COMMISSIONE IV
DIFESA

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

1.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 16 GENNAIO 2019

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **GIANLUCA RIZZO**

INDICE

PAG.

Sulla pubblicità dei lavori:

Rizzo Gianluca, *Presidente* 3

INDAGINE CONOSCITIVA SULLO STATO DEL RECLUTAMENTO NELLE CARRIERE INIZIALI DELLE FORZE ARMATE:

Audizione del Direttore Generale del Personale Militare (PERSOMIL), Ammiraglio di squadra, Pietro Luciano Ricca.

Rizzo Gianluca, *Presidente* 3, 11, 14, 17, 18

Carè Nicola (PD) 13

PAG.

Deidda Salvatore (FdI) 12

Del Monaco Antonio (M5S) 13

Ferrari Roberto Paolo (Lega) 11, 17

Ricca Pietro Luciano, *Direttore Generale del Personale Militare (PERSOMIL)* 3, 14, 18

Rossini Roberto (M5S) 13

Russo Giovanni (M5S) 14

ALLEGATO: Presentazione informatica illustrata dal Direttore Generale del Personale Militare (PERSOMIL) 19

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 16.05.

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 Direttore Generale del Personale Militare (PERSOMIL), Ammiraglio di Squadra, Pietro Luciano Ricca.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sullo stato del reclutamento nelle carriere iniziali delle Forze armate, l'audizione del Direttore generale del personale militare, Ammiraglio di squadra, Pietro Luciano Ricca.

Saluto e do il benvenuto all'Ammiraglio Ricca, che ringrazio per la sua presenza e l'incontro di oggi, che apre il ciclo di audizioni nell'ambito di questa indagine conoscitiva avviata dalla Commissione.

L'Ammiraglio Ricca è accompagnato dal Generale di brigata Lorenzo Santella, vicedirettore generale, e dal Tenente colonnello Gianni Testa, Capo servizio coordinamento giuridico amministrativo della Direzione generale.

Ricordo che, dopo l'intervento dell'Ammiraglio Ricca, darò la parola ai colleghi che intendano porre domande o svolgere osservazioni. Successivamente, l'Ammiraglio potrà rispondere alle domande poste.

Do, quindi, la parola all'Ammiraglio Ricca.

PIETRO LUCIANO RICCA, *Direttore Generale del Personale Militare (PERSOMIL)*. Grazie, presidente. Presidente e onorevoli deputati, esprimo a tutti i componenti della Commissione Difesa della Camera il mio sentito ringraziamento per l'opportunità concessami di fornire un quadro di situazione sul reclutamento del personale militare. Per me, è un'occasione veramente importante, anche perché su questo argomento ho lavorato anche nel mio precedente incarico in qualità di Capo del I Reparto dello stato maggiore della Difesa. Quindi, è un argomento importante e sensibile, e per me è un onore essere qui a poter rappresentare il quadro della situazione, nonché eventuali indicazioni di proposte per la risoluzione della problematica.

A premessa del mio intervento, ritengo opportuno evidenziare che le principali funzioni della Direzione generale del personale militare, da me diretta, si riferiscono, in estrema sintesi, alla gestione dal punto di vista giuridico-amministrativo di tutte le vicende che caratterizzano la carriera nelle Forze armate del personale. Esse vanno dalla fase iniziale (fase di reclutamento) attraverso la trattazione di questioni sullo stato giuridico e avanzamento, comprendendo anche la documentazione caratteristica e matricolare, gli eventuali aspetti di carattere disciplinare, e riguardano, altresì, il trattamento economico, fino al collocamento in congedo del personale amministrato. Quindi, dal punto di vista giuridico-amministrativo, il personale è gestito dalla Direzione generale del personale dalla nascita della carriera fino alla fine della stessa.

In tale contesto, in relazione agli scopi della presente indagine conoscitiva, la Direzione generale predispone i bandi di con-

corso e di reclutamento armonizzando le peculiari esigenze operative di ciascuna Forza armata, nel rispetto dei princìpi costituzionali di imparzialità e di buon andamento, che devono sorreggere lo svolgimento dell'intero *iter* procedurale per l'accesso alle carriere pubbliche.

Il reclutamento, infatti, si qualifica come il complesso delle procedure e delle attività tecnico-amministrative volte all'immissione in servizio del personale militare, necessarie alle Forze armate e all'Arma dei carabinieri per assolvere i precipui compiti istituzionali previsti dall'ordinamento.

