

COMMISSIONE IV

DIFESA

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

4.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 30 GENNAIO 2019

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE GIANLUCA RIZZO

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:			
Rizzo Gianluca, <i>Presidente</i>	3	Lunardo Gaetano, <i>Capo del I Reparto Affari giuridici ed economici del Personale dello stato maggiore dell'Esercito</i>	3, 16, 18
INDAGINE CONOSCITIVA SULLO STATO DEL RECLUTAMENTO NELLE CARRIERE INIZIALI DELLE FORZE ARMATE		Russo Giovanni (M5S)	16
Audizione del Capo del I Reparto Affari giuridici ed economici del Personale dello stato maggiore dell'Esercito, Gen. B. Gaetano Lunardo e del Capo di stato maggiore del Comando Scuole dell'Aeronautica militare, Gen. B.A. Paolo Tarantino:		Tarantino Paolo, <i>Capo di stato maggiore del Comando Scuole dell'Aeronautica militare</i>	9, 17, 19
Rizzo Gianluca, <i>Presidente</i>	3, 9, 16, 18, 20	ALLEGATI:	
Deidda Salvatore (FdI)	18	<i>Allegato 1:</i> Presentazione informatica illustrata dal Capo del I Reparto Affari giuridici ed economici del Personale dello stato maggiore dell'Esercito	21
Iovino Luigi (M5S)	16	<i>Allegato 2:</i> Presentazione informatica illustrata dal Capo di stato maggiore del Comando Scuole dell'Aeronautica militare ..	32

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: MoVimento 5 Stelle: M5S; Lega - Salvini Premier: Lega; Partito Democratico: PD; Forza Italia - Berlusconi Presidente: FI; Fratelli d'Italia: FdI; Liberi e Uguali: LeU; Misto: Misto; Misto-MAIE-Movimento Associativo Italiani all'Estero-Sogno Italia: Misto-MAIE-SI; Misto-Civica Popolare-AP-PSI-Area Civica: Misto-CP-A-PS-A; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling.; Misto-Noi con l'Italia-USEI: Misto-NcI-USEI; Misto-+Europa-Centro Democratico: Misto-+E-CD.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
GIANLUCA RIZZO

La seduta comincia alle 14.10.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

Audizione del Capo del I Reparto Affari giuridici ed economici del Personale dello stato maggiore dell'Esercito, Gen. B. Gaetano Lunardo, e del Capo di stato maggiore del Comando Scuole dell'Aeronautica militare, Gen. B.A. Paolo Tarantino.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sullo stato del reclutamento nelle carriere iniziali delle Forze armate, l'audizione del Capo del I Reparto Affari giuridici ed economici del Personale dello stato maggiore dell'Esercito, Generale di brigata Gaetano Lunardo, e del Capo di stato maggiore del Comando Scuole dell'Aeronautica militare, Generale di brigata aerea Paolo Tarantino.

Saluto e do il benvenuto al Generale Lunardo e al Generale Tarantino, che ringrazio per la loro presenza all'incontro di oggi. Il Generale Lunardo è accompagnato dal Colonnello Francesco Tanda, Capo ufficio reclutamento, stato e avanzamento dello stato maggiore dell'Esercito, mentre il Generale Tarantino è accompagnato dal Colonnello Giuseppe Sinisgalli, Coman-

dante del Centro di selezione dell'Aeronautica militare.

Ricordo che dopo l'intervento dei nostri ospiti darò la parola ai colleghi che intendano porre domande o svolgere osservazioni. Successivamente gli auditi potranno rispondere alle domande poste.

Lascio quindi la parola al Generale Lunardo.

GAETANO LUNARDO, *Capo del I Reparto Affari giuridici ed economici del Personale dello stato maggiore dell'Esercito*. Onorevole presidente, onorevoli deputati, a tutti i componenti della Commissione Difesa il mio sincero ringraziamento per avermi concesso l'occasione di fornire un quadro della situazione del reclutamento del personale militare dell'Esercito. Per me è veramente un privilegio e un onore essere qui oggi in Commissione.

Nella prima lastrina, intitolata agenda, ci sono gli argomenti che esporrò nel mio intervento. Preliminarmente ritengo opportuno evidenziare che le principali funzioni del I Reparto Affari giuridici ed economici dello stato maggiore dell'Esercito riguardano il reclutamento, lo stato giuridico, l'avanzamento, il trattamento economico, nonché tutte le tematiche relative alla disciplina del personale militare dell'Esercito.

In particolare, con specifico riferimento al reclutamento, fatta salva la programmazione del numero del personale da arruolare nelle diverse categorie degli ufficiali, sottufficiali, graduati e militari di truppa, predisposta dallo stato maggiore della Difesa, il I Reparto dello stato maggiore dell'Esercito elabora le direttive tecnico-operative necessarie per l'individuazione delle professionalità da reclutare.

In estrema sintesi, il tutto si traduce nel formulare alla Direzione generale del per-

sonale militare le proposte relative ai contenuti dei bandi di reclutamento, specificando nel dettaglio — per esempio — l'esigenza di posti a concorso per ogni singola categoria, i criteri per la valutazione dei candidati, i titoli di merito, nonché l'articolazione delle prove concorsuali ed eventuali riserve di posti per il personale già in servizio.

Per la parte esecutiva della selezione, lo stato maggiore dell'Esercito si avvale del dipendente Centro di selezione nazionale di Foligno e di tre ulteriori centri di selezione, situati a Milano, Roma e Palermo, questi ultimi dedicati esclusivamente al reclutamento dei volontari in ferma annuale, cosiddetti VFP1.

In tale contesto uno dei principali paletti per la definizione dei volumi di reclutamento della Forza armata è rappresentato dal modello di riferimento individuato dal legislatore, e in particolare dal volume delle dotazioni organiche autorizzate. Pertanto, muovendo dal modello introdotto dalla legge n. 331 del 2000 — che ha sancito la completa professionalizzazione della Forza armata con un volume organico costituito da 190.000 unità complessive, di cui 112.000 per l'Esercito — nel corso degli anni si è registrato un progressivo, significativo contenimento delle citate dotazioni organiche, ridotte per l'Esercito dapprima da 112.000 a 100.211 unità a seguito della *spending review*, attraverso la legge n. 135 del 2012 e, successivamente, da circa 100.000 a 89.400 unità, sulla base della legge n. 244 del 2012.

Si tratta di una contrazione complessiva delle dotazioni organiche di 22.600 unità in meno di venti anni, a fronte di un *trend* invece nettamente positivo per le Forze di polizia nazionali. Tale processo di riduzione ha interessato altresì il personale civile della Difesa, determinando una riduzione delle dotazioni organiche dei civili dell'Esercito di circa 2.700 unità.

Conseguentemente la Forza armata, sulla base delle risorse disponibili, dell'andamento delle consistenze effettive del personale, delle esigenze funzionali e delle priorità operative dell'Esercito, individua la tipologia di personale da reclutare e i moduli

di alimentazione annuali, funzionali al conseguimento dei volumi organici fissati per legge.

Le professionalità da immettere nei ruoli dell'Esercito sono identificate attraverso un'attenta analisi delle capacità che lo strumento militare terrestre deve esprimere in relazione ai suoi compiti istituzionali, ovvero la difesa del territorio, la difesa degli spazi euroatlantici, il supporto alla pace e alla sicurezza internazionale, il supporto in caso di pubbliche calamità.

Dalla terza lastrina si evince il livello dell'attuale impegno operativo della Forza armata sia in ambito nazionale, sia in ambito internazionale. In particolare, l'Esercito sta impiegando oltre 7.000 militari in operazioni sul territorio nazionale e circa 3.500 in operazioni all'estero, mentre 8.200 sono in prontezza. In totale abbiamo oltre 19.000 militari diurnamente impegnati 24 ore su 24 in operazioni o in stato di prontezza per intervenire in tempi ridottissimi.

Pertanto si può facilmente comprendere come siano intensi e frequenti i turni di impiego, recupero, addestramento e aprontamento, con il risultato che la contrazione numerica dello strumento comporta livelli di logorio del nostro personale molto elevati.

Mi preme inoltre evidenziare che un'aliquota numerosa di militari impiegati sul territorio nazionale è costituita da VFP1, ovvero dai cosiddetti VFP4, i volontari in ferma prefissata quadriennale. Giusto per dare un'idea dei volumi, nel 2018 sono stati impiegati in operazioni sul territorio nazionale più di 2.300 VFP1, mentre negli ultimi 4 anni, dal 2014 al 2018, i VFP1 che hanno partecipato alle operazioni in parola sono stati circa 6.300.

L'efficacia del reclutamento è naturalmente correlata a fattori di ordine quantitativo e qualitativo, nessuno dei quali prevale sull'altro. L'aspetto quantitativo è direttamente legato ai volumi organici previsti per legge, all'andamento delle consistenze degli effettivi, nonché agli stanziamenti di bilancio. L'aspetto qualitativo è invece direttamente correlato all'efficienza dello strumento militare terrestre, alle capacità espri-

mibili e, quindi, all'*output* operativo della Forza armata.

Sulla base del confronto tra i volumi organici previsti per legge e le attuali consistenze degli effettivi, è possibile formulare da subito tre considerazioni principali sulle carriere iniziali del personale. La prima è che le dotazioni organiche previste per i volontari in servizio permanente e i volontari a ferma prefissata sono state conseguite in netto anticipo rispetto al 2024, effetto dovuto ai significativi tagli operati per legge sui volumi organici.

In secondo luogo è necessario calibrare attentamente i reclutamenti nei volontari a ferma prefissata quadriennale, per l'esigua possibilità di accedere al ruolo del servizio permanente. Infine, la combinazione dei due precedenti fattori ha determinato nell'ambito del ruolo dei graduati un'ampia percentuale di *over 40*, ad oggi circa 11.500, ovvero circa il 29 per cento sul numero complessivo di 40.096 volontari in servizio permanente, con la previsione di raggiungere la soglia di circa 32.000 volontari in servizio permanente *over 40* nei prossimi sei anni, nel 2025, ingenerando un'approfondita riflessione sull'opportunità di prevedere che una congrua aliquota di personale anziano ai fini del computo delle dotazioni organiche possa essere posto in posizione extra numeraria.

Riguardo l'aspetto qualitativo è fondamentale precisare che lo stesso viene salvaguardato attraverso specifici *iter* selettivi, mirati a selezionare esclusivamente i candidati che danno prova di possedere le caratteristiche culturali, psicofisiche, nonché le potenzialità richieste per assolvere al meglio gli incarichi previsti dalla categoria, ovvero dal ruolo per cui si concorre.

Nel caso di specie risulta evidente come il concorso per i volontari in ferma prefissata quadriennale sia più articolato, in quanto l'impiego degli stessi è più ampio. Inoltre, i VFP4, per *policy* di Forza armata, trovano naturale prosieguo di carriera nei ruoli del servizio permanente. In particolare, si può osservare che per diventare VFP1 la selezione di fatto avviene nella fase degli accertamenti fisio-psico-attitudinali, mentre per i volontari in ferma prefissata

quadriennale lo sbarramento più selettivo è previsto con i test culturali, unitamente alla valutazione dei titoli, in quanto per questi ultimi l'idoneità psicofisica si ritiene raggiunta in sede di concorso VFP1.

Prima di fornire alcuni dati statistici volti a fotografare l'andamento del reclutamento del personale dell'Esercito nelle carriere iniziali, è opportuno fare una premessa per meglio interpretare la situazione che andrò ad illustrare nelle successive lastrine.

La legge n. 226 del 2004, nell'anticipare al 1° gennaio 2005 la sospensione del servizio militare obbligatorio, ha introdotto le figure del VFP1 in sostituzione di quella dei volontari in ferma annuale, e del VFP4 in sostituzione del volontario in ferma breve, confermando la figura del volontario in servizio permanente, già prevista dal decreto legislativo n. 196 del 1995.

Con la sospensione della leva e l'introduzione dei militari di professione, l'Esercito italiano — come peraltro le altre Forze armate — ha basato la propria *policy* di reclutamento su un doppio binario: il primo aperto a tutti i candidati in possesso dei requisiti prescritti dalla legge, volto a dare nuove leve alla Forza armata come nel caso dei VFP1; il secondo volto a valorizzare le risorse già esistenti all'interno dalla Forza armata, ricorrendo alla cosiddetta « autoalimentazione dei ruoli ».

Nello specifico il personale, dopo aver svolto un congruo periodo a connotazione operativa, tramite i concorsi interni può accedere al ruolo ovvero alla categoria superiore, con lo svolgimento di incarichi più tecnici. In sintesi, il processo di autoalimentazione dei ruoli prevede la possibilità di alimentare le diverse categorie di personale attraverso una sorta di circuito di vasi comunicanti e anche per riserva di posti, che, partendo dal volontario in ferma prefissata, dà accesso attraverso *step* successivi finanche alla categoria degli ufficiali, consentendo così di gratificare i più meritevoli e salvaguardare le legittime aspettative di quanti hanno proficuamente operato nella Forza armata e per il bene del Paese.

Ciò anche al fine di garantire che gli investimenti fatti in termini di addestra-

mento, professionalità ed esperienza acquisita sul campo, non vadano dispersi, ma capitalizzati per impegni futuri.

In particolare, con riferimento ai VSP più anziani, verosimilmente quelli con età superiore ai 40 anni, analogo obiettivo è perseguito dalla Forza armata attraverso la valorizzazione della categoria, prevedendo l'impiego dei militari in parola in incarichi di *staff*, normalmente indicati per il personale più esperto e in possesso di profilo professionale strutturato.

