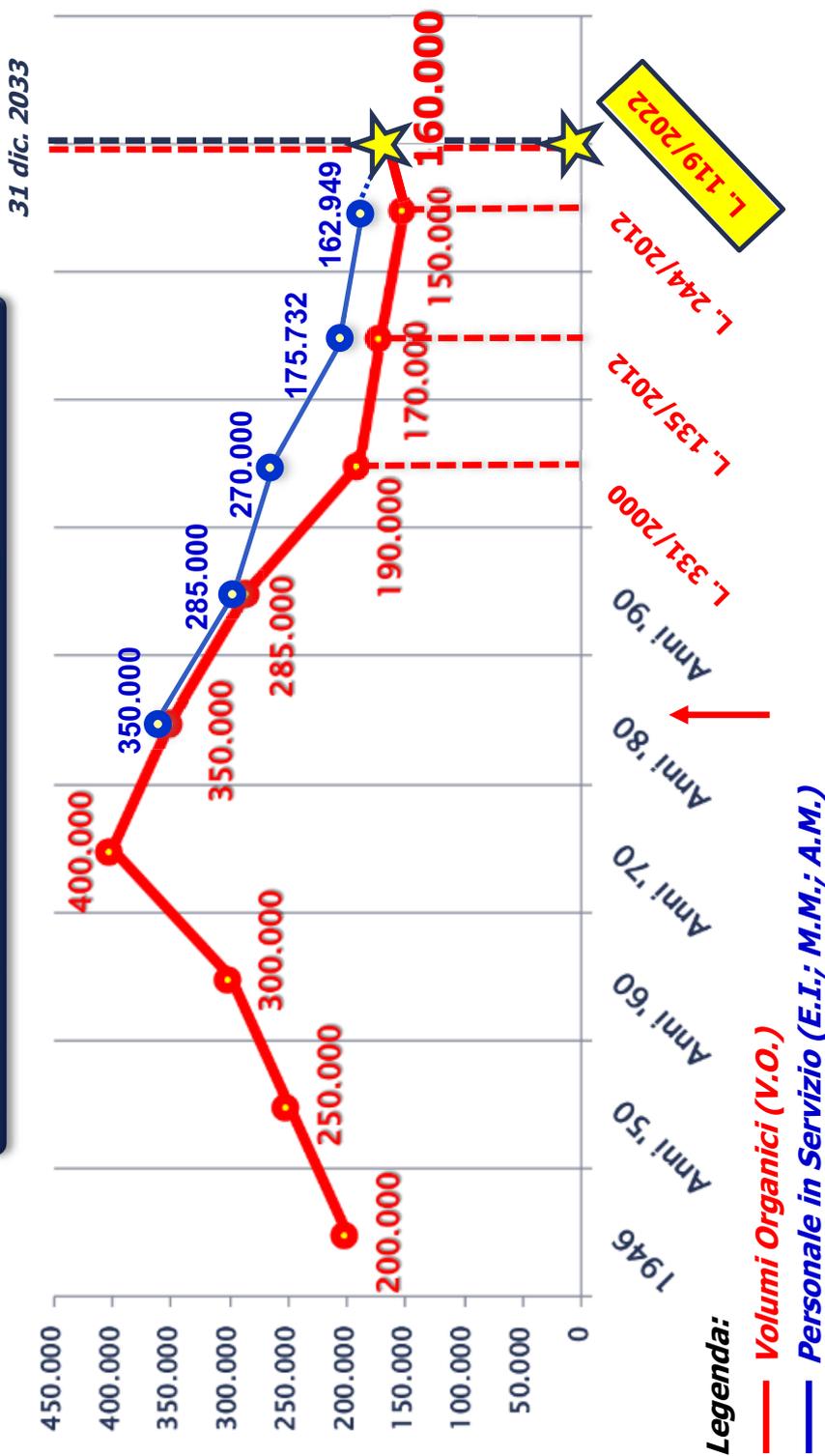
Gen.D. Gaetano LUNARDO



**STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO – I REPARTO RAGEP**  
(Audizione del Gen.D. Gaetano LUNARDO)



**TREND ENTITA' DOTAZIONI ORGANICHE**





**STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO — I REPARTO RAGEP**  
(Audizione del Gen.D. Gaetano LUNARDO)



ESERCITO

**D.O. MODELLI 190.000 — 170.000 — 150.000 — 160.000**

	MODELLO PROF.LE <b>Mod. 190.000</b> (L. n. 331/2000)	SPENDING REVIEW <b>Mod. 170.000</b> (L. n. 135/2012)	LEGGE DI PAOLA <b>Mod. 150.000</b> (L. n. 244/2012)	RIFORMA STRUM. MIL. <b>V.O. Mod. 160.000</b> (L. n. 119/2022, art. 9)
<b>UFFICIALI</b>	12.050	10.782	9.000	9.800
<b>MARESCIALLI</b>	7.983	7.142	6.100	6.950
<b>SERGENTI</b>	16.108	14.412	10.070	11.350
<b>VSP</b>	74% 56.281	74% 50.357	64% 41.330	62% 40.000
<b>VFP</b>	26% 19.578	26% 17.518	36% 22.900	38% 25.000
<b>TOTALE ESERCITO</b>	<b>112.000</b>	<b>100.211</b>	<b>89.400</b>	<b>93.100</b>
<b>TOTALE MODELLO DIFESA</b>	<b>190.000</b>	<b>170.000</b>	<b>150.000</b>	<b>160.000</b>



**STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO – I REPARTO RAGEP**  
(Audizione del Gen.D. Gaetano LUNARDO)



ESERCITO

**INCREMENTI ESERCITO L. 119/2022**

CATEGORIA	INCREMENTI L. 119/2022
UFFICIALI	800