In particolare, lo stato maggiore della Difesa predispone la programmazione dei reclutamenti, determinando l'entità di personale da inquadrare nelle diverse categorie (ufficiali, sottufficiali, graduati o militari di truppa) e i ruoli, nel cui ambito gli stati maggiori di Forza armata definiscono le appropriate direttive tecnico-operative di dettaglio, contenenti in particolare le indicazioni della professionalità da reclutare, gli eventuali titoli di merito e i criteri di valutazione, nonché l'articolazione delle prove stesse.

L'efficacia del reclutamento è influenzata sia dalla componente di ordine quantitativo sia da quella di ordine qualitativo. Il primo aspetto, ovvero quello quantitativo, è rapportato ai volumi organici stabiliti per legge e all'andamento delle consistenze del personale, nonché agli effettivi stanziamenti di bilancio.

L'entità di personale da reclutare necessita di un'attenta programmazione pluriennale, predisposta dallo stato maggiore della Difesa, sentiti gli stati maggiori di Forza armata, d'intesa con l'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero della difesa.

L'aspetto qualitativo, invece, viene perseguito attraverso un rigoroso processo di selezione, che consente di individuare tra i candidati coloro che danno prova di possedere le caratteristiche psicofisiche e le potenzialità richieste per assolvere al meglio gli incarichi previsti dagli ordinamenti di Forza armata.

In linea generale, la partecipazione ai concorsi è elevata per tutte le categorie del personale. Tuttavia, mentre nei ruoli degli ufficiali e dei sottufficiali, dei graduati e dei volontari in ferma prefissata quadriennale i soggetti che superano le fasi concorsuali sono in numero superiore rispetto ai posti disponibili, nel reclutamento dei volontari in ferma prefissata di un anno (i cosiddetti VFP1, argomento della presente indagine) si registra, negli ultimi anni, la mancata copertura di parte dei posti messi a concorso, fenomeno che, come vedremo più avanti, assume rilievo significativo segnatamente per l'Esercito, soprattutto a partire dal 2016. Quindi, l'obiettivo quantitativo non è stato soddisfatto.

Prima di addentrarmi nell'analisi dei dati relativi all'attività di selezione, ritengo doveroso fare un breve cenno alla professionalizzazione delle Forze armate e alle nuove figure professionali introdotte nell'ordinamento militare.

Il reclutamento nella carriera delle Forze armate si basa su diversi possibili percorsi di accesso, quali i concorsi esterni, a cui possono partecipare tutti i candidati in possesso dei requisiti prescritti dalla legge, nonché i concorsi interni, rivolti ai militari in servizio che aspirano ad accedere alle categorie e ai ruoli superiori.

Attualmente le Forze armate sono organizzate su base professionale e volontaria. Infatti, la legge 23 agosto 2004, n. 226, nell'anticipare al 1° gennaio 2005 la sospensione del servizio militare obbligatorio, ha introdotto le figure del VFP1 (volontario in ferma prefissata di un anno) in sostituzione di quelle del volontario in ferma annuale, che era preesistente, e del VFP4, in luogo del volontario in ferma breve (VFB), e ha confermato la figura del volontario in servizio permanente (VSP) prevista dal decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 196. Ovviamente, queste figure si susseguono: il VFP1 può accedere al VFP4; il VFP4 poi, per concorso, può accedere al VSP.

Il VFP1 rappresenta, pertanto, la linfa vitale della professionalizzazione dello strumento militare e costituisce l'*entry point* alle carriere iniziali nelle Forze armate, incentivato dal trattamento economico dignitoso e dalla possibilità di trovare, al termine della ferma, sbocchi lavorativi nelle

Forze di polizia, nella Pubblica amministrazione e nei Vigili del fuoco. A ciò si aggiungono altre facilitazioni per l'accesso nel mercato del lavoro privato, grazie alle attività a favore della ricollocazione professionale dei volontari congedati senza demerito o prossimi al congedo, svolte dal Segretariato della difesa nell'ambito del progetto « Sbocchi Occupazionali », ai sensi dell'articolo 1013 del codice dell'ordinamento militare. Quindi, c'è una struttura che cerca di agevolare il ricollocamento nel mondo del lavoro esterno.