In questo modo si crea un vero e proprio circolo virtuoso, che vede il VSP più anziano partecipare alla autolimitazione dei ruoli delle categorie superiori nell'ambito della Forza armata, impiegato con mansioni di valenza maggiore, idoneo pertanto in prospettiva futura anche a ricollocarsi su base volontaria nei ruoli del personale civile della Difesa ovvero in quelli di altre amministrazioni pubbliche dello Stato, nonché, previa formazione *ad hoc* ed incentivi e sgravi fiscali, nelle grandi aziende a partecipazione statale o nelle aziende private.

Il VFP1 ha rappresentato quindi fino ad oggi la linfa vitale della professionalizzazione dello strumento militare, configurandosi quale *entry point* alle carriere iniziali nelle Forze armate, remunerato con trattamento economico medio di base di circa 1.000 euro netti al mese e incentivato dalla possibilità di trovare, al termine della ferma, sbocchi professionali, transitando nel ruolo dei VFP4, dei VSP, nelle carriere iniziali delle Forze di polizia e nelle altre amministrazioni pubbliche dello Stato.

Con specifico riferimento alle carriere iniziali, devo preliminarmente evidenziare che, sulla base delle dotazioni organiche previste per legge e delle attuali consistenze degli effettivi, negli ultimi anni sono stati banditi concorsi per il reclutamento nell'Esercito di 8.000 unità all'anno per i VFP1 e di 1.200 unità all'anno per i VFP4. Tali obiettivi reclutativi sono stati ad oggi garantiti con continuità, a meno dei VFP1 per i quali si registra un *trend* negativo da circa due anni, come si può vedere illustrato nella sesta lastrina.

Dal 2016, infatti, a fronte di un numero pressoché costante di domande presentate per le partecipazioni ai concorsi per VFP1, si assiste ad un aumento considerevole di mancate presentazioni degli aspiranti presso i centri di selezione. Per l'Esercito il fenomeno si è attestato gradualmente da circa il 20 per cento di mancate presentazioni nel 2013 a circa il 63 per cento nel 2018, situazione che ha anche toccato la punta del 65 per cento nel 2017.

Le mancate presentazioni ovviamente minano il raggiungimento degli obiettivi di reclutamento. Le cause principali del fenomeno sono da ascrivere alla mancanza di certezza in termini di prospettive di carriera, ai costi affrontati per sottoporsi alla selezione, al trattamento economico di base che, sebbene dignitoso (come detto, circa 1.000 euro netti al mese) non risulta sufficientemente stimolante e, verosimilmente, tenderà ad esserlo ancora meno in futuro.

Ciò detto, per l'Esercito il fenomeno si è identificato con il venir meno della riserva assoluta di posti nelle carriere iniziali delle Forze di polizia con la cosiddetta «abrogazione del patentino» avvenuta proprio nel 2016. A fronte degli attuali bandi di concorso che consentono il passaggio nel ruolo dei VFP4 per soli 1.200 VFP1 all'anno, oggi gli esclusi, ovvero i volontari che non riescono ad avere accesso al ruolo dei VFP4, non possono più contare né sulla riserva assoluta dei posti nelle carriere iniziali delle Forze di polizia, né sull'effettiva riserva dei posti prevista per legge nei concorsi delle altre amministrazioni pubbliche dello Stato, che risultano sempre più frequentemente inadempienti.

Ne è la conferma il *trend* dei reclutamenti dei VFP1 negli ultimi 10 anni, che evidenzia un andamento lineare, fino ad arrivare alla significativa carenza negli incorporamenti a partire dall'anno 2016, *trend* condizionato dalle mancate presentazioni presso l'unità preposta all'incorporamento, ma anche dalle rinunce alla ferma registrate entro il quindicesimo giorno di servizio. Difatti proprio nel 2016, a fronte di circa 7.000 posti a concorso, sono stati arruolati solo 5.334 VFP1; un *gap* reclutativo che trova conferma nell'ultimo trien-

nio, basti pensare che solo 7 anni prima, nel 2011, venivano reclutati 12.000 militari su 12.000 posti messi a concorso.

La principale causa è quindi da attribuire al venir meno delle certezze in termini di prospettive di carriera, limitate non solo dall'abolizione del cosiddetto « patentino », ma anche dalla riduzione generale delle dotazioni organiche per tutte le categorie, dettata dalla legge n. 244 del 2012.

La contrazione dei volumi organici dei VSP ha comportato una significativa limitazione nelle progressioni di carriera dei volontari in ferma prefissata annuale e dei VFP4, prevedendo ad oggi il passaggio di soli 1.200 VFP1 all'anno nel ruolo dei VFP4, a fronte dei circa 1.600 previsti nel 2010 e dei circa 1.000 VFP4 all'anno nel ruolo dei volontari in servizio permanente, a fronte dei circa 3.350 previsti sempre nel 2010 (meno della metà).

Infine, con specifico riferimento ai VFP1 che si presentano alle selezioni, di media circa il 45 per cento dei candidati risulta idoneo e supera il concorso, mentre il 55 per cento non risulta idoneo. La principale causa di non idoneità è da ascrivere per circa il 30 per cento al mancato superamento delle prove psico-attitudinali e per circa il 25 per cento al mancato superamento delle visite mediche.

A partire dal 2016, in considerazione di una specifica modifica dell'articolo 697 del Codice dell'ordinamento militare, i requisiti per l'idoneità fisio-psico-attitudinale dei VFP1 sono stati equiparati a quelli previsti per il reclutamento nella Forza armata in qualità di volontari in servizio permanente, stesso profilo attitudinale.

Nell'Esercito attualmente la procedura per l'accertamento dei requisiti psico-attitudinali dei candidati VFP1 dal punto di vista psichiatrico e attitudinale è disciplinata da una specifica direttiva tecnica. Pertanto le prove psico-attitudinali sono svolte sulla base di accertamenti sanitari indicati nel bando di concorso e della citata direttiva, al fine di valutare per ogni concorrente la struttura della personalità, verificando le caratteristiche attitudinali attraverso l'individuazione di uno specifico profilo di riferimento, utile per delineare le

capacità, ovvero le potenzialità del candidato, predittive per un'adeguata integrazione nella realtà militare e per un corretto e continuo svolgimento dei compiti previsti dal ruolo di destinazione, concetti ascritti alla flessibilità, alla propensione alla disciplina e motivazione al lavoro.

In sintesi, nella valutazione psico-attitudinale dei VFP1 non solo si valuta se l'individuo abbia una personalità equilibrata e non presenti patologie di tipo psichiatrico, ma anche se presenti capacità che possano consentirgli di adattarsi in maniera adeguata al contesto militare e prevenire in tal modo fenomeni di disagio psicologico.

La Forza armata, dal canto suo, dal 2017 ha reso le prove di efficienza fisica non escludenti. Ciò al fine di avere più idonei al termine dell'*iter* concorsuale e colmare il *gap* reclutativo.

Al fine di mitigare gli effetti determinati dal *trend* negativo dei reclutamenti dei VFP1, l'Esercito, di concerto con le altre Forze armate e con la Direzione generale del personale militare, ha già attuato dei correttivi, volti a ridurre i costi a carico dei concorrenti e ad agevolare la partecipazione al concorso attraverso la riduzione dei titoli di merito acquisibili dal mercato formativo, al fine di agevolare le famiglie meno abbienti (sono stati eliminati la patente equestre, l'attestato di guida alpina, il brevetto di nuoto per salvamento e il porto d'armi), la somministrazione del vitto a tutti i candidati convocati presso i Centri di selezione, l'introduzione di un protocollo sanitario unico, al fine di standardizzare l'elenco della documentazione sanitaria che i candidati devono esibire per la partecipazione ai concorsi in tutte le Forze armate, l'adozione della certificazione sanitaria unica, consistente in un'attestazione rilasciata al candidato risultato idoneo alle prove selettive, che può essere utilizzata entro un anno dal rilascio in tutti gli omologhi concorsi delle Forze armate, la possibilità di differire a nuova data la convocazione dei candidati che presentino una documentazione incompleta.

A questi si aggiungono l'eliminazione del punteggio minimo per l'idoneità nelle

prove fisiche, la pubblicazione delle graduatorie solo al termine dell'*iter* concorsuale, al fine di non scoraggiare il concorrente in posizione meno favorevole a continuare nel concorso selettivo, l'incorporamento degli idonei non vincitori delle altre Forze armate, previo consenso dell'interessato della Forza armata verso la quale aveva concorso, una capillare attività di formazione presso le scuole, il contatto diretto con i candidati attraverso messaggi volti a ricordare agli stessi le date e le prove concorsuali.

I risultati tuttavia non sono stati in linea con le aspettative e, pertanto, per il tramite dello stato maggiore della Difesa si sta conducendo un'indagine sociologica volta a capire nel dettaglio le ragioni di questa disaffezione.

La professione delle armi è una professione impegnativa, che impone a un individuo sacrifici, privazioni e rigore di vita. L'attrattività di una professione rispetto ad un'altra dipende da molteplici fattori, legati alle opportunità di lavoro, al contesto sociale in cui si vive e a fattori socio-culturali correlati alla propria area geografica di appartenenza.

Di seguito elencherò taluni dei principali aspetti che, a parere della Forza armata, rendono appetibile la professione militare nelle carriere iniziali. Mi riferisco alla considerazione della professione da parte dell'opinione pubblica, alla possibilità di progressione di carriera ed economica, alla sicurezza del mantenimento del posto di lavoro, all'aspettativa di un lavoro stimolante, avvincente e gratificante, all'acquisizione di titoli professionali e di studio certificabili all'esterno della Forza armata, alla possibilità concreta di inserimento nel mondo del lavoro se si decide di non rafferinarsi o se non si raggiunge la stabilizzazione transitando nel ruolo del servizio permanente, alla possibilità di svolgere il servizio non lontano dai propri luoghi di origine ovvero dai propri affetti.

L'attrattività di una professione è quindi correlata a molteplici fattori. Tra i più importanti vi sono sicuramente quelli afferenti alla certezza di un futuro professionale. Negli ultimi anni dette certezze

sono venute meno e le possibilità di trovare stabilizzazione all'interno del comparto difesa e sicurezza si sono sempre più ridotte.

Nel 2016 non solo è venuta meno la riserva assoluta dei posti nelle carriere iniziali nelle Forze di polizia, ma è stato anche istituito il servizio civile volontario per tutti i cittadini con età compresa tra 18 e 28 anni, prevedendo un impegno settimanale complessivo di 25 ore e una remunerazione di circa 435 euro netti al mese e titolo di merito nei concorsi della pubblica amministrazione.

Il quadro tratteggiato impone, quindi, l'esigenza di adottare con immediatezza misure idonee a favorire la valorizzazione, nonché la rivitalizzazione dei ruoli del personale reclutato nelle carriere iniziali delle Forze armate. Sono pertanto necessari interventi in sede legislativa, che potrebbero essere inseriti già nel correttivo al cosiddetto « riordino dei ruoli » di prevista emanazione entro il 30 settembre 2019 in virtù della delega conferita al Governo.

Molteplici sono state le misure tecnico-organizzative intraprese per incentivare il reclutamento dei volontari, ma tali da sole non bastano. È necessario affrontare le criticità individuate con interventi normativi, finalizzati a contemperare il mantenimento di uno strumento militare efficiente e pienamente rispondente alle esigenze operative con le aspettative dei giovani, naturalmente orientate verso prospettive lavorative caratterizzate da maggiore sicurezza.

Lo stato maggiore dell'Esercito ritiene pertanto fondamentale operare verso il duplice scopo di ringiovanire parte dello strumento militare e di colmare il *gap* reclutativo. A tal fine risulta ormai ineludibile investire su una nuova figura di volontario a ferma pluriennale, strutturato su un arco temporale indicativo di tre ovvero sei anni, attualmente allo studio, con possibilità di ricollocazione nel comparto sicurezza.

Questo sarebbe in grado di garantire un adeguato ritorno per la Forza armata in termini di capacità operativa e maggiori opportunità per i diretti interessati in termini di progressione di carriera nel comparto difesa e sicurezza, prevedendo inol-

tre, al termine della ferma, opportunità reali di ricollocazione nelle altre amministrazioni pubbliche dello Stato, ovvero nel mondo del lavoro, attraverso percorsi di qualificazione e/o specializzazione *ad hoc* da svolgere a carico dell'amministrazione.

La formula vincente è: servire per la patria in ferma pluriennale quale volontario deve corrispondere a una carriera militare nelle Forze armate, nelle Forze di polizia, nell'amministrazione pubblica dello Stato, ovvero deve assicurare l'acquisizione di una preparazione certificata per l'eventuale, successivo inserimento nel mondo del lavoro.

È oggi più che mai ineludibile fornire ai potenziali candidati solide aspettative.