SOTTUFFICIALI	2.130
VFP	2.850

**NOTA: per VSP, significativo incremento «riserva di posti» nei concorsi per accesso nei ruoli dei Sottufficiali (Sergenti e Marescialli).**



## STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO - I REPARTO RAGEP (Audizione del Gen.D. Gaetano LUNARDO)



### CONSISTENZE ESERCITO

Categoria	Volumi Organici art. 9, L. 119/2022	Forza Effettiva	Δ
<b>Ufficiali</b>	9.800	10.783	+ 983
<b>Sottufficiali</b>			
Marescialli	6.950	12.526	+ 5.576
Sergenti	11.350	8.869	- 2.481
<b>VSP</b>	40.000	44.876	+ 4.876
<b>VFP</b>	25.000	16.215	- 8.785
<b>Totale</b>	<b>93.100</b>	<b>94.119*</b>	<b>+ 1.019</b>

**DATI AGGIORNATI AL 30 GIU. 2023**

\* Di cui n. **850** Allievi dell'Accademia Militare, Scuola Sottufficiali e Scuole Militari «Nunziatella» e «Teuliè».



## STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO – I REPARTO RAGEP

(Audizione del Gen.D. Gaetano LUNARDO)



### PERSONALE FEMMINILE

<i>Consistenza F.A.</i> [30 giu.]	<i>Personale femminile</i>	
	<i>Consistenze</i>	<i>% di F.A.</i>
<b>94.119 un.</b>	<b>8.077</b>	<b>~9%</b>

<i>Categoria</i>	<i>Personale femminile</i>	
	<i>Consistenze</i>	<i>%</i>
<i>Ufficiali</i>	563	7%
<i>Sottufficiali</i>	434	5%
<i>VSP</i>	4.036	50%
<i>VFP</i>	3.044	38%
<b>Totale</b>	<b>8.077</b>	<b>100%</b>