In ossequio a quanto previsto dalla normativa vigente, le domande di partecipazione ai concorsi banditi dalla Direzione generale vengono presentate, a partire dal 1° luglio 2012, esclusivamente *on-line*, utilizzando dei portali dedicati a tale esigenza: uno volto a soddisfare le esigenze di Esercito, Marina e Aeronautica; uno destinato esclusivamente e regolarmente all'Arma dei carabinieri. Va detto che, nel caso specifico, il VFP1 riguarda solamente le tre Forze armate.

In particolare, il portale dei concorsi *on-line*, destinato ai concorsi delle Forze armate, è una piattaforma gestita proprio dalla Direzione generale del personale, che consente il colloquio interattivo con gli utenti. Detto portale – che dal 2017 ha aderito al sistema pubblico di identità digitale (SPID) – supporta la gestione delle procedure di reclutamento del personale militare delle tre Forze armate, ivi compresi i volontari in ferma prefissata di un anno (tema oggetto di questa audizione). Quindi, si parte dalla presentazione delle domande di partecipazione, vengono pubblicati gli esiti delle varie fasi concorsuali, la valutazione dei titoli, l'esito delle prove selettive e la pubblicazione delle graduatorie finali. Inoltre, questo portale consente, in maniera del tutto automatica, le procedure di rafferma dei volontari. Quindi, la domanda di rafferma viene presentata tramite questo portale.

Questa è un'attività che è iniziata da poco e condotta in via sperimentale, però gli esiti sono favorevoli, perché molto spesso proprio il fatto di presentare la domanda in forma cartacea creava diverse difficoltà. Ad esempio, chi operava all'estero aveva poca possibilità o difficoltà a presentare nei tempi previsti la domanda in forma cartacea. Questo sistema, quindi, agevola la procedura.

Per quanto attiene ai flussi di reclutamento dei volontari in ferma prefissata, sulla base dei dati disponibili e ripartendo i candidati per regione di origine, emerge che circa il 70 per cento dei giovani che aspirano a far parte della compagine militare proviene dal Mezzogiorno. In particolare, nel triennio 2016-2018 si rilevano elevate percentuali di candidati residenti in Sicilia, Campania e Puglia. Tale polarizzazione nella fonte di alimentazione ha come fisiologica conseguenza che la maggior parte dei vincitori sarà chiamata a svolgere il servizio in una regione diversa da quella di provenienza, stante la dislocazione dei reparti e degli enti sull'intero territorio nazionale.

Per completezza, evidenzio che nel 2017 la percentuale media delle domande presentate dalla componente femminile è stata di circa il 14 per cento. Questo per dare un dato statistico relativo alla ripartizione della popolazione dei concorrenti.

Ho voluto dare questa indicazione concernente la distribuzione dei candidati, in quanto l'impiego successivo potrebbe essere un elemento in grado di influenzare, nella fase di analisi, la scelta di presentazione della domanda, il reclutamento, la partenza del processo di adesione alla compagine militare.

Esaminando i dati del reclutamento, si constata che dal 2013, a fronte di un numero pressoché costante di domande presentate per la partecipazione ai concorsi VFP1, si assiste a un aumento della mancata presentazione degli aspiranti presso i centri di selezione, che nel 2017 ha raggiunto la percentuale del 59 per cento dei convocati. Quindi, il 59 per cento in meno di chi ha presentato la domanda si presenta al primo *step* del concorso.

Orbene, il dato analitico del reclutamento dei volontari in ferma prefissata di un anno ha avuto un andamento lineare, fino alla significativa carenza negli incorporamenti, che parte dall'anno 2016, in-

fluenzata anche dalle mancate presentazioni presso le unità preposte all'incorporamento, ovvero dalla rinuncia entro il quindicesimo giorno di servizio. In altre parole, il vincitore non si presenta presso i centri di incorporamento oppure rinuncia entro quindici giorni. Quindi, si aggrava ancora di più la carenza dei numeri che possono essere impiegati.

Difatti, in tale anno, a fronte di circa 10.000 posti a concorso, sono risultati idonei al termine delle attività selettive 8.184 concorrenti, dei quali solo 7.390 sono stati incorporati, ovvero meno 2.609 unità rispetto alle esigenze. Tale tendenza è stata sostanzialmente confermata nel 2017 con 8.406 incorporati a fronte di 10.780 posti a concorso e 9.741 idonei, ovvero meno 2.374 unità. Anche per l'anno 2018 la tendenza è confermata. Il dato relativo al 2018 è previsionale, in quanto l'ultimo blocco di incorporamenti è ancora in corso. Quindi, è solo un dato previsionale, ma che è confermato con circa 2.900 unità in meno.