In tale ottica si potrebbe: considerare di aumentare la retribuzione di base dei volontari in ferma prefissata; prevedere che le spese relative agli accertamenti medici per il reclutamento siano interamente a carico dell'amministrazione difesa; aumentare le attuali riserve di posti previste per il reclutamento nelle Forze di polizia, prevedendo una percentuale minima pari almeno all'effettivo 70 per cento degli immessi nei ruoli delle carriere iniziali del comparto sicurezza (mi riferisco ai Carabinieri, incluso il ruolo dei Forestali, alla Guardia di finanza, alla Polizia penitenziaria, alla Polizia di Stato e ai Vigili del fuoco. Tutto questo a favore dei giovani volontari in ferma prefissata con un'età media non superiore ai 22 o 23 anni, che abbiano svolto servizio senza demerito per almeno un anno nelle Forze armate); aumentare le riserve dei posti per i concorsi nelle altre amministrazioni pubbliche dello Stato, incluse quelle locali, per il personale della Forza armata a ferma prefissata congedatosi, prevedendo specifiche sanzioni per le amministrazioni inadempienti; per coloro che non trovano sbocco nel comparto difesa e sicurezza o in altre amministrazioni pubbliche, istituire un premio di congedamento per un periodo determinato, disponendo nel contempo la partecipazione gratuita a corsi di formazione o di avviamento professionale, orientati all'inserimento nel mondo del lavoro, prevedendo anche precue formule di assunzione agevolata come

sgravi fiscali e/o previdenziali in favore dei datori di lavoro; individuare per i VSP più anziani, verosimilmente quelli con età superiore ai 40 anni, la concreta possibilità di transito, sempre su base volontaria, in altre amministrazioni pubbliche dello Stato, ovvero nell'ambito delle grandi aziende a partecipazione statale. Ciò consentirebbe di arruolare giovani VSP, ampliando il numero dei volontari in ferma quadriennale da reclutare; collocare nella disponibilità della Protezione civile, quale strumento operativo prontamente disponibile in caso di emergenza nazionale, specifiche unità a livello compagnia con capacità duale, la cosiddetta *dual use*, costituite in prevalenza da VSP anziani, considerandoli in extra numero rispetto agli organici di legge; rendere effettiva l'obbligatorietà del servizio prestato nelle Forze armate quale *conditio sine qua non* per poter svolgere le funzioni di addetto alla sicurezza.

I volontari in ferma prefissata sono una risorsa preziosa per la Forza armata e per il Paese. Devono quindi essere valorizzati e tutelati al meglio attraverso formule di reclutamento adeguate e idonee a garantire legittime aspettative di carriera ed eventuali sbocchi professionali nel mondo del lavoro.

I giovani servitori della patria non possono e non devono sentirsi abbandonati al loro destino: in gioco vi è non solo l'intero modello di reclutamento, ma anche la credibilità dello strumento militare.

Onorevole presidente, onorevoli deputati, ringrazio per l'attenzione e sono a disposizione per fornire ulteriori informazioni o per rispondere ad eventuali domande.

PRESIDENTE. Grazie a lei, Generale anche per la presentazione informatica che ci ha lasciato e di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico dell'audizione (*vedi allegato 1*).

Do adesso la parola al Generale Tarantino.

PAOLO TARANTINO, *Capo di stato maggiore del Comando Scuole dell'Aeronautica militare.* Grazie, presidente. Onorevoli de-

putati, esprimo a tutti i componenti della Commissione difesa il mio sentito ringraziamento per l'opportunità concessami di fornire un quadro di situazione sul reclutamento del personale dell'Aeronautica militare nelle carriere iniziali.

Sono il Generale di brigata aerea Paolo Tarantino, Capo di stato maggiore del Comando Scuole dell'Aeronautica Militare, 3^a regione aerea che ha sede a Bari. Nel corso dell'audizione parlerò delle modalità di selezione del personale per il successivo arruolamento in Aeronautica, con particolare attenzione rivolta alle procedure selettive dei volontari di truppa ed alle loro carriere iniziali.

Anticipo che le considerazioni esposte di seguito sono frutto dell'esperienza maturata dal Comando Scuole dell'Aeronautica militare ed, in quanto tali, riconducibili a questo ambito organizzativo.

Gli argomenti che vorrei affrontare oggi, durante la presentazione, riguardano l'organizzazione, il compito del Comando delle Scuole, le fonti normative, le attività di selezione sia dei VFP1 che dei VFP4, alcune considerazioni che vorrei condividere con voi per esplicitare meglio le proposte che vorrei rappresentare partendo da quelle considerazioni.

Per quanto riguarda l'organizzazione, il Comando Scuole dell'Aeronautica Militare 3^a regione aerea è uno dei tre Comandi di vertice della Forza armata ed ha sede a Bari. La missione del Comando Scuole è quella di assicurare la selezione e il reclutamento, la formazione militare, culturale e professionale del personale dell'Aeronautica e l'addestramento al volo a livello di eccellenza internazionale, attraverso lo studio e l'adozione di innovative metodologie didattiche e addestrative, focalizzate sul discente e caratterizzate da innovazione, creatività, ottimizzazione delle risorse umane e materiali, ecosostenibilità, costante confronto con le istituzioni e il territorio, ed al servizio della collettività.

Dal Comando Scuole 3^a regione aerea dipende il Centro di selezione dell'Aeronautica militare con sede a Guidonia, la cui missione è quella di provvedere allo svolgimento delle attività selettive e di orien-

tamento professionale relative ai concorsi di interesse dell'Aeronautica militare. Con me c'è il Colonnello Sinisgalli, che è il Comandante del Centro di selezione.

Il compito del Comando Scuole in ambito selezione è quello di concorrere al raggiungimento degli obiettivi per la selezione del personale da immettere in Forza armata, consentendo di alimentare i vari profili professionali mediante lo svolgimento di attività selettive e di orientamento per il tramite del Centro di selezione di Guidonia, in accordo con le disposizioni impartite dalla Direzione generale del personale militare e dello stato maggiore dell'Aeronautica militare.

Per quanto riguarda le fonti normative, si parte ovviamente dalla Costituzione, in particolare dall'articolo 97, per passare al Codice dell'ordinamento militare (COM), successivamente al Testo unico, il TUOM, per passare poi al bando di concorso, alla direttiva SMA ORD 001, che è quella edita dal I Reparto dell'Aeronautica militare, per terminare con la CSAM 101, recante norme per la selezione psicoattitudinale dei candidati partecipanti ai concorsi dell'Aeronautica militare, che è la pubblicazione che disciplina in maniera tecnica le procedure concorsuali, che andremo di seguito ad analizzare con maggior dettaglio.

In particolare, il protocollo dei VFP1 prevede due tipologie di profilo: una tipologia ordinaria e una relativa agli incursori (è una modifica che abbiamo fatto recentemente nel tentativo di incrementare i numeri dell'incorporamento degli incursori). Le selezioni per entrambe le tipologie si svolgono attraverso le seguenti quattro fasi.

La prima fase è la validazione della domanda. Le domande sono presentate *on line* a cura della Direzione personale militare (DIPMA); l'inoltro della domanda avviene previa registrazione e accesso sul proprio profilo sul portale *web* a cura dei candidati. La Direzione di impiego del personale militare dell'Aeronautica effettua la verifica del possesso dei requisiti di partecipazione al concorso, nonché dei titoli di merito o preferenziali dichiarati (ad esem-

pio essere orfani di caduti per servizio nel settore pubblico o privato).

La seconda fase è quella di valutazione dei titoli di merito e di formazione delle graduatorie. La Commissione valutatrice, nominata *ad hoc* dalla Direzione generale del personale militare, effettua la valutazione dei titoli di merito e la formazione della graduatoria generale comune a VFP ordinari e incursori. Tale graduatoria è utilizzata esclusivamente per l'arruolamento del settore di impiego VFP ordinari. La stessa Commissione effettua la valutazione dei titoli di merito e la formazione della graduatoria provvisoria per il settore di impiego incursori.

Il terzo *step* è l'approvazione della graduatoria a cura della Direzione generale del personale militare. Per l'anno 2019, a seguito dell'approvazione della graduatoria, sono convocati presso la scuola volontaria di Taranto i primi 3.700 candidati compresi nella graduatoria per il settore di impiego VFP1 ordinari ed i primi 1.200 candidati compresi nella graduatoria provvisoria per il settore di impiego incursori. Quanto precede è per l'effettuazione della fase comune iniziale dell'*iter* selettivo quali VFP1 ordinari.

A titolo di esempio, nel 2018, all'interno della graduatoria generale di 11.713 domande, 3.573 erano per la specialità incursori; di questi sono stati convocati soltanto i primi 200 candidati della graduatoria provvisoria incursori per 35 posti a concorso e, a seguito delle selezioni svolte a Taranto e a Furbara, che è la sede nel XVII Stormo incursori, solo 11 idonei sono stati incorporati. Per questa ragione nel 2019 i posti a concorso sono 50 e, passando dai 200 che avevamo inizialmente individuato l'anno precedente, 400 saranno i candidati chiamati. Il concorso di cui vi parlo è attualmente in corso di svolgimento.

L'ultima fase è quella relativa agli accertamenti psicofisici che si realizza nell'invio di tutti i candidati convocati presso il Centro Aeromedico Psicofisiologico di Bari Palese per l'effettuazione degli accertamenti psicofisici finalizzati alla determinazione dell'idoneità o inidoneità quale VFP1 ordinario.

Vediamo adesso il protocollo per i VFP1. Lo svolgimento degli accertamenti attitudinali e le prove di efficienza fisica avvengono presso la scuola volontari dell'Aeronautica militare di Taranto. Nello specifico a tali prove vengono assegnati i seguenti punteggi: per quanto riguarda il test di efficienza intellettuale, il punteggio varia da un minimo di 3 a un massimo di 10; per quanto riguarda le prove di efficienza fisica, le prove si concludono con un giudizio di idoneità o non idoneità, senza dar luogo ad alcun punteggio incrementale. Il candidato è idoneo se il punteggio è compreso tra 2 e 7,5; se è minore di 2 il candidato è considerato non idoneo.

Un colloquio attitudinale — che è individuale ed avviene con un perito selettore, che è un ufficiale dell'Aeronautica qualificato alla selezione del personale attraverso corsi specifici anche di natura interforze — ha un punteggio minimo di 3 e massimo di 10. Il punteggio totale minimo necessario per l'attività è pari alla somma dei punteggi conseguiti nel test di efficienza intellettuale, più il punteggio delle prove di efficienza fisica, più quello raggiunto nell'ambito del colloquio attitudinale e deve essere compreso tra un minimo di 13 e un massimo di 27,5.

Le prove descritte non incidono direttamente sulla graduatoria finale di merito, ma determinano esclusivamente l'idoneità o meno del candidato.

Per quanto riguarda i VFP1 incursori, i candidati per il settore di impiego incursori risultati idonei quali VFP1 ordinari, nel limite massimo di 400 unità tratte dalla graduatoria di selezione per tale settore di impiego, sono inviati presso il XVII Stormo di Furbara per essere sottoposti ad ulteriori accertamenti attitudinali e alle prove di efficienza fisica specifiche, concernenti lo svolgimento di una serie di prove della durata presumibile di 5 giorni, volte a valutare oggettivamente il possesso dei requisiti necessari cui sono assegnati i seguenti punteggi.

Per quanto riguarda le prove di efficienza fisica, il punteggio minimo è 13 su 33; se la somma dei punteggi è inferiore a 13 i candidati vengono giudicati non idonei

e quindi dismessi dalla procedura per VFP1 incursori. Successivamente ci sono le prove di efficienza intellettuale, con un punteggio minimo di 16 su 40; non incidono direttamente sulla graduatoria finale di merito, ma determinano esclusivamente l'idoneità o la non idoneità del candidato. A seguire c'è un questionario biografico, che è senza punteggio, e una prova di efficienza cognitiva.

I candidati incursori risultati idonei agli accertamenti attitudinali e alle prove specifiche di efficienza fisica e intellettuale sono inviati presso l'Istituto di medicina aerospaziale dell'Aeronautica militare di Roma per essere sottoposti ad ulteriori accertamenti medici specifici. L'eventuale giudizio di non idoneità per il settore di impiego incursori è definitivo e comporta l'esclusione dall'*iter* selettivo per tale settore di impiego, mentre prosegue l'*iter* concorsuale per il settore di impiego quale VFP1 ordinari con l'idoneità già acquisita in tale settore.

La Commissione valutatrice provvede a compilare la graduatoria di merito per il settore di impiego VFP1 ordinari e la graduatoria di merito per il settore d'impiego incursori, che verranno consegnate alla Direzione generale del personale militare per l'approvazione con decreto dirigenziale.

Anche l'*iter* selettivo per il reclutamento dei VFP4, quindi in ferma quadriennale, consiste in quattro fasi fondamentali. La prima è la selezione culturale che è a carattere interforze; tutti i candidati che hanno presentato istanza sul portale *on line* della Difesa effettuano una prova di selezione culturale presso il Centro nazionale di selezione dell'Esercito a Foligno, prova che consiste nella somministrazione di un questionario composto da cento quesiti a risposta multipla. Segue, a cura della Direzione generale del personale militare, la compilazione della graduatoria per ciascuna Forza armata.

Il secondo *step* è quello relativo alle prove di efficienza fisica e attitudinale. I primi 750 candidati risultati idonei alla prova di selezione a carattere culturale, logico-deduttivo e professionale sono convocati, sulla base degli elenchi predisposti

dalla Direzione generale, per essere sottoposti alle prove di efficienza fisica ed attitudinali previste presso il Centro di selezione dell'Aeronautica militare a Guidonia.

Le prove di efficienza fisica devono svolgerle solo i candidati congedati o provenienti da altre Forze armate, mentre i candidati in servizio in Aeronautica militare devono consegnare esclusivamente l'attestazione del superamento delle prove di efficienza fisica rilasciata dall'ente o dal reparto di appartenenza.

Le prove di efficienza fisica si concludono con un giudizio di idoneità o non idoneità, senza dar luogo ad alcun punteggio incrementale. Il test di efficienza intellettuale è svolto da tutti i candidati per il conseguimento dell'idoneità; è richiesto un punteggio minimo di 3 su 10; è prevista altresì la somministrazione di un test intellettuale a risposta multipla. Il colloquio individuale è svolto da tutti i candidati con un perito selettore; ha un punteggio da un minimo di 3 a un massimo di 10. Il punteggio totale per ottenere l'idoneità (test di efficienza intellettuale e colloquio individuale) deve essere pari ad un minimo di 9 su 20.

Segue l'accertamento dell'idoneità psicofisica presso l'Istituto di medicina aerospaziale di Roma; il giudizio è definitivo e comporta, qualora negativo, l'esclusione dalla procedura concorsuale. Si termina con la formazione della graduatoria a cura della Direzione generale per il personale militare; l'esito delle prove descritte non incide sulla graduatoria finale di merito, ma determina esclusivamente l'idoneità o meno del candidato.