**DATI AGGIORNATI AL 30 GIU. 2023**

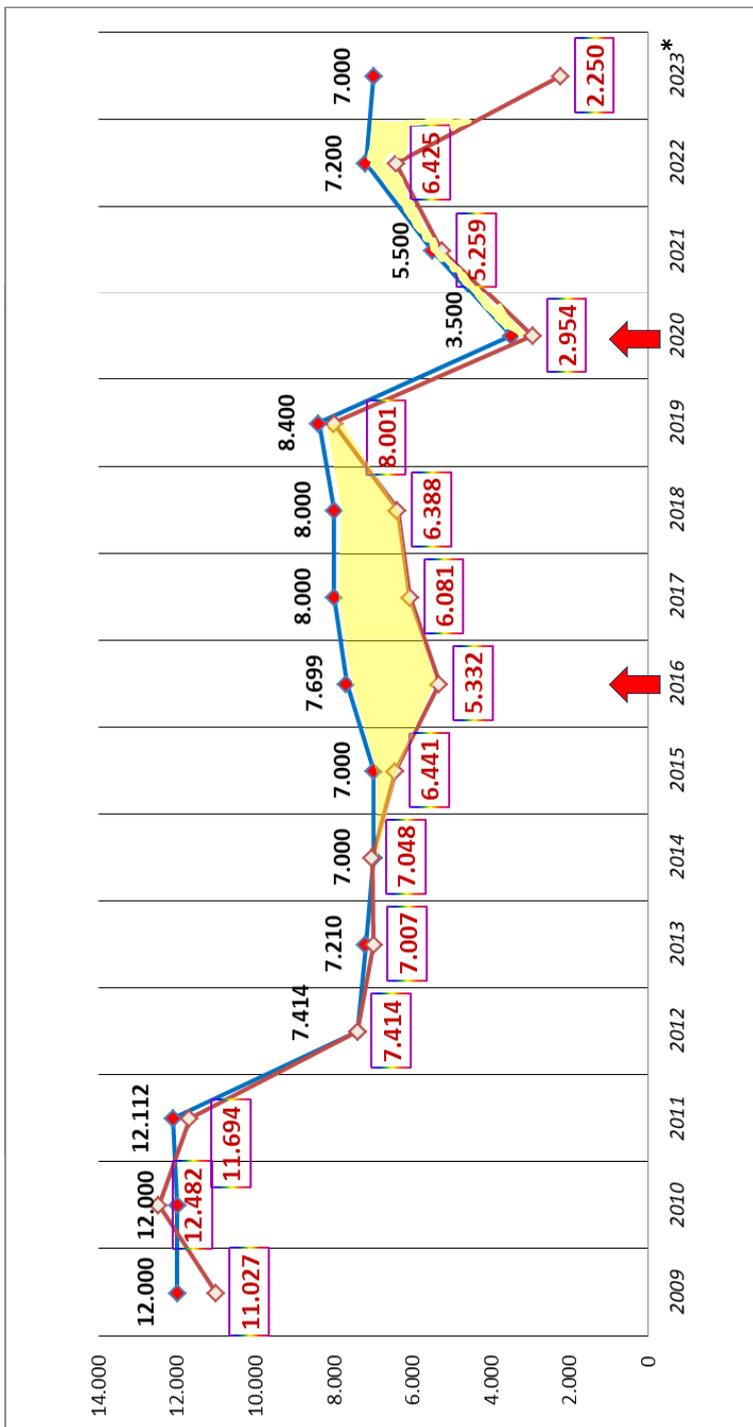
5 di 12



**STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO - I REPARTO RAGEP**  
(Audizione del Gen.D. Gaetano LUNARDO)



**TREND RECLUTAMENTI VFP**



\* RECLUTAMENTI IN ATTO.

