

quello familiare, dal quale non può essere scisso. Proprio per tale ragione e per tutelare in senso generale le famiglie del personale della Difesa, nell'ambito del decreto legislativo n. 8/2014, discendente dai provvedimenti di riorganizzazione dello strumento militare, sono state inserite talune previsioni volte ad agevolare i ricongiungimenti familiari, a tutelare il personale che assiste soggetti diversamente abili e a estendere anche ai militari le previsioni del decreto legislativo n.151/2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) relativamente all'assegnazione temporanea dei congiunti con figli minori di età inferiore ai 3 (tre) anni in una sede che consenta la cura congiunta della prole.

Per quanto concerne la presenza del personale femminile nelle operazioni e nelle missioni di *peacekeeping*, si fa presente che la partecipazione è avvenuta in analogia a quanto previsto per l'omologo personale maschile, ovvero indipendentemente dal genere di appartenenza. Le Unità, infatti, sono immesse in teatro con la propria forza organica che, in teoria, potrebbe essere anche composta di sole donne.

Inoltre si evidenzia che il ruolo delle donne, in alcuni casi, è determinante per il raggiungimento degli scopi della missione. Si pensi, ad esempio, ad attività che comportano la necessità di avvicinare il mondo femminile nei territori a cultura islamica, che può avvenire solo tramite il militare donna e/o personale femminile in generale (es. nelle attività di *check – point* e di ricerca negli abitati; i medici militari di sesso femminile in teatri, quali l'Afghanistan e l'Iraq, per la risoluzione delle problematiche sanitarie delle donne, nel rispetto della cultura e religione locale). Questo concetto relativo all'impiego integrato del personale di entrambi i generi nel corso delle missioni in teatro operativo è alla base del sistema delle risoluzioni del Consiglio di Sicurezza delle nazioni Unite "Donne, pace e sicurezza" di cui la n. 1325 (2000) rappresenta il perno. La NATO ha recepito questa impostazione attraverso l'emanazione della direttiva *Bi-Strategic Command Directive (Bi-Scd) 40-1 Integrating Unser 1325 and Gender Perspective into the Nato Command Structure* del 2012 chiedendo ai paesi membri di seguire l'approccio suggerito dalle Nazioni Unite anche attraverso l'istituzione di un consulente per i Comandanti esperto nella materia e denominato "*Gender Advisor*".

Si ritiene, perciò, che un impulso all'impiego della componente femminile è collegato alla piena attuazione delle previsioni della Risoluzione delle nazioni Unite n. 1325 (2000), e di quelle ad essa collegate (n. 1820/2008, n. 1888 e 1889/2009, n. 1960/2010, n. 2106 e 2122/2013, n. 2242/2015), relativamente all'adozione della prospettiva di genere, intesa quale necessità di esaminare ogni problematica non in maniera omogenea e indiscriminata ma individuando e valorizzando il punto di vista maschile e femminile, le rispettive esigenze, le abilità e le potenzialità. In tal senso, lo Stato maggiore della Difesa ha già adottato una serie di iniziative in materia quali:

- l'integrazione nei programmi dei corsi di formazione interforze e di Forza Armata della prospettiva di genere insieme ad una capillare opera ai differenti livelli ordinativi di informazione/formazione in materia;
- la formazione della figura professionale del "*Gender Advisor*" così come chiesto dall'Alleanza attraverso la citata *Bi-Strategic Command Directive (Bi-Scd) 40-1 Integrating Unser 1325 and Gender Perspective into the Nato Command Structure*.

Al riguardo, a tutto il 2015 sono stati qualificati oltre 100 frequentatori di tutte le Forze/Arma dei Carabinieri e Dirigenti/Funzionari Amministrativi della Difesa. Contemporaneamente, alcuni Ufficiali hanno preso parte agli omologhi corsi presso il *Nordic Centre for Gender in Military Operations* (NCGM) in Svezia;

- assunzione della posizione di *Deputy Chair* del *NATO Committee on Gender Perspectives* (un organismo consultivo del *Military Committee* per le tematiche di genere);

- collaborazioni con Università sulle tematiche di genere;
- la prosecuzione delle attività del Consiglio interforze sulla prospettiva di genere - organismo consultivo del Capo di Stato Maggiore della Difesa – ai sensi del decreto legislativo 28 gennaio 2014, n. 7, “Disposizioni in materia di revisione in senso riduttivo dell’assetto strutturale e organizzativo delle Forze Armate”, composto in maniera da garantire la presenza paritaria di entrambi i generi, con il compito di assistere il vertice militare della Difesa Capo di Stato maggiore della Difesa nell’azione di indirizzo, coordinamento e valutazione dell’integrazione dei generi nelle Forze Armate/Arma dei Carabinieri e nell’implementazione della prospettiva di genere nell’organizzazione militare. La riunione di programmazione per il biennio 2015/2016 del citato consesso, ha previsto, tra gli altri, la presentazione al Capo di SMD di un programma di attività da sviluppare comprendente l’analisi dei ruoli che le donne militari italiane svolgono nelle missioni pervenendo, ove possibile, ad ottemperare alle indicazioni dell’Alleanza e delle Nazioni Unite in merito alla valorizzazione delle donne in uniforme come *peacekeepers*.

Tabella 6

SITUAZIONE DEL PERSONALE FEMMINILE AL 31 dicembre 2015

FORZA ARMATA		CATEGORIA	CONSISTENZE PERSONALE FEMMINILE		TOTALE	CONSISTENZE TOTALI PER FORZA ARMATA		%DONNE RISPETTO CONSISTENZE DI FORZA ARMATA
ESERCITO		UFFICIALI	352		6.402	98.089	6.28%	
		SOTTUFFICIALI	201					
		TRUPPA in sp	2.513	5.610				
		TRUPPA in fp	2.900					
		Allieve	197					
MARINA	CEMM	UFFICIALI	350		1.316	30.450	40.942	5.51%
		SOTTUFFICIALI	143					
		TRUPPA in sp	415	823				
		TRUPPA in fp	286					
		Allieve	122					
	CP	UFFICIALI	168		941	10.492		
		SOTTUFFICIALI	39					
		TRUPPA in sp	254	734				
		TRUPPA in fp	467					
		Allieve	13					
AERONAUTICA		UFFICIALI	230		1.255	41.284	3.04%	
		SOTTUFFICIALI	262					
		TRUPPA in sp	329	763				
		TRUPPA in fp	352					
		Allieve	82					
CARABINIERI		UFFICIALI	240		2.220	99.550	2.23 %	
		MARESCIALLI	729					
		SOVRINTENDENTI	5					
		Appuntati e Carabinieri	1.246					
TOTALE					11.895	279.865	4.25 %	