Analizzando i dati relativi alle tre Forze armate, per le quali la Direzione generale gestisce tecnicamente l'*iter* di reclutamento, risulta che il *gap*, come accennato in precedenza, ha interessato principalmente l'Esercito, che deve assicurare l'ingresso di circa 8.000 unità all'anno, pari circa al 75 per cento del totale del fabbisogno. Le esigenze di reclutamento della Marina e dell'Aeronautica sono, rispettivamente, circa 1.950 e 800 unità all'anno.

Il problema sussiste, sia pure in misura limitata, anche per le altre due Forze armate, come emerge dal raffronto tra il numero di coloro che si presentano alle selezioni e quello degli idonei finali, appena sufficiente a ricoprire i posti a concorso. In effetti, in alcuni casi si raggiunge il numero dei posti a concorso, però la selezione è limitata, il numero degli idonei è proprio il minimo indispensabile per ricoprire i posti. Infatti, nel periodo 2016-2018 il *gap* per l'Esercito è rimasto sostanzialmente costante (meno 2.605 nel 2016, meno 2.160 nel 2017 e meno 2.900 nel 2018). Per la Marina militare il *gap* manifestatosi fino al 2017 si è risolto nel 2018, mentre per l'Aeronautica, stante le entità più contenute, dal 2015 non si registrano carenze.

Nel 2018, Marina e Aeronautica, a seguito della richiesta formulata dallo stato maggiore dell'Esercito e soddisfatte le proprie esigenze di reclutamento, hanno espresso l'assenso all'incorporazione nell'unità dell'Esercito dei candidati risultati idonei non vincitori nelle rispettive procedure di reclutamento, sempre con il consenso dell'interessato. In altre parole, coloro che non potevano essere incorporati nella Forza armata di richiesta, se erano d'accordo, potevano andare a ricoprire le carenze dell'Esercito. Però, i numeri sono tali che hanno soddisfatto una parte veramente marginale di tale esigenza, tant'è vero che nell'Esercito la carenza di unità è rimasta elevata.

Con particolare riferimento alla figura del VFP1, il reclutamento si articola nelle seguenti fasi: inoltro della domanda *on-line* attraverso il portale dedicato; valutazione dei titoli di merito e formazione delle graduatorie di merito da parte di un'apposita commissione valutatrice; convocazione presso i centri di selezione dei candidati utilmente collocati nella graduatoria di preselezione. In sostanza, vengono esaminati i titoli e si fa una preselezione, anche se con le attuali carenze i centri di selezione hanno potuto assorbire tutti praticamente. Tuttavia, c'è una potenzialità dei centri di selezione limitata, dal momento che il numero dei medici e delle strutture permette un certo numero massimo di selezioni al giorno, quindi si deve procedere a una preselezione dei titoli. Però, ripeto, proprio per le carenze a cui prima facevo riferimento, in questi ultimi anni hanno selezionato praticamente tutti coloro che avevano presentato la domanda.

La seconda fase riguarda la formazione delle graduatorie di merito definitive da parte della commissione valutatrice, sulla base dei titoli di merito e dei punteggi incrementali delle prove di efficienza fisica, ove previste. Per esempio, la Marina militare forma solo una graduatoria di merito iniziale, in quanto non sono previste prove di efficienza fisica. Dopodiché, avviene la nomina dei vincitori e il loro incorpora-

mento presso i centri addestrativi di Forza armata.

Ferme restando le criticità connesse con taluni aspetti per l'accertata inidoneità, di cui mi riservo di parlare in seguito, il fattore della mancata presentazione al primo *step* del percorso concorsuale, ovvero gli accertamenti selettivi, è il vero tallone d'Achille del reclutamento, con il meno 59 per cento dei presentati alla prima prova.

Una causa di tale fenomeno è da annoverare 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 anche di quelle che sono le relative conseguenze (costi e prospettive future) un'analisi che un tempo si faceva con la domanda cartacea, in cui in effetti era un consiglio di famiglia che poi dava il via alla domanda. Quindi, la facilità del « *clic* » a volte fa sì che tale scelta derivi dalla pulsione di un momento, che poi da un'analisi successiva viene meno, manifestandosi con la mancata presentazione alla prima prova.