Questo è un breve *excursus* di quanto è disciplinato nel Comando delle Scuole dell'Aeronautica Militare, utile esclusivamente per inquadrare il complesso *iter* selettivo che devono passare i volontari sia per accedere alla ferma prefissata di un anno che a quella di quattro anni. Di seguito vorrei esplicitare alcune considerazioni a carattere generale, la cui condivisione ci serve per riuscire a capire meglio le proposte che in alcuni casi stiamo già portando avanti come Comando Scuole e altre, laddove ac-

colte, potranno dare esiti più circostanziati in un prossimo futuro.

La prima considerazione è quella relativa ai numeri dei candidati VFP1 che l'Aeronautica riesce ad assorbire. Di seguito si riportano le statistiche relative agli ultimi 4 anni, quindi concorsi dal 2015 al 2018, dalle quali si evince che l'Aeronautica militare ha sempre raggiunto l'obiettivo numerico in termini di incorporamento dei VFP1; quasi ogni anno si è avuto modo di rilevare un incremento delle domande presentate, a fronte della sostanziale stabilità del numero dei posti a concorso, con il conseguente incremento dei partecipanti alle prove.

La percentuale degli idonei ha sempre superato il numero degli incorporati e, nel corso del 2018, a seguito della richiesta formulata dallo stato maggiore dell'Esercito, ha integrato l'incorporazione nelle unità dell'Esercito con i candidati dell'Aeronautica militare risultati idonei ma non vincitori. Le statistiche relative alle mancate presentazioni dei candidati si attestano su valori comuni alle altre Forze armate.

Da questo *statement* potremmo immaginare un bicchiere mezzo pieno; io tendo invece a vederlo mezzo vuoto, nel senso che, volendo semplificare i numeri, si vede che a fronte di circa 11.000 domande presentate ogni anno, una scrematura dei primi 4.000 candidati fa sì che si presentino al concorso soltanto 2.000 di questi candidati. Di questi 2000 solo 1.000 sono gli idonei e, di questi 1.000, solo 800 vengono incorporati; quindi, di fatto, la selezione che fa l'Aeronautica per prendere 800 VFP1 è basata su 1.000 candidati partendo da un numero di 11.000.

Il senso del mio intervento è quindi quello di cercare di ridurre il *gap* tra il numero delle domande presentate dai candidati e la loro effettiva presentazione, senza sottacere tutti i costi legati a questa mancata presentazione, perché dobbiamo immaginare che le aule vengono comunque allestite per ospitare 4.000 candidati; vengono riscaldate; vengono gestite da personale in numero tale da poter gestire 4.000 persone, che poi purtroppo immancabilmente non si presentano.

La seconda considerazione è quella relativa al grafico dei VFP1 vincitori per regione di provenienza ed è messa in relazione alle sedi di prima assegnazione nel 2018. Il grafico evidenzia la provenienza geografica dei candidati vincitori e la sede di servizio assegnata dopo il corso di formazione presso la Scuola di Taranto. I dati dimostrano la provenienza dei candidati principalmente dalle regioni del Meridione, in particolare Puglia, Campania, Lazio e Sicilia, e la successiva assegnazione non sempre presso le sedi viciniori ai luoghi di origine (questa è una considerazione che verrà amplificata a breve).

Un'altra considerazione è quella relativa alle statistiche VFP1/VFP4 per l'anno 2018, dalle quali si evidenzia quanto segue. Gli esuberanti degli idonei VFP1 dell'Aeronautica militare sono stati assorbiti dalle altre Forze armate: nell'anno 2018, 297 idonei non vincitori per l'Aeronautica sono stati reclutati dall'Esercito. Questo ci fa dire che tutto il personale che riesce a vincere il concorso trova un impiego come VFP1.

Per i VFP4 idonei non vincitori (nel caso di specie 166 candidati, pari alla differenza tra 602 idonei dopo le visite mediche e 436 posti messi a concorso per l'Aeronautica militare) è previsto il collocamento in congedo.

Volendo sintetizzare e ipotizzando di metterci nell'ottica del candidato al concorso VFP1 e VFP4, abbiamo provato a fare una valutazione dei pro e dei contro percepiti dalla posizione del candidato. In particolare, per quanto riguarda i VFP1 i pro potrebbero essere le spese ridotte, in quanto l'Aeronautica fornisce vitto e alloggio, in aggiunta a tutte le considerazioni fatte da chi mi ha preceduto e anche da quelle esplicitate nel corso dell'audizione dell'Ammiraglio Ricca; quindi di tutto lo sforzo che le Forze armate insieme stanno facendo per ridurre l'onerosità delle prove concorsuali. In più, siamo riusciti a raggiungere un compattamento del concorso in soli 3 giorni.

Il contro è un eccessivo costo ancora da sostenere per gli esami clinici, gli accertamenti sanitari, ai quali vanno aggiunti i costi che si devono sostenere per lo spo-

stamento e il raggiungimento delle sedi concorsuali.

Per quanto riguarda il VFP4, in caso di idoneità c'è la quasi certezza di permanenza nella Forza armata attraverso il transito in servizio permanente; quindi in Aeronautica abbiamo una correlazione diretta tra il numero dei VFP4 e quelli che vengono assorbiti come VSP, e la possibilità di usufruire del vitto meridiano a titolo gratuito. I contro sono sicuramente maggiori spese, considerato che l'Aeronautica militare fornisce ai candidati il solo vitto meridiano gratuito, mentre l'alloggio è a carico del candidato.

In merito alla mancata presentazione dei candidati, una delle possibili cause è da ricercare nella modalità di presentazione *online* della domanda di partecipazione, che nella sua praticità e semplicità non favorisce certo l'elaborazione dell'evento concorso in ambito familiare, con la dovuta valutazione delle relative conseguenze. Nel corso del tempo abbiamo cercato di rendere sempre più facile l'accesso ai vari concorsi, in modo tale da allargare il bacino. Adesso basta un *click* dopo essersi registrati e la domanda è partita; ma l'elaborazione di questo *click*, nel senso di cosa ha comportato, probabilmente è molto più bassa rispetto a quella che c'era un tempo, quando bisognava mandare la domanda in carta da bollo, mandare una raccomandata con ricevuta di ritorno.

Questa è, probabilmente, una delle ragioni per le quali c'è una grossa discrepanza tra il numero di domande presentate e il numero di coloro i quali affluiscono veramente.

Il teorema secondo il quale la maggior parte delle domande provenga dalle regioni del Sud perché in queste è più difficile riuscire a trovare lavoro è parzialmente condivisibile, nel senso che ci sono regioni del Sud che evidenziano un volume di domande inferiori a molte altre del Nord. Da un'analisi più attenta emerge come il numero delle domande per ciascuna regione sia direttamente proporzionale alla presenza di basi militari sul territorio.

Queste le considerazioni. Adesso passo a una serie di proposte in merito. La prima

riguarda il concorso *online*. Non vorrei essere antistorico o andare in senso opposto a quanto fatto finora, però ritengo che l'assenza di un minimo impegno economico all'atto della sottoscrizione del bando, come avveniva un tempo allorquando la domanda veniva presentata in carta bollata e spedita via raccomandata con ricevuta di ritorno, non permetterebbe una scelta più oculata nel momento in cui si decide di partecipare al bando di concorso. Si ritiene che vi sia una stretta dipendenza tra la volontà di partecipare al concorso e l'eventuale contributo economico da versare all'atto della sottoscrizione.

Questo è inserito in un contesto in cui dobbiamo cercare di limitare al minimo le spese per partecipare al concorso; quindi spese per lo spostamento, il protocollo unico, la certificazione unica. Tuttavia è nostra opinione che sia necessario un piccolo ma significativo impegno di spesa per la partecipazione al concorso, che consentirebbe alle Forze armate una scrematura di coloro i quali partecipano al concorso con la volontà di parteciparvi e di quelli che lo fanno perché distrattamente fanno *click* sul computer.

Un'altra attività, che è già in corso di svolgimento in Forza armata, è l'anticipo dei corsi di specializzazione per i VSP, che avvengono sin dal periodo in cui sono incorporati come VFP4, e successiva assegnazione nelle basi che necessitano di tale personale. I successivi trasferimenti presso sedi desiderate sarebbero molto probabili in occasione del passaggio di grado, a seguito della frequenza del corso sergenti.

In questo modo si conseguirebbero diversi obiettivi, come stimolare la volontà di crescita professionale dei volontari anche in considerazione dell'alto livello di scolarizzazione dei concorrenti, e tenere in debito conto il naturale desiderio di impiego nelle vicinanze della propria famiglia o luogo di origine. Questo significa che il VFP1 in Aeronautica, che ha ottime possibilità diventare VFP4 e quasi assolute possibilità di transitare in servizio permanente, è lo strumento con il quale l'Aeronautica militare intende configurarsi per recepire i numeri della legge n. 244 del

2012, ed è il bacino all'interno del quale andrà a selezionare i suoi futuri manutentori.

Adesso, quando leggiamo VFP1 e magari facciamo il paragone con il servizio di leva stiamo andando su una strada diversa dalla realtà, perché il VFP1, il VFP4 e il VSP verosimilmente metteranno le mani su aeromobili di quinta generazione, elicotteri e comunque sistemi d'arma particolarmente avanzati.

Anche in ragione dell'elevato limite di età che consente un elevato livello di scolarizzazione, l'idea è quella di avere, nel momento in cui vengono incorporati come volontari in servizio permanente, come prima assegnazione una che soddisfa unicamente le esigenze della Forza armata; quindi, nel grafico il parallelo tra regioni di origine e scarsa possibilità di essere accontentati nella destinazione rimarrebbe tale, ma vedrebbe invece nella possibilità di continuare il loro profilo di carriera come sergente la possibilità di indicare una base desiderata e avere ottime *chance* di essere accontentati. Questo darebbe anche uno sviluppo di carriera, rendendola più appetibile di quanto sia adesso.

Un'altra attività (anche questa già iniziata) è quella relativa ai crediti formativi cumulativi, da utilizzare anche in ambito universitario e concorrenti alla formulazione di un corredo universitario ufficialmente riconosciuto per l'acquisizione di un diploma di laurea.

Il Comando delle Scuole dell'Aeronautica Militare sta per formalizzare una proposta secondo la quale, a valle di uno specifico accordo con il MIUR e alcune università con le quali l'Aeronautica già collabora, sarebbe possibile riconoscere crediti formativi maturati lungo tutto il percorso formativo del militare, da far valere nell'ambito del conseguimento della laurea triennale, prevista per il concorso marescialli ovvero per esigenze nate dalla volontà personale del singolo.

Questo perché molte delle materie trattate nel corso dell'addestramento dei VFP1, VFP4 e VSP vengono ripetute all'interno del concorso e dello sviluppo di carriera da sergente e da maresciallo; quindi stiamo

cercando di lavorare con il MIUR e con alcune università di riferimento per fare in modo che i crediti formativi maturati nel corso di tutto il periodo possano essere congelati e riconosciuti nel momento in cui il VSP che è transitato sergente fa il concorso maresciallo, e, dovendo uscire con la laurea triennale, abbia una durata del corso da maresciallo estremamente più ridotta di quello che accade adesso.

Un'altra considerazione è quella relativa al limite di età, anche qui probabilmente in controtendenza perché, per cercare di aumentare il bacino, negli ultimi anni abbiamo sempre aumentato il limite di età. Noi consideriamo auspicabile un abbassamento dell'età massima di arruolamento e riteniamo che 22 anni possa essere un limite condivisibile, al fine di favorire il transito dei vincitori anche in altri concorsi, come ad esempio quello per gli ufficiali dei ruoli normali.

Una decisione in tal senso, seppur apparentemente in contrasto con la necessità di allargare il bacino dei candidati, consentirebbe di arruolare personale più giovane e sicuramente più motivato.

Un'altra proposta è quella relativa al concorso decentrato. Questa si inserisce nell'ottica di ridurre le spese che i candidati devono sostenere per partecipare al concorso. Al fine di rendere più facile ed economico l'accesso ai concorsi, si potrebbero prevedere più concorsi distribuiti sul territorio nazionale, dividendo il Paese in tre fasce ed ipotizzando tre sedi diverse per i concorsi (Veneto, Lazio e Puglia solo per citarne alcune) si potrebbe unire all'economicità dello spostamento per i candidati anche la possibilità di fruire di vitto e alloggio gratuito, che abbiamo visto essere uno dei *plus* di partecipazione al concorso, quando questo si svolge a Taranto.

L'ultima è relativa alla campagna mediatica. L'arruolamento del personale VFP1 e VFP4 non sfugge dalle regole del mercato della domanda e dell'offerta, e neanche dalle considerazioni circa la distanza del proprio posto di lavoro dai propri affetti. In considerazione di ciò, andrebbe avviata una mirata campagna pubblicitaria che garantisca nelle scuole un'adeguata e co-

stante opera di sensibilizzazione da parte del personale militare, sensibilizzazione tesa a spiegare le peculiarità della vita militare e le possibilità che in termini occupazionali essa può offrire.

In tale attività di informazione dovrà anche emergere come in una Forza armata la selezione e il reclutamento del personale avvengano con particolare meticolosità e rigore, onde garantire crescenti livelli di professionalità in un contesto geopolitico internazionale sempre più complesso e delicato.