Tabella 7

<u>PERSONALE FEMMINILE RECLUTATO NELL'ANNO 2015</u>			
PROVENIENZA	DOMANDE PRESENTATE DALLE DONNE	POSTI A CONCORSO	PERSONALE FEMMINILE RECLUTATO
<i>ACCADEMIE</i>	4.738	373	54
<i>NOMINA DIRETTA</i>	187	33	5
<i>RUOLI SPECIALI</i>	758	282	18
<i>ALLIEVI UFFICIALI IN FERMA PREFISSATA</i>	2.000	110	0
<i>ALLIEVI UFFICIALI PILOTI DI CPL</i>	0	0	0
<i>ALLIEVI MARESCIALLI</i>	9.151	696	97
<i>VOLONTARI IN SERVIZIO PERMANENTE</i>	2.572	5.835	664
<i>VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI QUATTRO ANNI</i>	3.724	3.657	313
<i>VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI QUATTRO ANNI ATLETI</i>	143	71	28
<i>VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI UN ANNO</i>	11.014	8.554	902
<i>SCUOLE MILITARI</i>	874	270	77
TOTALE	35.161	19.881	2.158

CAPITOLO VI

(Sostegno alla ricollocazione professionale dei volontari congedati)

1. LA STRUTTURA

All'indomani dell'avvio della trasformazione delle FF.AA. in senso interamente professionale, all'Amministrazione Difesa è stato attribuito il compito istituzionale di sostenere la ricollocazione professionale dei volontari congedati senza demerito.

Tale missione si palesa oggi, alla luce delle indicazioni prospettiche fornite dal Libro Bianco della Difesa, di significativa valenza sociale e vede coinvolti attori ed interlocutori diversi, fuori e dentro l'AD stessa, chiamati a lavorare in sinergia per dar vita ad azioni ed iniziative, anche sperimentali, che rendano possibile il raggiungimento della missione istituzionale dell'Ufficio preposto che opera all'interno del Segretariato generale della Difesa/DNA, avvalendosi di articolazioni territoriali per garantire una presenza più capillare a livello regionale.

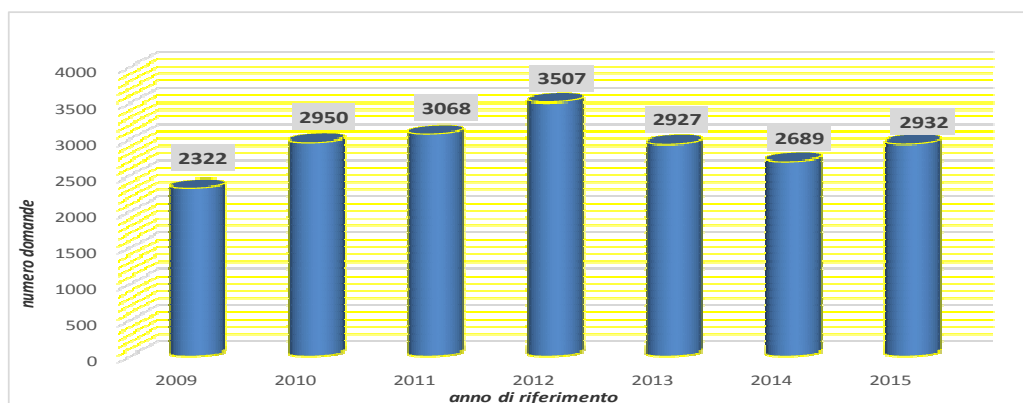
La struttura centrale è denominata Ufficio per il sostegno alla ricollocazione professionale dei volontari congedati senza demerito; quella periferica è riferibile all'assetto territoriale dell'EI e si sostanzia in n. 19 Sezioni (denominate Sezioni Collocamento e Euroformazione) presenti pressoché in ogni Regione amministrativa.

2. IL PROGETTO “SBOCCHI OCCUPAZIONALI” E LA BANCA DATI SILDIFESA

“Sbocchi occupazionali” è il nome del progetto di cui l'Ufficio è coordinatore nazionale con l'intento non già di collocare bensì di fornire a coloro che si iscrivono volontariamente una serie di servizi che spaziano dall'orientamento professionale, all'accompagnamento al lavoro, passando per la formazione e, ove si realizzino i presupposti, e nell'ottica della ricerca attiva di lavoro, l'offerta di opportunità lavorative.

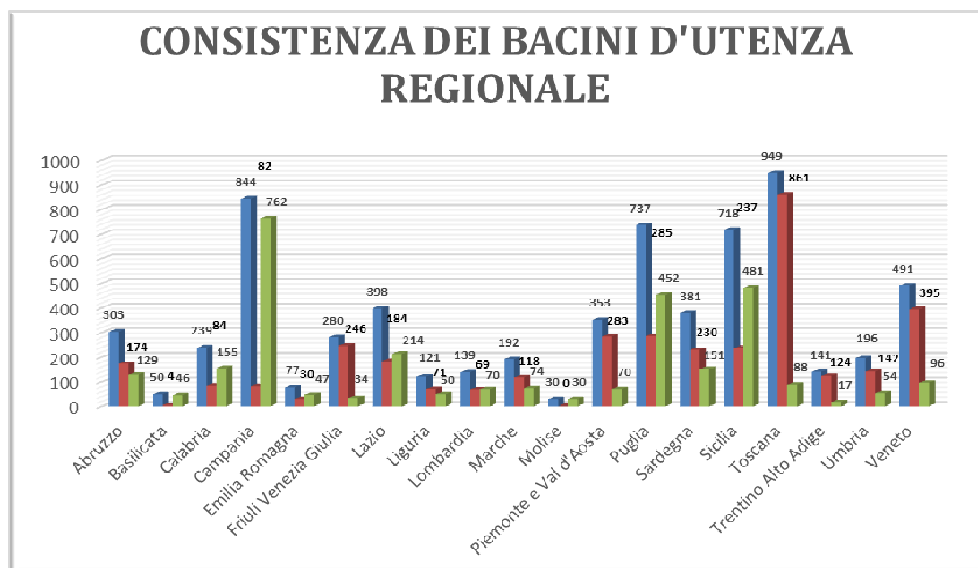
Da oltre un decennio l'architettura portante del progetto “Sbocchi occupazionali” è il Sistema Informativo Lavoro Difesa (SILDifesa), Sistema che consente la gestione delle informazioni e la programmazione di tutte le attività che ruotano intorno al progetto medesimo. Il Sistema e la banca dati ad esso collegata costituiscono il luogo virtuale d'incontro fra domanda e offerta di lavoro (*matching*) e, a seguito di iniziative in parte già varate, in parte in corso di perfezionamento, anche uno spazio molto ampio ove possono interagire le figure che operano nel e con il Sistema stesso. Peraltro, nonostante le implementazioni medio tempore apportate, sussiste la necessità di una reingegnerizzazione dell'intero Sistema che deve possedere, oggi più che mai, gli standard dei più moderni sistemi informatici.