Un'altra causa di defezione alle prove selettive concorsuali è da imputare ai costi elevati che le famiglie devono sostenere per gli esami clinici e gli accertamenti sanitari (circa 250 euro a candidato) agli oneri di natura logistica connessi con le spese di trasporto di andata e ritorno per i centri selezione e con quelle destinate al vitto e alloggio nella sede degli esami. Solo l'Aeronautica militare, grazie al numero limitato dei convocati, ha potuto fornire vitto e alloggio presso il centro di selezione di Taranto. Dal 2018, anche le altre Forze armate assicurano il vitto, a seguito di una disposizione adottata dallo stato maggiore della difesa, al fine di colmare queste criticità.

Altre motivazioni possono essere individuate nell'effetto deterrente dei commenti rilasciati sui *social* dai candidati che hanno partecipato a precedenti concorsi nelle Forze armate che descrivono le prove concorsuali e la vita del VFP1 come molto difficili. Quindi, viene disertata la partecipazione.

Una parte dei concorrenti, secondo un'indagine speditiva svolta dallo stato maggiore dell'Esercito, inoltre, non si ritiene sufficientemente preparata per affrontare con successo le prove, perché le ritiene difficili e, quindi, non vi partecipa.

Analizzando nel merito la fase concorsuale concernente la selezione sia dell'anno 2016 che dell'anno 2017, si sono verificate situazioni di riduzione del numero delle idoneità in sede di accertamenti psicofisici e attitudinali.

In particolare, prendendo in esame l'anno 2017, si può osservare che, fermo restando l'abbattimento iniziale dovuto al meno 59 per cento di presentazioni, si registra una percentuale di esclusione dalle prove e, quindi, dagli accertamenti psicofisici e attitudinali pari a circa il 26 per cento, dovuta principalmente a documentazione incompleta (2 per cento) accertamenti psicofisici (14,8 per cento) accertamenti attitudinali (5,9 per cento) prove di efficienza fisica limitatamente al primo bando Esercito e all'Aeronautica (3,7 per cento). Per l'Esercito, dal secondo bando del 2018, tali prove sono state finalizzate (non sono state più *on/off*, ovvero con esclusione) ma sono stati fatti tutti idonei, con punteggio incrementale se si superavano determinate soglie. Quindi, si è evitato di tagliare il prosieguo del concorso. Ne è derivato che gli idonei, al termine dell'*iter* concorsuale, nell'anno 2017 sono stati circa il 15 per cento del totale dei convocati.

Inoltre, come già evidenziato in precedenza, defezioni, seppur marginali, si registrano anche nella fase finale della procedura di reclutamento tra coloro che, pur dichiarati idonei e vincitori, non si presentano per l'incorporamento, ovvero si dimettono nei successivi quindici giorni.

Il reclutamento è influenzato da due grandi fattori: l'*appeal* della professione militare e le problematiche di natura tecnico-organizzativa. Riservandomi di trattare a breve l'*appeal* come elemento complesso e importante nella scelta professionale dei giovani, dal 2017 le Forze armate hanno cercato di porre rimedio alle criticità di natura tecnico-organizzativa sopraripportate, che potevano derivare da proble-

matiche di questo tipo, individuando soluzioni condivise in ambito interforze, al fine di facilitare il raggiungimento degli obiettivi di reclutamento prefissati.