Sebbene la situazione degli arruolamenti dei volontari in Aeronautica sia accettabile dal punto di vista prettamente numerico, tutto il comparto necessiterebbe di sostanziali miglioramenti alla luce del contributo che il personale VFP1 e VFP4 fornisce oggi e fornirà in un prossimo futuro. La differenza tra il numero delle domande presentate e il raffronto tra idonei e vincitori evidenzia come la selezione del personale si presti a recepire alcuni correttivi che, laddove ritenuti validi, consentirebbero alla Forza armata di essere alimentata non solo con i giusti numeri, ma anche con personale di qualità.

Onorevole presidente, onorevoli deputati, vi ringrazio per l'attenzione e sono disponibile a fornire ulteriori informazioni di specifico interesse e a rispondere ad eventuali domande.

PRESIDENTE. Grazie, Generale anche per la presentazione informatica che ha illustrato e di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico dell'audizione odierna (*vedi allegato 2*). Do adesso la parola ai colleghi che desiderino intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

GIOVANNI RUSSO. Grazie, signor presidente, e grazie al Generale Lunardo e al Generale Tarantino per la disamina. Sono stati esposti i dati statistici circa gli aspiranti che poi non si presentano: dati preoccupanti, come già abbiamo visto in altre audizioni. Al di là della mera consistenza numerica dei ragazzi che vengono reclutati, i volontari riescono poi a soddisfare qua-

litativamente tutte le esigenze operative cui sono chiamati?

I numeri infatti non sono tutto, c'è anche bisogno di qualità e di motivazione, perché è facile che un ragazzo che non sa a quale futuro andrà incontro possa scendere nelle sue capacità operative.

LUIGI IOVINO. Sono rimasto davvero molto colpito dalla presentazione molto interessante e anche molto dettagliata. Mi sorge un'unica perplessità sull'ultimo argomento che lei ha trattato, il limite d'età.

È infatti sicuramente molto più utile avere dei giovani, ma, oltre che all'età, si dovrebbe guardare anche alla motivazione, che non è legata solamente all'età. Non credo si possa pensare che un ragazzo a 22 anni sia motivato e a 23 anni non lo sia. Se si ritiene che questo sia legato alla forza fisica che dovrà utilizzare e che è necessaria al comparto per queste operazioni è un conto, ma allora dovrebbero essere rivisti i limiti d'età di tutti i concorsi delle Forze armate e delle Forze dell'ordine che adesso sono fissati a 25 anni.

Il giovane è caratterizzato anche dalla motivazione trasmessa sia dalla scuola secondaria sia da quanto percepisce dalla struttura; quindi si dovrebbero fare attività formative nelle scuole e trasmettere valori da parte del comparto Difesa, come già viene fatto in maniera autorevole, ma in modo maggiore, facendo sì che anche i ragazzi che vogliono prima laurearsi all'esterno del comparto Difesa e poi entrare in questi comandi operativi possano farlo. Ventidue anni è un'età veramente troppo bassa, anche perché l'aspettativa di vita è in continua crescita, quindi non si può pensare di abbassare ulteriormente il limite di età. Grazie.

PRESIDENTE. Do ora la parola ai nostri ospiti per la replica.

GAETANO LUNARDO, Capo del I Reparto Affari giuridici ed economici del Personale dello stato maggiore dell'Esercito. Rispondo all'onorevole Russo per quanto attiene alla qualità. La mia risposta è «indubbiamente sì», nel senso che il sottoscritto

ha avuto l'onore e il privilegio di servire per la Forza armata in qualità di Comandante della Brigata Granatieri di Sardegna durante il Giubileo Straordinario della Misericordia (occasione in cui ho incontrato anche il presidente Rizzo e della quale ho un ricordo bellissimo) e di veder passare alle mie dipendenze nell'arco di circa due anni più di 16.000 militari, tra graduati e militari di truppa.

Riferendomi espressamente ai giovani, che sono il *core business* di questa audizione, ai giovani volontari in ferma prefissata annuale o quadriennale, la mia risposta è completamente sì. Io li ho visti sul campo, durante il Giubileo Straordinario della Misericordia; si sono trovati anche di fronte a situazioni difficili da dover gestire e la risposta è stata di equilibrio, professionalità, razionalità, nessuno con un fucile in mano ha mai commesso nei confronti dei cittadini azioni che abbiano portato alla luce scarso equilibrio.

Nell'ultimo anno sono stati impiegati circa 2.300 volontari in ferma annuale in operazioni sul territorio nazionale e negli ultimi quattro anni circa 6.300, e il giudizio unanime è che la qualità c'è. Questi ragazzi, che dobbiamo ringraziare perché sono l'espressione di una gioventù sana, devono essere — permettetemi — tutelati, perché l'aspetto motivazionale è fondamentale, ma io lo corrolo direttamente alle prospettive di carriera.

Loro con noi stanno benissimo; vengono perché vogliono aderire a vita a questo tipo di scelta, ma lungo il loro percorso, quando si vedono precluso il passaggio al grado superiore, al volontario in ferma quadriennale o VSP, cominciano fisiologicamente a pensare ad altro, a quello che potrebbero fare fuori dalla Forza armata.

Credo che la seconda domanda dell'onorevole Iovino fosse rivolta più che altro all'Aeronautica militare. Noi non vediamo assolutamente l'esigenza di rivedere il limite dell'età, per noi va benissimo. Oggi, come sapete, si può diventare volontario in ferma annuale tra i 18 e i 25 anni, e VFP4 fino a 29 anni; per noi è un dato esperienziale di vita vissuta sul campo che va benissimo e non ci comporta criticità.

L'unico tentativo che vorremmo percorrere insieme alle Forze di polizia (con i Carabinieri abbiamo già qualcosa del genere in atto, ci dovremo incontrare per definirlo meglio) è rivedere l'età del transito nel comparto della sicurezza, perché giustamente loro come dato di osservazione hanno una risorsa umana che transita nelle Forze di polizia dopo essersi spesa in un'età molto giovane nella Forza armata, quindi si trovano a gestire una risorsa che ha già dato, mentre hanno bisogno di qualcuno che stia sulla strada. Grazie.

PAOLO TARANTINO, *Capo di stato maggiore del Comando Scuole dell'Aeronautica militare*. Grazie, presidente. Per quanto riguarda la domanda posta dall'onorevole Russo relativamente alla capacità dei volontari di soddisfare qualitativamente le esigenze, come ho detto nella presentazione mi avvicino molto al Generale Lunardo per quanto riguarda il senso di soddisfazione che in Forza armata percepiamo, raffrontandoci al personale VFP1 e VFP4. Cionondimeno dobbiamo considerare che solo recentemente abbiamo iniziato ad utilizzare il personale VFP1 e VFP4 in contesti diversi dalla difesa terrestre.

Prima, a protezione delle basi della Forza armata, un numero assolutamente rilevante veniva assorbito da questo tipo di incorporamento; adesso, invece, come ho detto durante la presentazione, il *focus* si sta muovendo su altre categorie e specialità, immaginando che una parte cospicua di questo personale che transita poi in servizio permanente occupi ruoli di tecnico manutentore.

La qualità che dobbiamo ricercare è quindi anche da un punto di vista intellettuale assolutamente importante, e, come abbiamo avuto modo di sintetizzare nel corso della visione delle *slide*, a fronte di 4.000 domande che vengono scremate, se ne presentano 2.000, 1.000 sono gli idonei e ne prendiamo 800.

Volendo immaginare lo scenario più roseo possibile, immaginerei uno scenario in cui 4.000 siano quelli identificati, 4.000 quelli che si presentano, 4.000 gli idonei e di questi vengano scelti i primi 1.000, an-

dando a prenderli uno per uno, in funzione di quello che evidenziano durante il percorso attitudinale.

Rispondo, quindi, affermativamente alla sua domanda, poiché raggiungono il livello qualitativo che ci aspettiamo; cionondimeno, per le sfide che il futuro ci pone vorremmo individuare una soluzione da un punto di vista della selezione che ci consenta di prendere meglio il personale, per fare in modo che riesca a soddisfare questi *task*.

La domanda è molto vicina anche a quella dell'onorevole Iovino in merito ai limiti di età. Con i limiti di età attuali, con la possibilità di prolungare la ferma da VFP1 per un ulteriore anno e poi con la possibilità di passare a VFP4, noi ci troviamo davanti a personale che avrebbe potuto adire allo stesso concorso nove anni prima e non l'ha fatto. C'entra questo con la motivazione? Forse sì, forse no, andrebbe indagato, però sta di fatto che personale con un'età anagrafica così avanzata per tutti questi anni in cui poteva fare il concorso non l'ha fatto.

Il secondo è che da VSP si inizia una nuova carriera, perché il servizio permanente rispetto a quello in ferma prefissata ha delle aperture da un punto di vista degli impieghi diverse dal personale in ferma prefissata. Questo nuovo inizio, con i limiti di età attuale, cade a 30 anni; quindi, a questa età si deve mettere sui libri di scuola, dimostrare di avere la volontà di imparare un'altra lingua e ricominciare daccapo e, nell'ambito della propensione allo studio, riteniamo che ci sia una diretta correlazione tra la giovane età e la voglia di rimettersi in discussione e imparare qualcosa.

Vi è anche da considerare il fatto che a 30 anni, con una famiglia probabilmente già strutturata, anche la sua disponibilità a sacrificarsi in questo tempo potrebbe essere limitata; però è un argomento che è stato trattato più volte in passato e immagino che, andando a spostare il bilancino dell'età, comunque si vadano a toccare anche tantissime altre considerazioni che nella mia modesta esperienza passata non mi è dato di vedere.

SALVATORE DEIDDA. Volevo ringraziare i nostri ospiti, anche se ho seguito solo parte della relazione (purtroppo ero in un'altra Commissione.) Penso che i dati da voi illustrati dimostrino i problemi dell'arruolamento che spingono i giovani a non partecipare ai concorsi.

Come ho detto in precedenti audizioni, uno dei problemi è il precariato, perché, se prima i giovani intravedevano la possibilità di un impiego sicuro nelle Forze armate, oggi non più. Per questo vi chiedo se sareste favorevoli a reintrodurre una riforma che preveda di fare solamente un anno di ferma breve e poi direttamente un servizio permanente; quindi, un solo anno dove si vede se il giovane sia adatto alla vita militare, per poi indirizzare gli idonei alla vera e propria vita militare.

Uno dei problemi è che i Centri di reclutamento sono solamente tre: Palermo, Roma e Milano. Io lamento sempre che sia stato chiuso quello in Sardegna, perché recarsi a Roma, a Palermo o a Milano anche dalla Puglia non è un viaggio semplice o poco costoso. Questo è uno dei problemi che bisogna affrontare.

L'altro aspetto è che prima (lo dico con rammarico) le Forze armate garantivano anche l'alloggio di servizio, che adesso non viene più garantito. Questo non è colpa delle Forze armate; è una critica alla politica. Se, infatti, il giovane non vede più le Forze armate come una volta, è anche colpa politica che le ha indebolite.

PRESIDENTE. Lascio nuovamente la parola al Generale Lunardo e al Generale Tarantino per una breve replica.

GAETANO LUNARDO, *Capo del I Reparto Affari giuridici ed economici del Personale dello stato maggiore dell'Esercito*. La ringrazio per la domanda. In merito al primo dei due argomenti, quello relativo all'ipotesi di volontario in ferma breve di un anno e poi una diretta immissione nel servizio permanente è un discorso un po' complesso, perché da un certo punto di vista sembrerebbe semplice, ma chi transita nel servizio permanente va ad occupare uno spazio, un contenitore e va ad occuparlo a vita.

Noi dobbiamo invece essere in grado di gestire un numero aderente a quello che è il disegno dello strumento operativo, aderente a un numero corretto di volontari in servizio permanente. Vediamo più favorevolmente una figura di volontario a ferma prefissata, come accennavo anche durante l'audizione, non basato sicuramente su un anno, ma pluriennale (lo stiamo ancora studiando perché stiamo approfondendo determinati aspetti che sono complessi); abbiamo individuato un dato di riferimento tra 3 e 6 anni.

La sfida però non si basa tanto sull'arco temporale, che sicuramente non individuiamo nell'anno, quanto su due pilastri. Il primo è quello legato alla certezza delle carriere, che dobbiamo fornire a chi fa il volontario in ferma prefissata; cioè, dobbiamo definire esattamente quali percentuali di transito prevedere nelle carriere del comparto della Difesa, quella che noi definiamo autoalimentazione, il transito nel passaggio del ruolo del grado superiore, e quali nelle Forze di polizia.

Il secondo pilastro, anche questo fondamentale perché noi abbiamo dei numeri di riferimento, è rappresentato dalle capacità di sbocco che ci sono offerte per favorire il passaggio nelle altre amministrazioni, che sono già previste per legge. Oggi il Codice dell'ordinamento militare prevede delle percentuali che però non vengono rispettate per molti motivi. Ci stiamo orientando ad ottenere il rispetto di alcune norme già previste (mi riferisco in particolare ad alcune amministrazioni).

Voglio citare un esempio. Se il Codice dell'ordinamento militare prevede la riserva dei posti nelle Polizie locali del 20 per cento, può accadere (non so quanto volutamente) che si mettano a concorso quattro posti per vigili urbani e il 20 per cento di quattro è 0,8, quindi ovviamente non possiamo pretendere di far reclutare nessun volontario. Se questo concorso a stretto margine di tempo viene ripetuto sempre su quattro, si comincia a pensar male. Non voglio dire che questa sia una dinamica, però può succedere che qualche amministrazione locale senza conoscere ampiamente queste possibilità non metta la di-

sponibilità per la partecipazione a questi concorsi.