Nel SILDifesa confluiscono i curricula dei volontari aderenti che possono essere visionati, in forma anonima, dalle Aziende accreditate. Nel 2015 si sono registrate circa nuove 3.000 adesioni, confermando l'andamento del trend degli ultimi 7 anni.



Al 31 dicembre del 2015 in banca dati risultano presenti e lavorabili circa 6.600 curricula di volontari aderenti al progetto tra volontari in servizio prossimi al congedo e volontari già congedati (che rappresentano più della metà dei curricula dei curricula).

Le adesioni provengono in prevalenza dal sud d'Italia: Puglia, Sicilia e Campania sono le regioni ove risiede la maggioranza dei volontari congedati, mentre la Toscana, il Veneto e il Piemonte (come si evince dal grafico sottostante, relativo alla consistenza dei bacini di utenza territoriali) presentano anche un alto tasso di aderenti fra i volontari in servizio.



La distribuzione regionale disomogenea e fortemente concentrata nelle aree del meridione acuisce le note criticità economiche congiunturali; inoltre, si osserva una scarsa propensione alla mobilità territoriale dei residenti nelle regioni del sud verso le regioni del nord ove potrebbero esservi maggiori possibilità occupazionali.

Il fenomeno si accompagna poi a quello recentemente definito dei NEED (giovani che non studiano, non lavorano, né lo cercano) che in Italia - come riportano le fonti ISTAT - ha raggiunto proporzioni molto più elevate della media europea, delineando scenari di evidente problematicità che rendono particolarmente sfidanti gli obiettivi del sostegno alla ricollocazione professionale dei volontari congedati (soprattutto di quelli residenti nel mezzogiorno) e particolarmente apprezzabili i risultati raggiunti, nei vari ambiti, nell'anno 2015.

3. LE ATTIVITÀ SVOLTE

a. L'informazione sul progetto e la comunicazione istituzionale

Nel corso del 2015, l'informazione sulle attività e sulle finalità del Progetto "Sbocchi Occupazionali", a beneficio dei potenziali destinatari dei relativi servizi, si è concretizzata non solo attraverso la realizzazione di briefing informativi presso gli Enti o Reparti ovvero presso i Comandi Militari ove sono incardinate le Sezioni Collocamento ed Euroformazione, ma anche attraverso mail massive rivolte agli iscritti. L'attività di informazione presso i Reggimenti e i Reparti delle tre Forze Armate, essenziale per assicurare la presenza di un'utenza perfettamente consapevole delle finalità del Progetto a

cui intende aderire, ha visto coinvolti più di 13.000 volontari (in servizio e congedati), con un incremento superiore alle 2.000 unità rispetto all'anno 2014.

Quanto alla comunicazione istituzionale, al fine di stimolare una riflessione fra tutti gli interlocutori del Progetto, nel mese di Dicembre si è realizzato il primo seminario di studi dal titolo "Il rientro nel mondo del lavoro dei volontari congedati: attualità e prospettive" nel corso del quale si è dato avvio ad un confronto costruttivo con i referenti della Funzione Pubblica (per quanto attiene la riserva dei posti a favore dei volontari), del Ministero dell'Interno (per la tematica della formazione nel settore della vigilanza), del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (in merito alla Rete Nazionale dei servizi per le politiche al lavoro) e dell'ISFOL- Istituto Superiore per la Formazione e l'Orientamento al Lavoro (in materia di orientamento professionale). Ha tratto le conclusioni della giornata di studi il Sottosegretario di Stato alla Difesa, On. Domenico Rossi, affermando che la sfida è quella di regolamentare l'aspetto normativo nella prospettiva di creare efficaci incentivi per il reclutamento dei volontari e realizzare le condizioni per la loro ricollocazione nel mondo del lavoro civile, richiamando altresì l'attenzione sulla circostanza che la ricollocazione dei volontari congedati in settori strategici della produzione nazionale potrà sicuramente rivelarsi fattore vincente anche per il tessuto economico del Paese.

Tale incontro è stata anche l'occasione per presentare la pubblicazione "Un anno di notizie", progetto editoriale dell'Ufficio giunto ormai alla sua terza edizione, e affrontare le tematiche relative alle professioni che coinvolgono la sicurezza; professioni che rappresentano il naturale sbocco dei volontari "senza divisa".

b. Il servizio di orientamento

L'erogazione del servizio di orientamento ai volontari aderenti al Progetto "Sbocchi Occupazionali" costituisce un imprescindibile strumento di sostegno proprio del Progetto medesimo. Con l'orientamento professionale, propedeutico a qualsivoglia altro intervento sul volontario, questi viene posto nelle condizioni di prendere coscienza di sé e di acquisire consapevolezza della realtà occupazionale, sociale ed economica in modo da poter effettuare scelte, personali e professionali, autonome, efficaci e adeguate al contesto in cui vive.