Si è, quindi, proceduto sia verso la marcata standardizzazione e armonizzazione delle attività selettive fra le tre Forze armate, sia nella direzione di una riduzione dei costi a carico dei concorrenti, rivalutando inoltre la necessità o rispondenza alle esigenze dei titoli di merito che prima venivano richiesti come fattore per la fase di preselezione. Erano titoli vari, che potevano essere anche brevetti acquisiti dal mercato formativo esterno, che davano un punteggio. Per alcuni si è fatta una rivalutazione (erano costosi e non sempre rispondenti alle esigenze): quindi sono stati in gran parte eliminati. In particolare, si è operato attraverso la riduzione dei titoli acquisibili dal mercato formativo esterno, al fine di snellire la procedura concorsuale e, nel contempo, agevolare le famiglie meno abbienti. Per esempio, sono stati eliminati la patente equestre, il brevetto di salvamento, il brevetto di guida alpina eccetera; la semplificazione e l'armonizzazione tra le Forze armate dei bandi di reclutamento per i volontari in ferma prefissata di un anno; la somministrazione del vitto a tutti i candidati convocati presso i centri di selezione; l'introduzione di un protocollo sanitario unico, consistente nell'elenco omogeneo della documentazione che i candidati devono esibire per la partecipazione ai concorsi in tutte le Forze armate, fissandone chiaramente i termini di validità. Prima questo era diverso fra le Forze armate. Questo ha consentito l'adozione della certificazione sanitaria unica, consistente in un'attestazione, rilasciata al candidato risultato idoneo alle prove selettive fisiche, che può essere utilizzata, entro un anno dal rilascio, in tutti gli altri concorsi delle Forze armate, senza necessità di dover produrre ulteriore documentazione sanitaria.

Questo è un elemento veramente innovativo, per ora di natura sperimentale solo per i VFP1, ma che sicuramente si estenderà a tutti gli altri concorsi. Quindi, il candidato ha un costo iniziale per la certificazione iniziale ma, una volta dichiarato idoneo, può spendere questo certificato unico anche per altri concorsi. Fino ad oggi, invece, doveva necessariamente rifare le prove, quindi produrre certificati, spendere altri soldi, che in un anno si sommavano e diventavano significativi.

Altro elemento che è stato introdotto per cercare di sanare o ridurre questa criticità è la possibilità di differire a nuova data la convocazione dei candidati che presentano una documentazione incompleta. Prima, se il candidato non aveva la documentazione completa, veniva escluso; adesso, invece, si può ripresentare con la documentazione in altra data. In questo modo, si cerca di recuperare il recuperabile.

Passo adesso al tema dell'eliminazione della soglia minima per l'idoneità delle prove fisiche, con contestuale introduzione di un punteggio incrementale in funzione della prestazione effettuata nelle varie prove.

Sul punto è stata operata una revisione delle direttive tecniche per l'accertamento dei requisiti attitudinali dei VFP1 di Forza armata, unificando e armonizzando tra le tre Forze armate, ed è stata consentita la pubblicazione delle graduatorie solo al termine dell'*iter* concorsuale, al fine di non scoraggiare il concorrente in posizione meno favorevole a continuare il percorso selettivo. Un candidato, se si vede in una posizione non particolarmente favorevole, non continua, ma magari continuando poteva arrivare alla fine, a seguito, ad esempio, della defezione di altri o del passaggio dei candidati idonei non vincitori da una Forza armata eccedente a una carente, previo consenso dell'interessato.

I risultati dei suddetti interventi correttivi, che hanno interessato parte dell'*iter* di reclutamento delle Forze armate per l'anno 2018, hanno permesso il raggiungimento degli obiettivi per la Marina militare e l'Aeronautica militare, mentre per l'Esercito persiste la difficoltà di colmare il *gap* di cui trattasi, così come è stato per il 2016 e il 2017.

Parlando adesso di *appeal*, che è un argomento un po' più complesso e delicato, l'appetibilità e l'attrattività di una professione rispetto a un'altra dipendono da molteplici aspetti, legati alle opportunità di

lavoro che la società offre e alla percezione che quella professione possa soddisfare le aspettative del soggetto. In sostanza rilevano: la considerazione della professione da parte dell'opinione pubblica; la possibilità di progressioni di carriera ed economiche; la sicurezza del mantenimento del posto di lavoro; l'aspettativa di un lavoro stimolante e avvincente dal punto di vista emozionale. Per esempio, nei bandi di reclutamento dove sono previsti posti per l'impiego nelle forze speciali, la partecipazione è più sentita e non registra defezioni, anche unitamente al fatto che il percorso nelle forze speciali prevede anche una riserva speciale di posti per la stabilizzazione. Quindi, i due fattori si sommano. Sarebbe interessante approfondire quale dei due fattori prevale: se prevale la stabilizzazione oppure l'aspetto emotivo dell'attività delle forze speciali.

Altri elementi influenzanti l'*appeal* sono: la possibilità di stabilizzazione rispetto alla ferma a tempo determinato (possibilità di continuare la carriera); la possibilità concreta di inserimento nel mondo del lavoro, se si decide di cambiare o non si raggiunge la stabilizzazione; l'acquisizione di titoli professionali e di studio spendibili nel mondo del lavoro; infine, la possibilità di svolgere il servizio non lontano dai propri luoghi di origine, ovvero dai propri affetti.