L'altro aspetto, sempre legato al pilastro dello sbocco occupazionale, è quello legato al reinserimento nel mondo del lavoro. Noi dobbiamo fare di tutto e di più, arrivare a prevedere di pagare parte degli studi formativi che possano essere crediti per una parte della laurea triennale ovvero corsi di qualificazione e specializzazione, magari avviando delle convenzioni con Confindustria (stiamo già lavorando in questi termini) per poter agevolare il reinserimento nel mondo del lavoro. Se questi due pilastri funzionassero a regime, non avremmo il problema di scegliere se optare per una ferma annuale o per una ferma più lunga, perché problema del passaggio in servizio permanente non ci sarebbe, nel senso che chi non transita ha una valvola di sfogo che è l'occupazione nella pubblica amministrazione o nel mondo del lavoro.

Questo è il concetto relativo alla prima domanda, però lo stiamo studiando. Non abbiamo già una soluzione, ci stiamo lavorando. Non è semplice perché è un lavoro che bisogna fare insieme alle altre Forze armate; è un lavoro che va fatto a livello interministeriale, non è semplice ma lo faremo con tutte le nostre energie.

Per quanto riguarda i Centri di reclutamento, questo deriva dall'esigenza di efficientamento che ci ha colpito tutti, nel senso che, contraendo le dotazioni organiche, contraendo anche le risorse disponibili, abbiamo dovuto operare delle scelte a volte anche tristi. Abbiamo dovuto cercare di ottimizzare le risorse e quindi abbiamo dovuto scegliere di chiudere alcuni dei Centri di selezione anche per equilibrare e distribuire al meglio. Infatti, attualmente quelli operanti sono al nord a Milano, al centro a Roma e al sud a Palermo, però indiscutibilmente, un ragazzo che dalla Sardegna sia costretto ad arrivare su Roma per fare le visite mediche può ripensarci e decidere di non presentarsi. Grazie.

PAOLO TARANTINO, *Capo di stato maggiore del Comando Scuole dell'Aeronautica militare*. Onorevole Deidda, non potremmo essere più in linea con le sue osservazioni. Intanto, per quanto riguarda la prima —

ipotizzare VFP1 direttamente, poi VSP — di fatto, in Aeronautica già succede, perché il cento per cento dei VFP4 passa poi VSP. Il numero ridotto di VFP4 rispetto a VFP1 con una percentuale molto alta (non le do il dato perché non lo ricordo, però molto vicino al cento per cento) o chiede di rafforzarsi per un ulteriore anno o transita o durante il periodo da VFP1 partecipa ad altri concorsi e riesce a trovare uno sbocco altrove.

Quelli che rimangono hanno la possibilità di passare VFP4 e la quasi totalità dei VFP4 passa VSP, quindi da questo punto di vista l'Aeronautica riesce a tradurre in effetti il suo pensiero.

Per quanto riguarda la considerazione della difficoltà a partecipare ai concorsi dalle regioni più distanti dai Centri di selezione, è parte delle mie proposte. Peraltro è in linea con quello che l'Esercito fa già da tempo e cercheremo di colmare questa lacuna anche in Aeronautica, prevedendo il distacco del personale del Centro di selezione di Guidonia, magari supportato

dal personale degli Istituti medico-legali di Milano, Roma e Bari, per ridurre la distanza e diminuire i costi.

L'ultima considerazione è quella dell'alloggio. Ritengo che l'Aeronautica stia facendo il massimo con le poche disponibilità che ha per preservare il patrimonio alloggiativo; è una delle problematiche principali all'attenzione della nostra leadership per consentire gli spostamenti nella maniera più agevole, dando la possibilità di vivere in un ambiente dignitoso a tutto il personale.

PRESIDENTE. Non essendoci altre richieste di intervento, rinnovo i ringraziamenti al Generale Lunardo e al Generale Tarantino per la loro disponibilità e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 15.35.

*Licenziato per la stampa
il 4 luglio 2019*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO 1



STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO
I RAGEP
Uf. Re. St. Av.



ESERCITO





STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO
I RAGEP
Uf. Re. St. Av.

AGENDA



ESERCITO



COMPITI DEL I° REPARTO DI SME



QUADRO DI SITUAZIONE



PROBLEMATICHE



ANALISI STATISTICA DEL FENOMENO



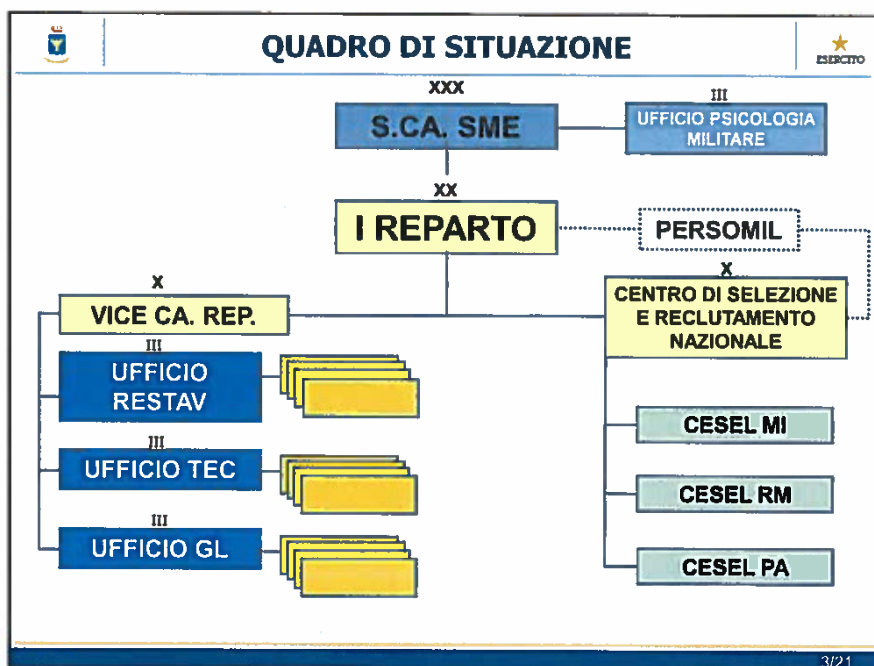
MISURE CORRETTIVE

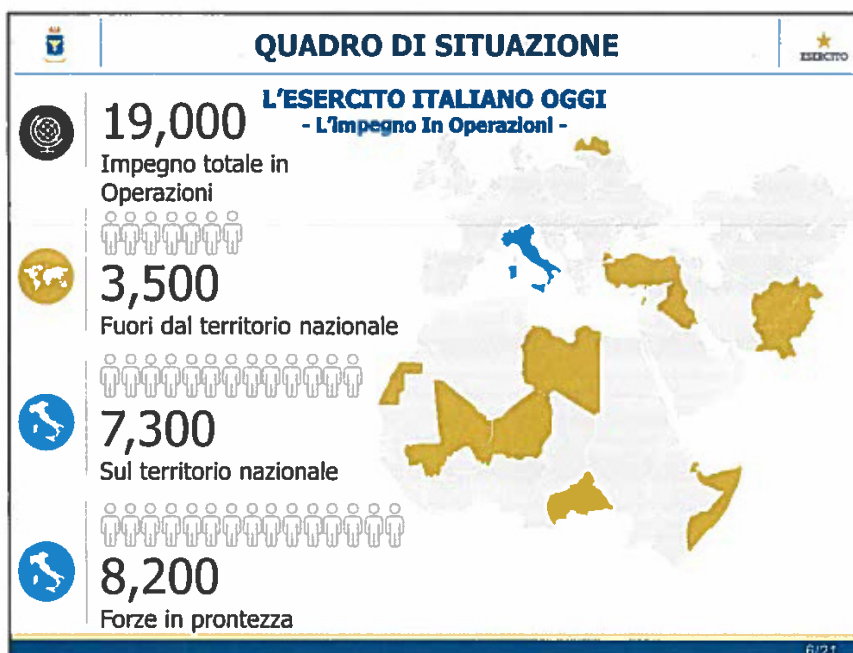


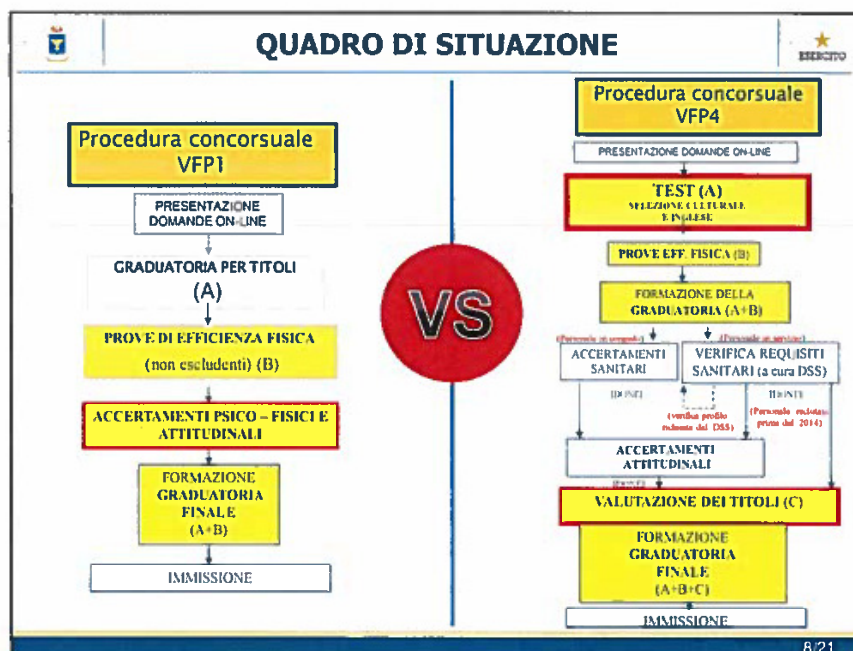
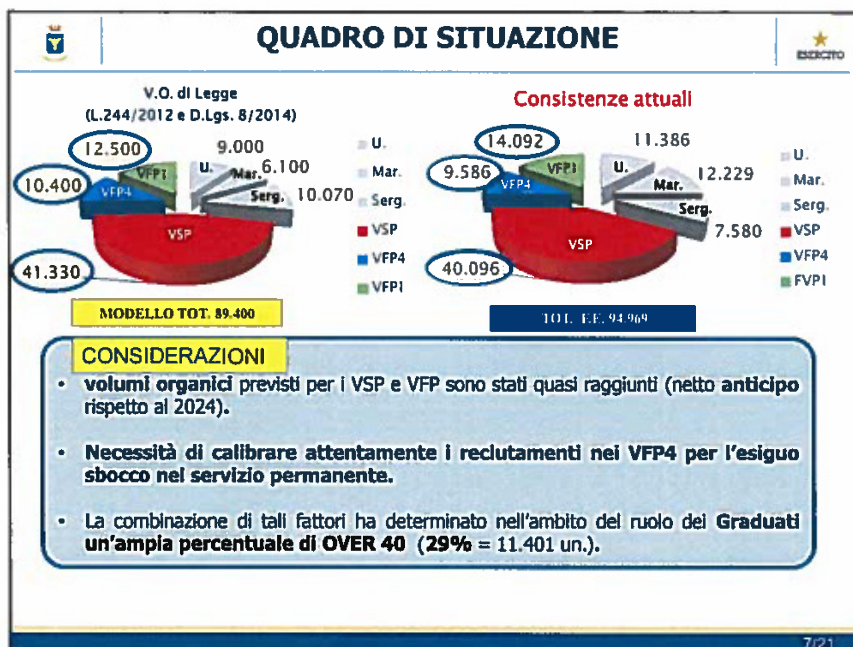
CONSIDERAZIONI