L'importanza attribuita a detto servizio, a livello nazionale e comunitario, e convalidata dalla Conferenza Unificata Stato-regioni - che ha approvato un documento con il quale sono stati definiti gli standard minimi delle prestazioni di orientamento delle strutture pubbliche e private a ciò incaricate e delle competenze professionali richieste agli operatori che le erogano - investe l'Amministrazione Difesa dell'impegno di garantire un efficace ed efficiente servizio alla propria utenza nell'assolvimento del delicato compito di supportare il volontario congedando/congedato che deve essere reintegrato nel mondo lavorativo civile.

Nel corso del 2015 circa 2.000 volontari hanno usufruito del servizio di orientamento erogato da parte degli Orientatori Professionali dell'AD/operatori del mercato del lavoro. Si tratta di una squadra di professionisti - militari e civili della Difesa - che costituiscono le figure di riferimento per chi si accinge a lasciare la vita militare e riprogramma la sua esistenza in un contesto lavorativo differente. La necessità che tale squadra sia costantemente aggiornata sulle dinamiche del mercato del lavoro ha condotto alla realizzazione, nel dicembre 2015, di un Seminario sul Job Act al quale tutti gli operatori presenti sul territorio hanno preso parte per aggiornare le proprie conoscenze.

c. La formazione

La formazione professionalizzante, quale leva strategica per l'occupabilità, rappresenta un aiuto fondamentale per chi si accinge a transitare dalla vita militare a quella civile.

In totale sono stati formati 349 volontari congedati/congedandi, anche attraverso la sperimentazione di modalità innovative, come i voucher (Liguria) o le carte I.L.A. - *Individual Learning Account* (Toscana).

La formazione erogata nel 2015 ha consentito di portare a conclusione n. 14 corsi finanziati dell'A.D. avvalendosi di fondi stanziati sul capitolo di bilancio dedicato. Altri 10 corsi sono stati reperiti nei cataloghi regionali e finanziati con fondi regionali.

Quest'ultimo risultato è frutto dell'intensa attività di relazione che vede coinvolte le Sezioni territoriali per la stipula di Convenzioni ad hoc con le Regioni amministrative e che

nel corso dell'anno ha condotto alla sottoscrizione di una convenzione con la Regione Marche, al rinnovo della convenzione con la Regione Veneto, alla firma del protocollo d'intesa con la Regione Calabria e all'accordo con la Provincia Autonoma di Bolzano.

L'offerta formativa per il 2015 ha principalmente favorito il finanziamento di quei corsi che hanno previsto uno stage al termine dell'attività didattica. Ciò al fine di arricchire i partecipanti con una esperienza *on the job* e di agevolare il contatto con il mondo imprenditoriale.

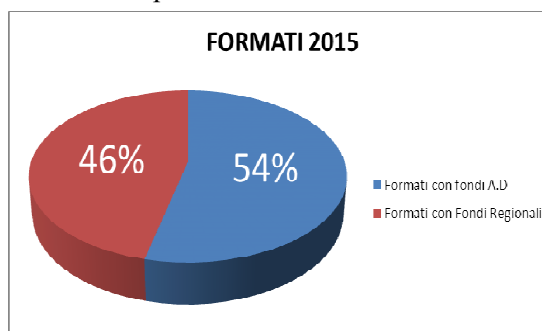
L'Ufficio e le Sezioni dipendenti hanno monitorato l'andamento dei locali mercati del lavoro cercando di individuare i percorsi di formazione che garantissero maggiore occupabilità, quali, a titolo di esempio, quelli di: "Revisore veicoli a motore", "Social e Digital Media Marketing", "Operatore socio assistenziale", "Operatori per stampanti 3D", "Addetto impianti elettrici civili", "Addetti alla logistica di magazzino". In quest'ultimo caso, l'iniziativa si è dimostrata efficace in quanto ha dato corso all'assunzione di volontari presso aziende locali.

Le sezioni territoriali hanno provveduto a reperire sul territorio esclusivamente offerte formative provenienti da Enti di formazione accreditati presso le Regioni che, in quanto tali, potessero dare garanzie circa la scelta di docenti affidabili per competenza pregressa, strutture e rilascio, ove previsto, delle certificazioni. Nel complesso si è predisposto un catalogo formativo armonizzato rispetto ai settori lavorativi e alla diffusione dell'offerta sul territorio nazionale.

A tutti i frequentatori dei corsi è stato somministrato, come è ormai prassi da qualche anno, un questionario di *customer satisfaction*, ottenendo ottimi feedback. A proposito della percezione del valore dell'esperienza maturata durante gli anni di servizio volontario, giova sottolineare che alla domanda: "Quanto ritiene utile nella ricerca di un'occupazione, l'esperienza professionale acquisita nelle Forze Armate?" circa il 70% delle risposte si attesta su indicatori positivi (molto e abbastanza). Ciò testimonia l'alto livello di aspettativa che i volontari ripongono nel loro futuro "senza divisa".

d. L'educazione all'imprenditorialità

Nella consapevolezza che una idonea, adeguata e competente attività di informazione a tutto tondo sulle opportunità offerte dal mercato del lavoro non può prescindere dalla diffusione della cultura d'impresa sono stati realizzati, presso le locali Camere di



Commercio, workshop e seminari *ad hoc*. Inoltre, il Comando Militare Esercito Lombardia, attraverso il Sistema della Dote Unica Lavoro, ha reso possibile la presentazione ai volontari dei Progetti “Mi esercito all’impresa” e “In volo verso l’Impresa” finalizzati a orientare l’utenza all’imprenditorialità.

Come azione di sistema, inoltre, si segnala la periodica diffusione di materiale aggiornato relativo agli incentivi esistenti, anche a livello regionale, per la creazione di impresa.

e. L’attività di intermediazione

L’avvenuto riconoscimento dell’Ufficio e delle Sezioni Collocamento ed Euroformazione, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quali soggetti autorizzati a svolgere attività di intermediazione - a seguito di Convenzione stipulata nel 2013 - e, nel corso del 2015, quali entità facenti parte della Rete Nazionale dei Servizi per le politiche al lavoro, istituita con l’art.1 del Decreto legislativo 14/09/2015 n. 150, ha segnato una tappa importante per gli enti dell’AD, istituzionalmente investiti del compito di supportare i volontari nel percorso di reinserimento nel mondo del lavoro. Ha determinato, infatti, l’acquisizione della consapevolezza di far parte integrante, concretamente e a tutti gli effetti, di un sistema che progressivamente va uniformando l’organizzazione, la struttura, le modalità di azione e i livelli di prestazione degli organismi impegnati ad erogare i servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale.