POSTI A CONCORSO

VFP RECLUTATI

Aggiornato al 19 Gennaio 2023

6 di 12





**STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO — I REPARTO RAGEP**  
(Audizione del Gen.D. Gaetano LUNARDO)



**ITER FORMATIVO DEI VFP**



**1<sup>^</sup> FASE**  
**FORMAZIONE DI BASE**  
(durata 12 set.)

**2<sup>^</sup> FASE**  
**FORMAZIONE DI**  
**SPECIALIZZAZIONE**  
(durata da 4 a 12 set.)

**3<sup>^</sup> FASE**  
**FORMAZIONE**  
**POLIFUNZIONALE**  
(durata da 4 a 24 set.)

Soldato prontamente impiegabile in operazioni **Full Spectrum**

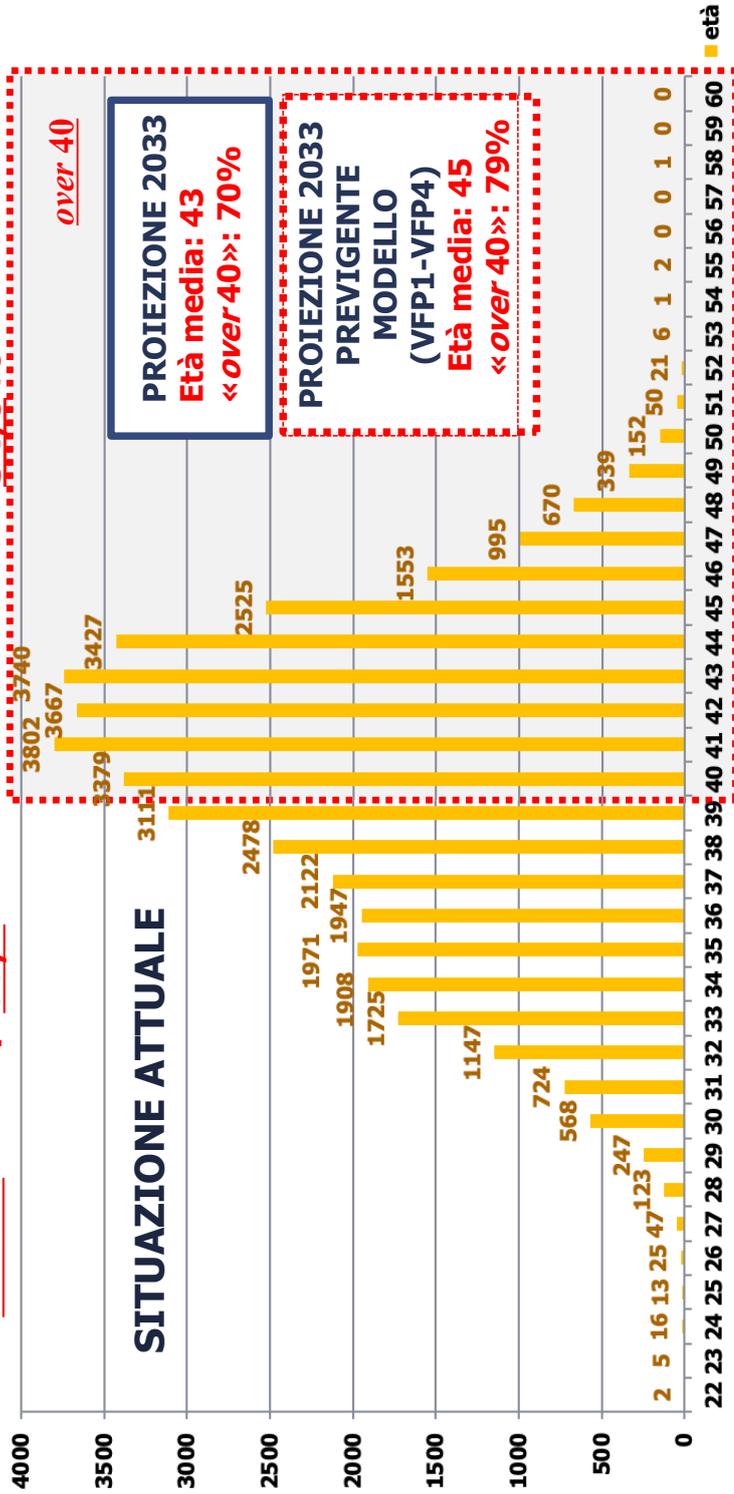


# STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO - I REPARTO RAGEP (Audizione del Gen.D. Gaetano LUNARDO)



## FENOMENO INVECCHIAMENTO MODELLO L. 119/2022

**Graduati in servizio | Età media 44.876 | 39,4 anni**      **Graduati «over 40» (24.849 un.) 54,6%**



Aggiornato al 30 Giugno 2023



## STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO – I REPARTO RAGEP (Audizione del Gen.D. Gaetano LUNARDO)



ESERCITO

### LEVA – RISERVA - RECLUTAMENTO STRANIERI

PAESI		NATO	UE	LEVA	RISERVA	RECLUTAMENTO STRANIERI
	U.S.A.	X		NO	540.000	SI
	REGNO UNITO	X		NO	28.330	SI
	TURCHIA	X		SI	200.000	NO
	NORVEGIA	X		SI	40.000	SI
	DANIMARCA	X	X	SI	63.000	SI
	FRANCIA	X	X	NO	71.000	SI
	GERMANIA	X	X	NO	949.000	SI
	BELGIO	X	X	NO	3.000	SI
	SPAGNA	X	X	NO	15.150	SI
	LUSSEMBURGO	X	X	NO	NO	SI
	CROAZIA	X	X	NO	20.105	SI
	POLONIA	X	X	NO	36.000	NO
	ROMANIA	X	X	NO	53.000	NO
	PORTOGALLO	X	X	SI	TBD*	NO
	IRLANDA		X	NO	1.840	SI
	SERBIA		IN ITINERE	NO	2.000	SI

\* In via di definizione normativa

Aggiornato al 19 Gennaio 2023

10 di 12



# STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO – I REPARTO RAGEP (Audizione del Gen.D. Gaetano LUNARDO)



## MODELLO CAPACITIVO ESERCITO





# STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO — I REPARTO RAGEP

(Audizione del Gen.D. Gaetano LUNARDO)



## IPOTESI DI NUOVO BILANCIAMENTO TRA VFP/VSP





STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO



ESERCITO

**AUDIZIONE****presso la IV Commissione della Camera dei Deputati**

del Capo del I Reparto Reclutamento, Affari Giuridici ed Economici del Personale dello SME

*«Indagine conoscitiva sulle condizioni di lavoro e di vita dei Volontari in Ferma Prefissata (VFP) dopo la sospensione del servizio di leva obbligatorio e l'ingresso delle donne nelle F.A., nonché a undici anni dalla legge n. 244 del 31 dicembre 2012 sulla revisione dello strumento militare».*



Roma, 27 luglio 2023

Gen.D. Gaetano LUNARDO



\*19STC0053140\*