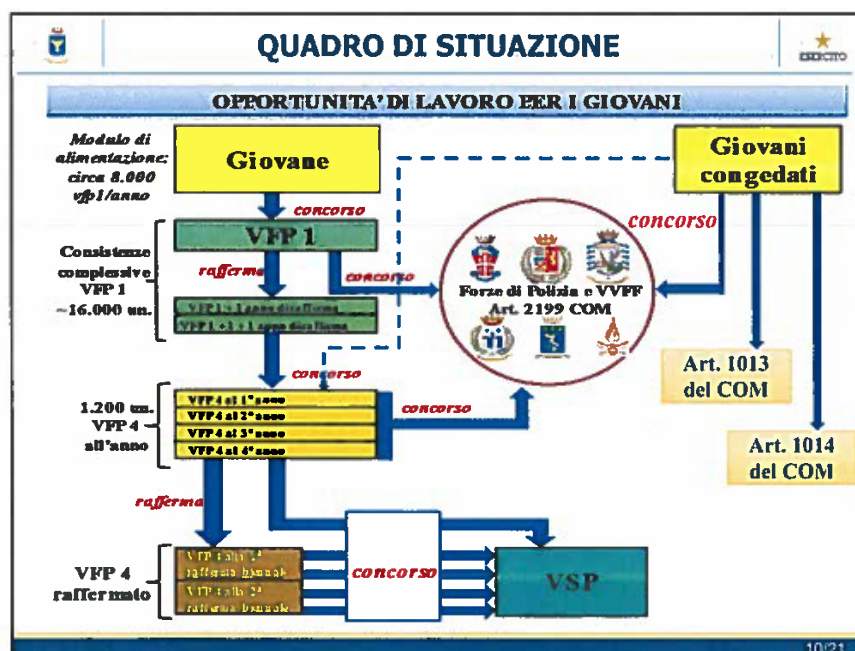


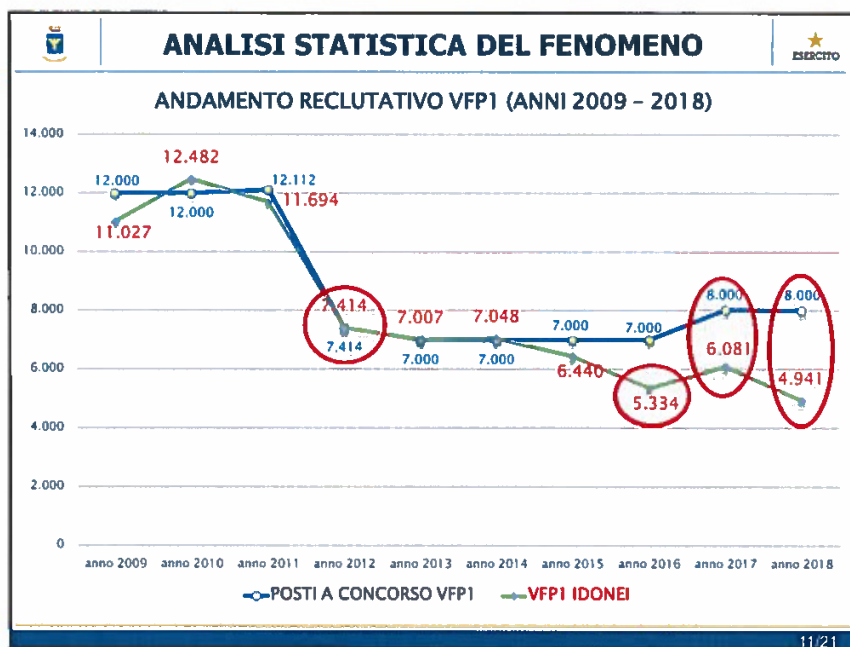
WAY AHEAD









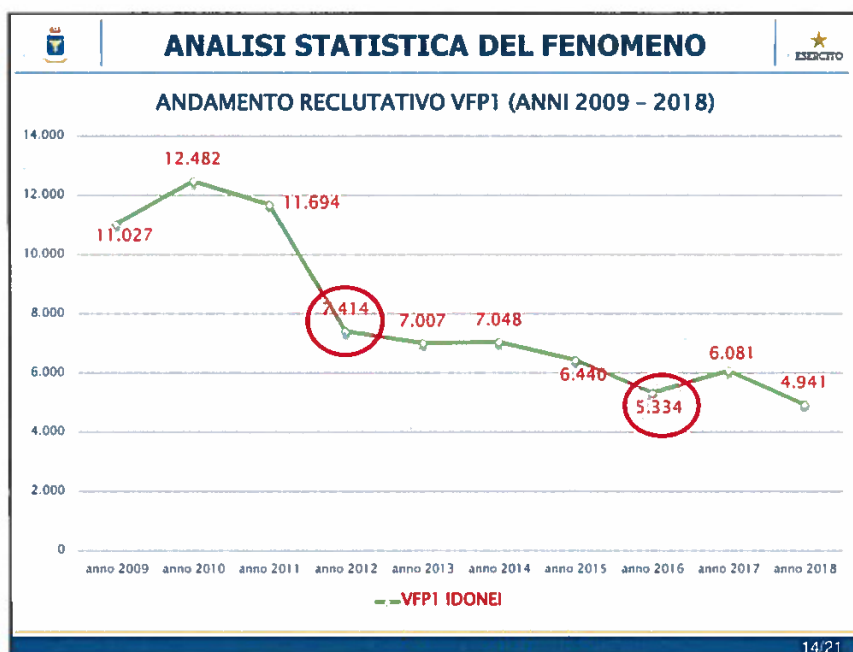
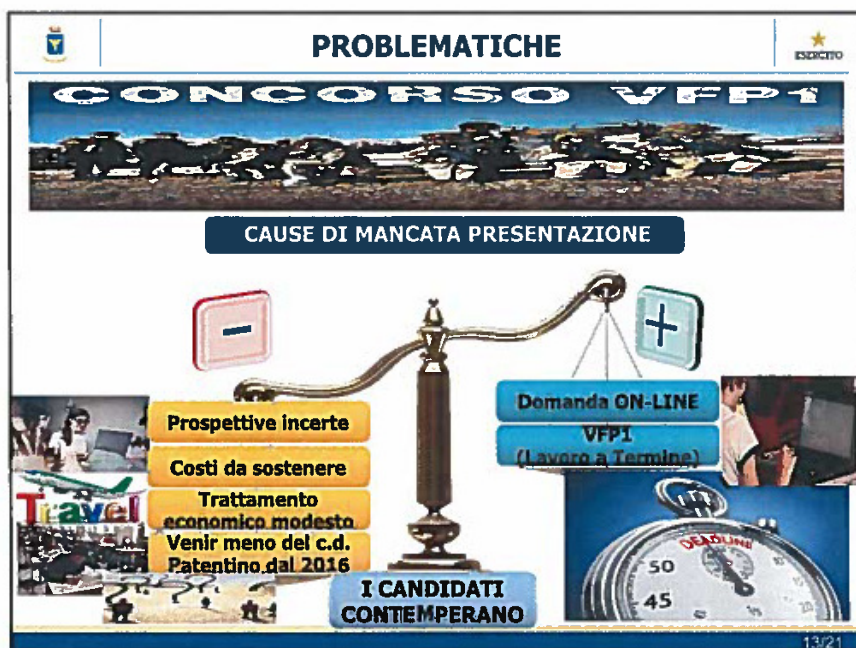


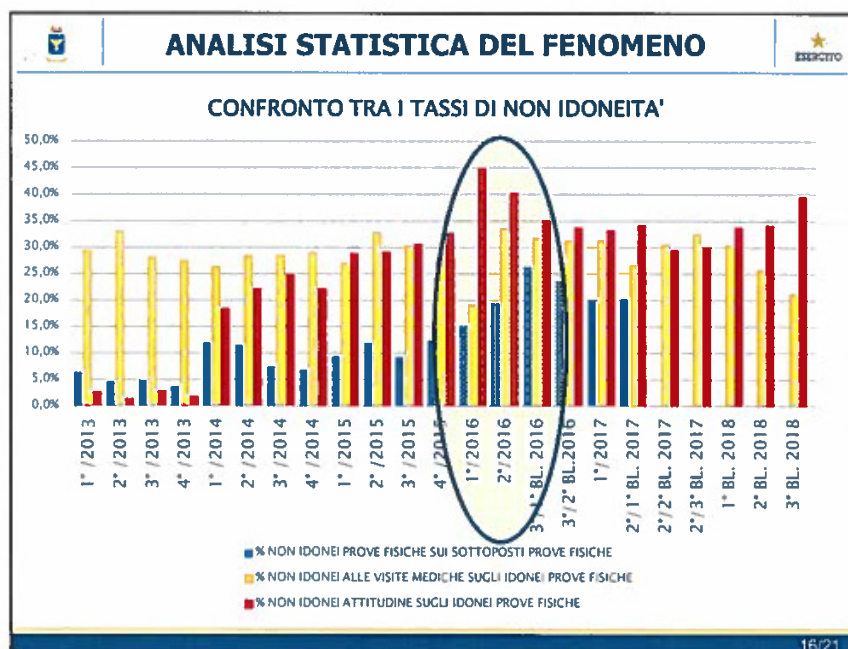
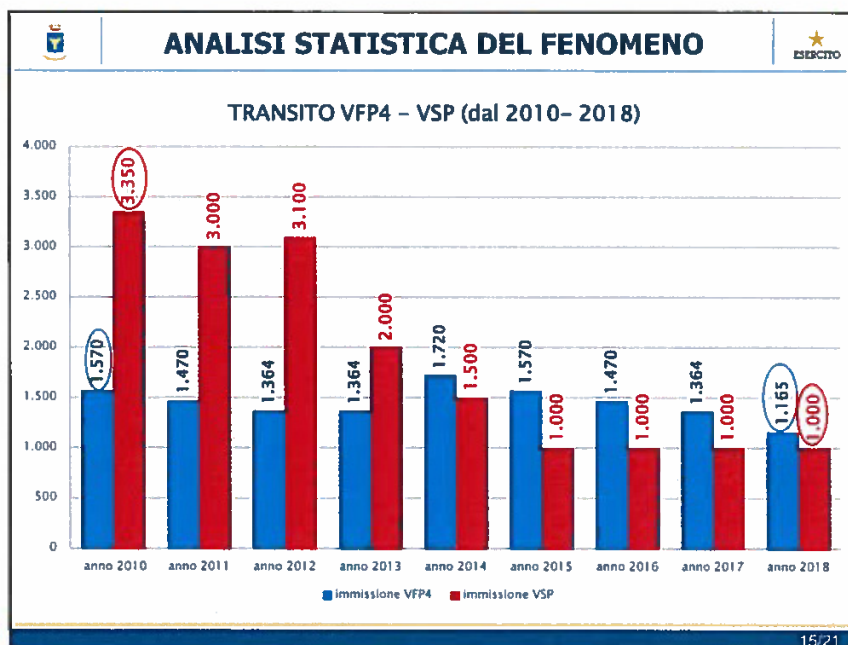
PROBLEMATICHE

DATI STATISTICI RELATIVE ALLE MANCATE PRESENTAZIONI

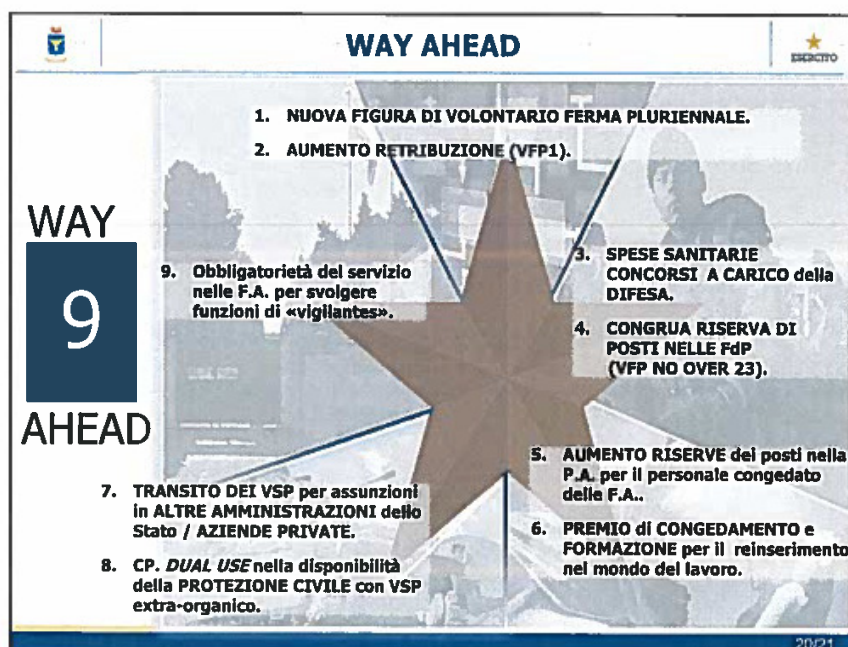
ANNO	POSTI A CONCORSO	DOMANDE PRESENTATE	MANCATE PRESTAZIONI in % (media annuale)
2013	7.000	58.223	25%
2014	7.000	51.987	23%
2015	7.000	49.886	24%
2016	7.000	63.186	46%
2017	8.000	53.076	59% (punta del 65% nel 3° blocco)
2018	8.000	59.756	63%

12/21











STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO
1 RAGEP
Uf. Re. St. Av.



ESERCITO

Indagine conoscitiva sullo stato del reclutamento nelle carriere iniziali dell'Esercito Italiano

ROMA, 30 gennaio 2019





**INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI
AERONAUTICA MILITARE**



Audizione
Capo di Stato Maggiore
Comando Scuole Aeronautica Militare
3^a Regione Aerea

Gen. BA Paolo TARANTINO

Roma, 30 gennaio 2019

Aeronautica Militare

ALLEGATO 2



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



AGENDA

Organizzazione

Compito Comando Scuole in ambito Selezione

Cenni sulle Fonti Normative e Direttive di Forza Armata

Attività di Selezione Volontari Ferma Prefissata anni 1 (VFP 1)

Attività di Selezione Volontari Ferma Prefissata anni 4 (VFP 4)