Su questa linea sono stati posti in essere vari interventi, presso le Regioni Amministrative, finalizzati a pervenire all’accreditamento regionale delle Sezioni territoriali della Difesa. Nel settembre 2015, si è pervenuti alla decretazione, da parte della Regione Marche, dell’accreditamento della Sezione Collocamento ed Euroformazione del Comando Militare Esercito delle Marche, per l’esercizio dei servizi al lavoro e alla conseguente iscrizione della stessa nell’Elenco regionale dei soggetti accreditati, con il vantaggio di poter beneficiare, nell’espletamento delle proprie funzioni, di tutte le agevolazioni previste dalla Regione per tale categoria di soggetti accreditati. Prosegue l’impegno dell’Ufficio e delle Sezioni Collocamento ed Euroformazione di pervenire ad analogo risultato su tutto il territorio.

f. L’attività di convenzionamento con le realtà private

Al fine di ricercare opportunità formative e occupazionali, l’Ufficio ha continuato a promuovere, in ossequio al dettato normativo, una serie di partenariati con il mondo delle istituzioni pubbliche e dell’imprenditoria privata nonché con le confederazioni di categoria. In particolare si è creata una buona sinergia con il settore della vigilanza privata, settore in cui gli ex volontari sono particolarmente apprezzati, stante il possesso di competenze fondamentali per l’esercizio delle relative funzioni; nel novembre 2015 è stata sottoscritta una convenzione, di portata nazionale, con G7 Srl, società accreditata in banca dati SILDifesa, con la quale è già da tempo in corso una attività in collaborazione tesa ad agevolare l’introduzione degli ex volontari nel mondo del lavoro, specie nel delicato settore dei servizi di contrasto alla pirateria marittima. Ulteriore ambito di particolare interesse per l’utenza iscritta al Sistema Informativo Lavoro Difesa è stato rappresentato dall’EXPO di Milano. Per tale evento, il Comando Militare Esercito Lombardia ha stipulato, nel mese di marzo, una convenzione di collaborazione con IVRI (Istituti di Vigilanza Riuniti d’Italia), consociata ASSIV, che ha espresso la necessità di profili di “guardia particolare giurata” e addetto alla “guardiana diurna e notturna” da impiegare nella manifestazione; alla Società sono stati affidati 125 ex volontari. A livello centrale, sono stati intrattenuti contatti con la Società Manpower che, sempre per le esigenze di impiego in EXPO, ha chiesto la disponibilità di giovani per coprire una

gamma di servizi legati alla manifestazione. La ricerca di opportunità professionali per i volontari aderenti al progetto è quindi proseguita a livello locale attraverso ulteriori Convenzioni operative stipulate sul territorio contenenti sia impegni inerenti l'attivazione di attività formative che la selezione di personale finalizzata all'inserimento lavorativo; in Liguria, il Comando Militare Esercito ha stipulato una convenzione con la Società Nazionale di Salvamento, in Piemonte il Comando Militare Esercito ha sottoscritto una Convenzione con la Nord Ovest Union Security.

g. Il matching

Anche per il 2015 si è provveduto ad accompagnare e monitorare, attraverso l'area del Sistema Informativo Lavoro Difesa dedicata al *matching*, l'incontro domanda/offerta di lavoro, accreditando otto aziende che lo hanno richiesto in quanto interessate ai profili dei giovani volontari. In particolare con alcune società della vigilanza e sicurezza sono stati raggiunti risultati positivi, in termini di inserimento lavorativo dei volontari disponibili. A titolo esemplificativo si citano RANGERS srl – gruppo Battistolli cui sono stati segnalati n. 22 ex volontari, EBI (European Bureau of Investigation) accreditata in Lombardia alla quale sono stati “agganciati” n. 9 curricula di volontari, PINGUE supermercati S.r.l.. A livello centrale nel corso dell'anno sono stati affidati 13 ex volontari iscritti al progetto “Sbocchi occupazionali”, destinati a prendere parte alle procedure di selezione propedeutiche all'inserimento lavorativo alla Società G7, che ha manifestato l'esigenza di profili da adibire ai servizi antipirateria da svolgersi a bordo nave in acque internazionali. A consuntivo dell'anno 2015, dai dati in possesso dell'Ufficio - non esaustivi, in quanto non esistono meccanismi che consentano di verificare lo stato di occupazione - risultano n. 324 ex volontari utilmente collocati nel mondo del lavoro; parte di essi risultano transitati nell'Arma dei Carabinieri e negli altri Corpi Armati dello Stato, alcuni in Polizia; altri hanno colto opportunità lavorative nel complesso e variegato mondo dell'imprenditoria privata, in forza di contatti intrapresi dall'Ufficio e dalle Sezioni e di rapporti sviluppatisi nel tempo sul territorio, avvalendosi anche della valorizzazione di competenze già possedute attraverso la partecipazione ai percorsi formativi proposti.

h. Il beneficio della riserva dei posti

L'istituto della riserva dei posti nei concorsi e nelle procedure assunzionali, disciplinato dall'art.1014 del Codice Ordinamento Militare – così come modificato dall'art.11 del decreto legislativo 28 gennaio 2014, n. 8 - costituisce un'importante agevolazione a beneficio dei volontari congedati. Per favorire la fruizione di tale beneficio, sul sito istituzionale dell'Ufficio, viene pubblicato l'indice aggiornato dei concorsi per i quali è prevista la riserva ed informazioni generali per la partecipazione agli stessi; inoltre i volontari aderenti al progetto “Sbocchi occupazionali” ricevono, via posta elettronica, l'avviso dei concorsi di possibile interesse, selezionati per titolo di studio e area geografica.

Al fine di garantire la diffusione delle opportunità occupazionali nel settore pubblico l'Ufficio, unitamente alle sue articolazioni territoriali, anche nel 2015 ha svolto un capillare monitoraggio su 1.590 bandi di concorso e sui procedimenti di selezione per le assunzioni di personale sia a tempo determinato che indeterminato (per un totale di n. 1.160 posti riservati).

Ha inoltre condotto una sistematica azione di controllo e verifica sui bandi di concorso delle Amministrazioni pubbliche, “richiamando” anche formalmente, gli enti inadempienti. Purtroppo, l'assenza di una previsione sanzionatoria, anche a fronte della

nuova formulazione estensiva dell'art.1014 COM (che ne amplia la portata soggettiva alle aziende/istituzioni partecipate degli enti locali) comporta che, qualora gli strumenti a disposizione dell'Ufficio non consentano di raggiungere l'obiettivo di veder applicata la norma sulla graduatoria finale della procedura concorsuale, l'unico rimedio rimane il ricorso di parte; ed anche in tal caso l'Ufficio si fa parte attiva nel fornire tutti gli elementi di informazione necessari per il ricorso, ove richiesti.

Nell'ambito della pubblicazione "Un anno di notizie" di cui si è detto, è stata curata una Appendice dedicata all'istituto della riserva dei posti ove, anche al fine di contribuire alla corretta informazione sull'applicazione del predetto istituto, è stato dato spazio alla giurisprudenza medio tempore sorta. Quanto al contenzioso amministrativo che vede in qualità di convenuto il MIUR, generatosi a fronte della formazione delle graduatorie per il reclutamento del personale docente e ATA, si segnala la sentenza del Consiglio di Stato 02135/2015 che ha consentito all'appellante militare volontario il soddisfacimento interinale della sua pretesa mediante l'inserimento con riserva nella graduatoria impugnata.

In relazione alla previsione del novellato art.1014 COM - che ne ha previsto l'applicazione anche da parte degli Enti strumentali degli Enti locali e le istituzioni di cui al D.Lgs. 267/2000 - si evidenzia la difficoltà di monitorare tali aziende, sia per quanto attiene l'eventuale mutamento di forma societaria in società di capitale che ne determina la potenziale sottrazione all'obbligo di legge sia, per quanto riguarda le modalità di reclutamento/selezione tramite richieste di personale ad agenzie di intermediazione che ne rende difficile la conoscenza.

Il monitoraggio - tuttora in corso - delle assunzioni operate dalle PP.AA. nell'anno 2015 ha evidenziato un incremento delle assunzioni operate in relazione alle selezioni effettuate per la formazione di graduatorie. In totale ad oggi risultano 37 i volontari per i quali è giunta la comunicazione dell'assunzione da parte di PP.AA. nel corso del 2015.

i. Il riconoscimento dei crediti formativi

L'esperienza maturata durante la vita militare ha trovato valorizzazione nella disposizione normativa (art. 11 D.lgs. 8/2014 cit.) che riconosce al volontario congedato il requisito minimo formativo per essere iscritto, a cura dell'istituto di vigilanza che lo impiega, all'Albo degli "ex-buttafuori" e a quello delle Guardie Giurate. In tale ultimo ambito, sono stati avviati nel 2015 i lavori, portati avanti dal Ministero dell'Interno, finalizzati alla formulazione dei contenuti del Decreto Ministeriale destinato a contenere l'indicazione dei requisiti minimi professionali e di formazione delle guardie particolari giurate. I costanti contatti tra i Dicasteri e la partecipazione alle riunioni di rilievo su questo tema sono motivati prevalentemente dalla necessità di far conoscere e rendere merito alle competenze acquisite dagli ex volontari nel corso del servizio prestato, e facilitare l'approccio con il settore imprenditoriale attinente la vigilanza privata, in coerenza con la ratio seguita dal legislatore nella formulazione delle disposizioni correttive del Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza.

j. Prospettive evolutive

L'attenzione rivolta a livello regionale, nazionale e comunitario alle problematiche connesse all'occupazione giovanile, i diversi Piani e Programmi ideati ed attuati dalle autorità competenti in materia, anche con l'utilizzo dei fondi comunitari, l'introduzione dei nuovi istituti previsti dal Job Acts e le continue proposte e modifiche a livello normativo in materia di contratti di lavoro, di ammortizzatori sociali e di servizi per il lavoro, investono l'Ufficio e le sue articolazioni territoriali, alla stregua di ogni altra