Considerazioni

Proposte

Conclusioni

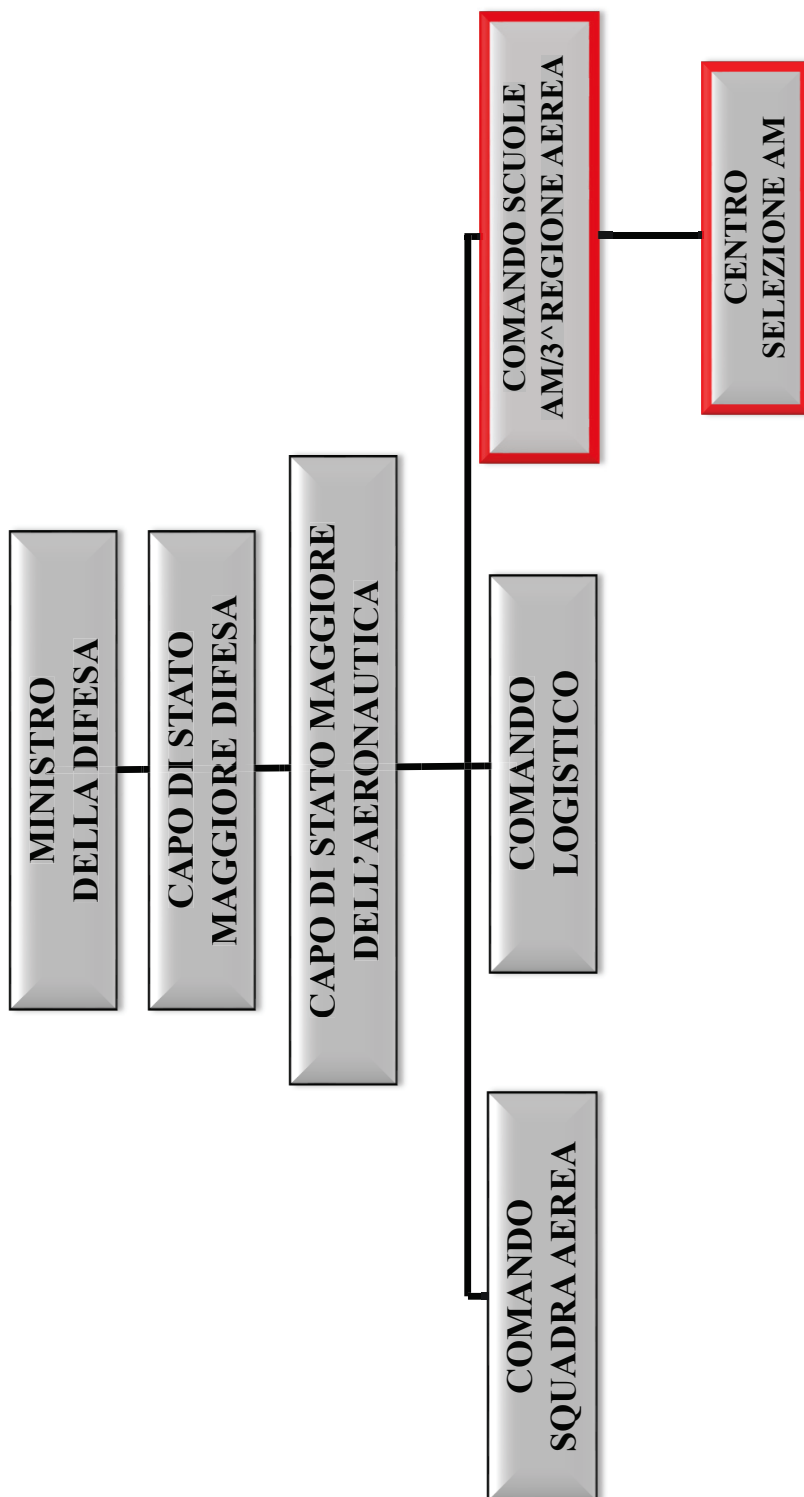
Aeronautica Militare



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



ORGANIZZAZIONE



Aeronautica Militare



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



COMPITO COMANDO SCUOLE IN AMBITO SELEZIONE

Concorrere al raggiungimento degli obiettivi per la selezione del personale da immettere in Forza Armata, consentendo di alimentare i vari profili professionali, mediante lo svolgimento delle attività selettive e di orientamento, per il tramite del Centro di Selezione A.M. ed in accordo ai dettami discendenti dalla DGPM.



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE

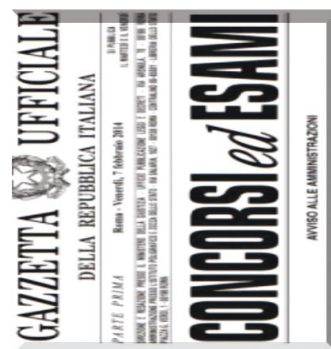


FONTI NORMATIVE E DIRETTIVE



**Costituzione
Art. 97**

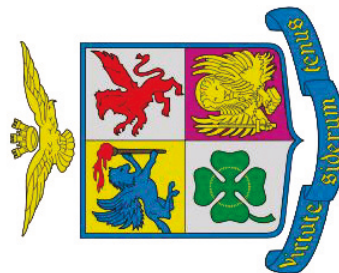
BANDO CONCORSO



**Codice
dell'Ordinamento
militare**

**D.Lgs 66/2010
COM**

SMA ORD 001



**DPR 90/2010
TUOM**

CSAM 101



Aeronautica Militare



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



Attività di Selezione Volontari Ferma Prefissata anni 1 (VFP 1)

Protocollo VFP1 (“ordinari” e “incursori”) incorporamento 2019:

- **Validazione** domande presentate on-line a cura DIPMA;
- **Valutazione dei titoli di merito** e formazione delle graduatorie a cura della commissione valutatrice;
- **Approvazione** della graduatoria a cura della DGPM e conseguente Convocazione presso la SVAM di Taranto:
 - ✓ dei primi 3700 per il settore «VFP1 Ordinari»
 - ✓ dei primi 1200 per il settore d’impiego «Incursori»*
- **Accertamenti psico-fisici:** invio di tutti i candidati convocati presso il Centro Aeromedico Psicofisiologico di Bari Palese.

*Settore d’impiego reclutato dal 2017



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



Attività di Selezione Volontari Ferma Prefissata anni 1 (VFP 1)

Protocollo VFP1 (“ordinari” e “incursori”):

Prove accertamenti attitudinali e di efficienza fisica:

- **Test di efficienza intellettuale** – punteggio minimo 3 su 10:
 - ✓ 60 quesiti per la valutazione del ragionamento logico/deduttivo, verbale e numerico/matematico;
- **Prove di Efficienza Fisica** - punteggio minimo 2 su 7,5:
 - ✓ corsa piana 1000 metri;
 - ✓ trazioni alla sbarra;
 - ✓ flessioni addominali;
- **Colloquio Attitudinale** – punteggio minimo 3 su 10;
- **Punteggio totale minimo 13 su 27,5.**

Dette prove non incidono sulla graduatoria finale di merito ma determinano esclusivamente l'idoneità/non idoneità del candidato.



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



Attività di Selezione Volontari Ferma Prefissata anni 1 (VFP 1)

Protocollo VFP1 (solo “incursori”):

Prove di efficienza fisica e efficienza intellettuale (massimo 400 candidati):

- Prove di efficienza fisica - punteggio minimo 13 su 33:
- Prove di efficienza intellettuale - punteggio minimo 16 su 40:
 - ✓ Questionario biografico;
 - ✓ Prova di Efficienza Cognitiva;
 - ✓ Colloquio Collegiale.
- Accertamenti Medici Specifici:
 - ✓ IMAS di Roma;
- Formazione delle graduatorie di merito definitive.

Dette prove non incidono sulla graduatoria finale di merito ma determinano esclusivamente l'idoneità/non idoneità del candidato.



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



Attività di Selezione Volontari Ferma Prefissata anni 4 (VFP 4)

Iter Selettivo Reclutamento VFP4

- **Selezione culturale e graduatoria** (Foligno – Centro Selezione EI e DGPM);
- **Prove efficienza fisica e attitudinali** dei primi 750 (Guidonia – CENSEL):
 - Prove di efficienza fisica - punteggio minimo 2 su 7,5 – solo congedati o provenienti da altre FFAA;
 - Test di efficienza intellettuale (tutti i candidati) – punteggio minimo 3 su 10;
 - Colloquio individuale – punteggio minimo 3 su 10;
 - Punteggio totale minimo 9 su 20 (test + colloquio);
- **Accertamento idoneità psico-fisica** (Roma – IMAS);
- **Formazione graduatorie finali** (Roma – DGPM).

Dette prove non incidono sulla graduatoria finale di merito ma determinano esclusivamente l'idoneità/non idoneità del candidato.



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



CONSIDERAZIONI VFP 1

STATISTICHE ULTIMI 4 CONCORSI

	2015	2016	2017	2018
Posti a concorso	600	800	800	800
Domande presentate	9800	9472	13324	11713
Convocati alle prove selettive	2723	4260	4006	4035
Non affluiti	1571	2442	2245	2272
% non affluiti/convocati **	57,69%	57,32%	56,04%	56,30%
Presentati alle prove	1152	1818	1761	1763
Idonei	760	923	1011	1097
Incorporati	609 (9**)	806 (6**)	804 (4**)	819 (9**)
Gap idonei/incorporati	+151	+117	+207	+278

* Fonte Dati: DGPM;

** % non affluiti/convocati stabile nel tempo pari a circa il 56%

*** Incorporati ricorrenti per accertamenti psicofisici anno precedente;

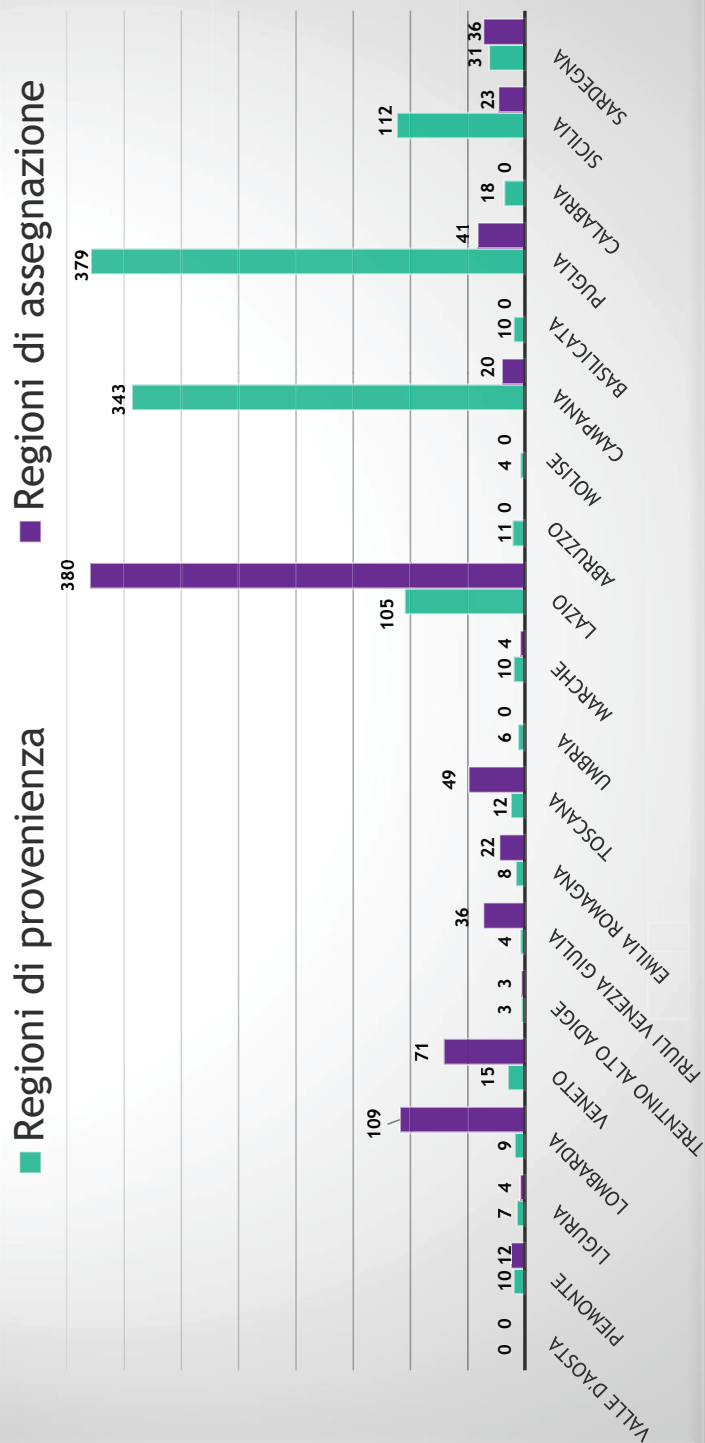


**INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI
AERONAUTICA MILITARE**



CONSIDERAZIONI

Idonei vincitori VFP1 per regione di provenienza/successive sedi di 1^ Assegnazione 2018



Aeronautica Militare

11



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



CONSIDERAZIONI

Considerazioni statistiche VFP1 – VFP4 Anno 2018

• VFP1

— Domande	11.713
— Convocati a selezione	4035
— Affluiti	1763
— Idonei Efficienza Intellettiva	1481
— Idonei visita medica	1311
— Idonei efficienza fisica	1172
— Idonei colloquio individuale	1166
— Idonei dopo valutazione complessiva	1097
— Posti a concorso	800

• VFP4

— Domande per l'AM	1543
— Affluiti selezione culturale	1222
— Ammissione alla selezione attitudinale solo i primi	750
— Idonei dopo attitudinale	624
— Idonei dopo visite mediche	602
— Posti a concorso per l'AM	436

Aeronautica Militare



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



CONSIDERAZIONI

PRO E CONTRO

VFP1

- Vitto ed alloggio gratuito
- Concorso compactato in 3 gg
- Costo ancora elevato per esami clinici e accertamenti sanitari
- Costo elevato per un cospicuo numero di attestati e brevetti
- Pochi sbocchi occupazionali in caso di mancato passaggio a VFP4

VFP4

- In caso di idoneità quasi certezza di permanenza in F.A.
- Vitto meridiano gratuito;
- Alloggio a carico dei candidati.

Aeronautica Militare



**INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI
AERONAUTICA MILITARE**



CONSIDERAZIONI

- Mancate presentazioni dei candidati;
- Efficacia della campagna pubblicitaria in favore delle FFAA
- Provenienza regionale.



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



Proposte

- Concorso online;
- Anticipo dei corso di specializzazione;
- Crediti Formativi Cumulativi;
- Abbassamento limite di età a 22 anni;
- Concorso decentrato;
- Campagna mediatica;



INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI AERONAUTICA MILITARE



CONCLUSIONE

Sebbene la situazione degli arruolamenti dei volontari in Aeronautica sia accettabile dal punto di vista prettamente numerico, tutto il comparto necessiterebbe di sostanziali miglioramenti alla luce del contributo che il personale VFP1 e VFP4 fornisce alla Forza Armata. La differenza tra il numero delle domande presentate ed il raffronto tra idonei e vincitori evidenzia come la selezione del personale si presti ad introdurre alcuni correttivi che, laddove ritenuti validi, consentirebbero alla FA di essere alimentata non solo nei numeri ma anche con personale di qualità.



**INDAGINE CONOSCITIVA RECLUTAMENTO CARRIERE INIZIALI
AERONAUTICA MILITARE**



18STC0047880

Domande?

Aeronautica Militare