entità competente nel settore, di responsabilità e di impegni sempre più pressanti, nell'intento di non lasciarsi sfuggire tutte quelle occasioni e quelle opportunità che si presentano, nell'interesse e a beneficio della propria utenza. Non è un caso che l'Ufficio e le Sezioni sono già a pieno titolo all'interno della Rete Nazionale dei Servizi per il lavoro. Ne deriva la necessità di un rafforzamento dell'impianto esistente, a livello legislativo, strutturale, professionale e finanziario, anche al fine di uniformare la struttura oggi esistente agli standard previsti a livello nazionale per tutti gli organismi operanti nel settore. La necessità di una rivisitazione integrale delle strutture medesime con interventi sulla organizzazione, dipendenza e configurazione delle stesse è tanto più avvertita in quanto si stanno via via consolidando le misure introdotte dai due decreti discendenti dalla riforma dello strumento militare (decreti legislativi n. 7 e 8/2014) recanti novità rispettivamente sull'assetto territoriale e sulle consistenze del personale; entrambi in chiave riduttiva. Da un lato, l'organizzazione territoriale dell'Esercito (azionista di maggioranza del Progetto) subisce una profonda rivisitazione che, ai fini della tenuta del Progetto stesso, ne potrebbe penalizzare i risultati; ciò in evidente controtendenza con le linee operative del Libro Bianco che, per quanto attiene il reclutamento e il sostegno alla ricollocazione, valorizza il ruolo degli enti territoriali. A livello periferico dunque un intervento adeguato si profila ad oggi come necessario e i relativi tempi di realizzazione si presentano favorevoli considerato il processo in atto di ristrutturazione dell'Area territoriale dell'Esercito e vista l'avvenuta chiusura del Progetto "Euroformazione Difesa", di competenza delle Sezioni Collocamento ed Euroformazione, che ha reso piena ed esclusiva la dipendenza funzionale delle stesse dall'Ufficio. Dall'altro, la riduzione delle consistenze numeriche sospinge verso l'individuazione di un "pacchetto di incentivi" alla riconversione professionale - e dunque al reclutamento - ben più robusti di quelli fino ad oggi previsti. Ci si riferisce, ad esempio, all'introduzione di forme di sostegno al reddito per coloro che non riusciranno, dopo un certo numero di anni, a transitare nel servizio permanente. Per quanto poi attiene agli strumenti che agevolano il transito nelle pubbliche amministrazioni, anch'essi oggetto di una completa rivisitazione ad opera dell'art. 11 D.lgs. 8/2014, che peraltro non contempla una previsione sanzionatoria, sembrerebbe che l'istituto della riserva sia destinato ad una progressiva anemizzazione imposta dalle contingenze della *spending review* e dai tagli alla spesa per assunzioni non solo delle pubbliche amministrazioni ma anche delle aziende/istituzioni degli enti locali, nuova platea di destinatari. La stessa norma transitoria che prevede la riserva del 100% in favore dei volontari per il reclutamento nelle carriere iniziali delle Forze di polizia, che ha cessato di operare con lo spirare dell'anno 2015, cederà il passo a quote significative ma comunque progressivamente ridimensionate. A fronte del prevedibile indebolimento di tale misura non rimarrà che puntare, come possibile alternativa, sul mercato del lavoro privato, sebbene con tutte le criticità connesse alla sfavorevole congiuntura economica globale. Ciò significa, nella perdurante assenza di qualsiasi tipo di agevolazione per le imprese che assumono volontari congedati (ancorché prevista dall'art. 1013 COM), puntare sull'orientamento professionale, sulla formazione, sull'ampliamento delle competenze, sulla sperimentazione di nuove modalità di apprendimento on the job, sul riconoscimento delle competenze in settori "contigui" a quelli militari; in una parola: sul coinvolgimento attivo di tutti gli attori del mercato del lavoro al fine di generare processi virtuosi. Sarebbe auspicabile una riflessione da parte di tutti gli interlocutori istituzionali che operano nel mercato del lavoro: il Ministero del Lavoro, al fine di ottenere in primis la condivisione sull'interpretazione del *favor* contenuto nell'art. 1013 COM e di poter conseguentemente sperimentare l'applicazione

delle deroghe in favore dei volontari contenute nella norma; il Ministero dello Sviluppo Economico, al fine di avviare un partenariato volto a sostenere la possibilità concreta di “mettersi in proprio”, il Ministero dell’Interno per rendere operativa la disposizione sul requisito minimo formativo per esercitare l’attività di guardia particolare giurata, la Conferenza Stato-regioni per avviare azioni di sensibilizzazione “a cascata” nei confronti delle Regioni, le Regioni singolarmente intese per la previsione di misure da dedicare, nell’ambito dei rispettivi Piani Operativi Regionali, al target-group dei volontari congedati ed ultimo, ma non da ultimo, l’Unione Europea, eventualmente anche attraverso il coinvolgimento di altri Paesi-membri che si trovano a fronteggiare la tematica del rientro alla vita civile del personale militare, sostenendo e condividendo azioni per la valorizzazione della categoria dei congedati nel contesto sovranazionale con evidenti ricadute sugli interlocutori nazionali e locali.

.

CAPITOLO VII

(Infrastrutture, alloggi di servizio ed organismi di protezione sociale)

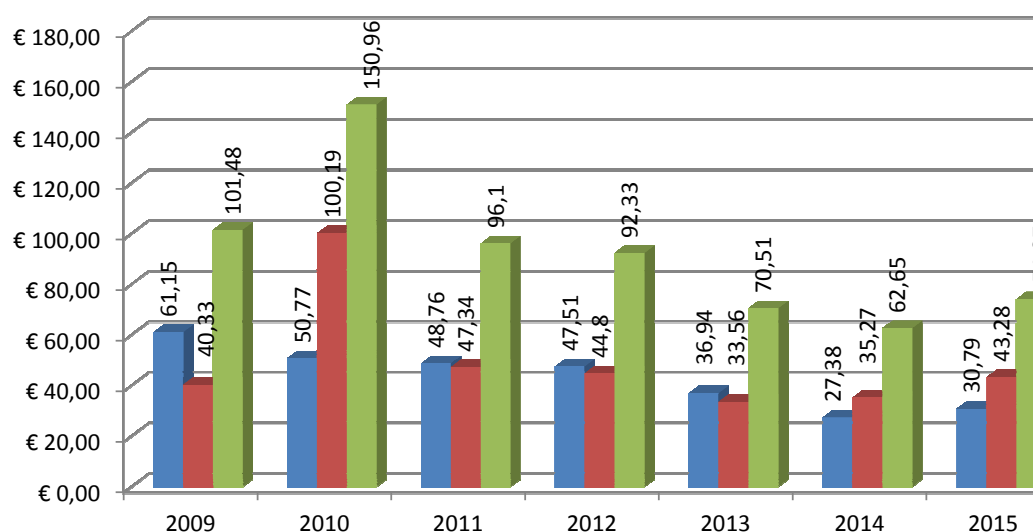
Nel corso del 2015 le Forze Armate, nel continuare le attività afferenti la politica di razionalizzazione delle infrastrutture, hanno impiegato le risorse finanziarie assegnate sulla base di criteri ed obiettivi, in generale, orientati verso quelle infrastrutture “strategiche” che permarranno nelle disponibilità della Difesa. Ciò, si è concretizzato attraverso azioni di ammodernamento, rinnovamento ed adeguamento al fine di renderle più funzionali ed idonee alle mutevoli esigenze degli EDR. In particolare le attività poste in essere hanno riguardato:

- messa a norma e risanamento statico delle infrastrutture;
- alloggi e camerate;
- servizi igienici e docce;
- cucine e refettori;
- impianti di riscaldamento/condizionamento;
- sale convegno e spazi per il tempo libero.

Nella seguente tabella sono riepilogati gli oneri sostenuti nel corso del 2015 per i rispettivi settori, ripartiti per i principali capitoli di spesa.

ESERCIZIO FINANZIARIO 2015			
SETTORE	CAPITOLI DI SPESA		TOTALE
	Ammodernamento e rinnovamento infrastrutture	Manutenzione infrastrutture	
Camerate / alloggi	€ 11.133.317,82	€ 10.220.684,24	€ 21.354.002,06
Servizi igienici e docce	€ 551.187,95	€ 3.340.806,27	€ 3.891.994,22
Cucine e refettori	€ 8.293.906,32	€ 2.150.931,01	€ 10.444.837,33
Impianti di riscaldamento/condizionamento	€ 503.228,87	€ 6.515.339,68	€ 7.018.568,55
Sale convegno e spazi per il tempo libero	€ 752.625,15	€ 2.897.730,04	€ 3.650.355,19
Messa a norma e risanamento statico	€ 9.555.855,18	€ 18.149.839,76	€ 27.705.694,94
TOTALE	€ 30.790.121,29	€ 43.275.331,00	€ 74.065.452,29

Il successivo prospetto riporta il confronto degli impegni finanziari complessivamente sostenuti nell'anno 2015 rispetto a quelli dei precedenti periodi.



Altresi, nello specifico ambito della “razionalizzazione” delle infrastrutture, l’A.D. ha proseguito nell’attuazione del piano pluriennale di valorizzazione/dismissione degli immobili non più utilizzati per finalità istituzionali. Tale attività, che risulta essere contemplata tra gli obiettivi indicati dall’Autorità Politica nell’*”Atto di indirizzo per la performance 2015-2016”* e nel “Libro Bianco della Difesa”, viene sviluppata attraverso un costante monitoraggio e coordinamento tra lo SMD e le FF.AA., nonché con il coinvolgimento dell’Area T/A, sotteso al conseguimento di risultati di carattere prodromico alle successive azioni che dovrà effettuare la Direzione dei Lavori e del Demanio. In tale contesto, è da evidenziare che il Decreto del Ministro della Difesa del 24 luglio 2015, concernente il “Piano annuale di gestione del patrimonio abitativo in dotazione al Ministero della Difesa”, ha confermato sia le tutele a favore dei conduttori *sine titolo* di alloggi ASI/AST in presenza di portatori di handicap nel proprio nucleo familiare, sia la salvaguardia degli utenti *sine titolo* c.d. “storici” (tali alla data del 31 dicembre 2010).

Di seguito vengono riportati i risultati conseguiti, relativamente all’anno 2015, a seguito dell’applicazione dei disposti normativi attualmente vigenti nello specifico settore:

a. D.lgs. n. 66/2010, art. 307.

In aggiunta alla sottoscrizione – da parte dell’Autorità politica di Vertice del Dicastero – dei sottoriportati n. 5 Protocolli d’Intesa aventi ad oggetto 8 beni:

n. beni	Comune	Data	denominazione
1	ANZIO (RM)	29/07/2015	caserma “Bocchetti” (aliquota)
1	MILANO	05/10/2015	caserma “Montebello”
1	ABANO TERME (PD)	12/10/2015	area logistica ex 1° ROC
2	FERRARA	12/10/2015	aeroporto (aliquota) e poligono tiro a segno
3	VERONA	09/12/2015	caserme “Rossani”, “Busignani” e “Trainotti”

la “Task Force per la valorizzazione del patrimonio immobiliare della Difesa”, di concerto con le articolazioni della Difesa ed in sinergia con le altre P.A./Enti locali ha intrapreso le attività tecnico-amministrative volte alla:

- (1) sottoscrizione di ulteriore Intese istituzionali per la valorizzazione di immobili militari tra cui quelli che vede coinvolti – oltre al Ministero della Difesa e l’Agenzia del demanio – il Comune e la provincia di L’AQUILA e il Comune di PALMANOVA;
- (2) implementazione dei contenuti dei Protocolli d’Intesa, mediante la sottoscrizione degli Accordi attuativi.

b. L. n. 135/2012 (“*spending review*”).

Nell’ambito degli otto incontri del Tavolo Tecnico Difesa/Agenzia del demanio (istituito al fine di attribuire un cluster di destinazione ai circa 1.560 beni immobili della Difesa dichiarati non più utili per finalità istituzionali) sono stati presi in considerazione n. 137 beni così suddivisi:

n. beni	Regione	F.A.		
		E.I.	M.M.	A.M.
30	Friuli Venezia Giulia	29	/	1
21	Liguria	11	9	1
21	Lombardia	21	/	/
25	Piemonte	23	/	2
22	Sicilia	9	10	3
16	Valle D’Aosta	16	/	/
2	Veneto	2	/	/
di cui	cluster assegnato	attività da avviare		
27	dismissione	Avviare procedure per la retrocessione		
7	radiazione	Trattasi di ex strade militari		
50	stralciare	Beni già dismessi ovvero ubicati nel territorio di Regioni a Statuto Speciale		
12	vendita	Ritenuti idonei per tale finalità. A cura del MF l’individuazione di idonei strumenti/procedure tecnico-amministrative per finalizzare tale operazione		
41	approfondimenti	Le locali Direzioni Regionali dell’Agenzia del demanio hanno chiesto di effettuare specifici sopralluoghi ovvero di condurre verifica catastali su tali beni		

Al riguardo, la Direzione Generale dei Lavori e del Demanio (GENIODIFE) ha intrapreso le attività tecnico-amministrative finalizzate alla dismissione/radiazione/retrocessione dei beni di cui sopra, nel senso individuato/indicato dal citato Tavolo Tecnico.

c. L. n. 244/2012 (*Revisione dello strumento militare*).

In esito ai provvedimenti ordinativi discendenti dalla “Revisione dello Strumento Militare”, sono stati inoltre definitivamente dismessi 6 immobili, non ricompresi negli “elenchi” di cui alle precedenti norme.

d. L. n. 98/2013 (“*federalismo demaniale*”) art. 56 bis.

In corso le procedure necessarie alla dismissione definitiva di circa 330 beni dell’elenco di circa 950 beni non più utili ai fini istituzionali, segnalati alla competente Agenzia del demanio per il trasferimento a titolo non oneroso agli Enti territoriali. Tali attività comportano la necessità di conciliare esigenze di diversi attori quali – oltre la Difesa – l’Agenzia del demanio ed i citati Enti locali.