Questi sono quota parte di tutti i fattori riconducibili all'*appeal* (abbiamo cercato di mettere i più importanti) ma chiaramente l'*appeal* è un fenomeno di natura sociologica e psicologica molto complesso.

Ritengo, inoltre, che un aspetto che, di recente, ha influenzato la perdita di *appeal* per la professione nelle carriere iniziali sia riconducibile alle varianti normative apportate dall'articolo 10 del decreto legislativo 28 gennaio 2014, n. 8, recante Disposizioni in materia di personale militare e civile del Ministero della difesa, nonché misure per la funzionalità della medesima amministrazione, che hanno modificato le percentuali di riserva dei posti per l'assunzione nelle carriere iniziali delle Forze di polizia a favore del personale che ha effettuato il servizio quale VFP1 e VFP4 nelle Forze armate. Questa riserva era assoluta fino al 31 dicembre 2015 ed è stata progressivamente diminuita nel triennio successivo. Le Forze di polizia possono ora reclutare parte di personale direttamente dalla vita civile.

Questo provvedimento ha, ovviamente, attenuato la valenza del servizio militare in qualità di VFP1, che in precedenza costituiva il canale unico per l'accesso alle Forze di polizia e soddisfaceva la speranza di stabilizzazione del candidato. Nondimeno, la valorizzazione del servizio civile universale, completato senza demeriti o ai fini della partecipazione ai concorsi banditi dalla pubblica amministrazione, con la sua equiparazione ai titoli di preferenza indicati nell'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, ha contribuito ad attenuare ulteriormente la valenza del servizio militare volontario.

Altro elemento condizionante l'*appeal* può essere individuato nell'elevata scolarizzazione degli studenti italiani, che ne orienta le aspettative verso orizzonti diversi da quelli che offre il reclutamento del volontario in ferma prefissata di un anno, che non sempre viene visto come un passaggio necessario per progredire nella carriera militare. Infatti, dai dati relativi al concorso 2017 emerge che circa l'80 per cento dei candidati possiede il titolo di studio di diploma di maturità. Quindi, con questo può accedere ad altri tipi di concorso: quelli per sottufficiale e ufficiale.

È anche vero che da VFP1 si può accedere, attraverso il passaggio a VSP, mediante concorsi interni, fino alla categoria degli ufficiali. Quindi, potrebbe essere considerata proprio la parte iniziale di una carriera, con percorso interno. Però, se io posso già fare un concorso per ufficiale, anche se magari è più difficile, vi partecipo, in quanto mi permette una stabilizzazione non dico immediata, ma molto più forte.

A ciò, ovviamente, si aggiunge l'incertezza per il transito nel servizio permanente e una retribuzione ritenuta non sufficientemente adeguata a fronte dei sacrifici del servizio militare. Il giovane non vuole correre il rischio di tornare a casa dopo un anno o di non essere confermato al termine del periodo delle successive ferme annuali, che sono due (uno più uno). Spesso

preferisce partecipare a concorsi più difficili, che, se superati, danno certezza immediata di impiego e a tempo indeterminato nel settore desiderato.

La crisi dei reclutamenti e della vocazione per la vita militare, peraltro, non è limitata al volontario in ferma prefissata di un anno (argomento di questa indagine) ma si rileva anche per le altre categorie (ufficiali e sottufficiali). Quindi, non abbiamo quell'abbondanza di domande che permette di fare una selezione. Si combatte sempre con i numeri, perché l'attività selettiva, proprio perché deve essere selettiva dal momento che deve raggiungere obiettivi di qualità che poi assicurano un impiego qualificato nel mondo in quelle professioni, fa sì che non abbiamo numeri ridondanti di idonei. Quindi, si arriva giusto agli obiettivi.

La problematica della crisi dei reclutamenti e della vocazione, comunque, non è limitata all'Italia, ma è un fenomeno che tocca, con modalità e per ragioni diverse, altri Paesi europei, quali ad esempio il Regno Unito e la Germania.

Il Regno Unito, come l'Italia, negli ultimi tempi sta incontrando problemi nel reclutamento nelle carriere di base, equivalente ai graduati delle Forze armate italiane, ma questo avviene in un contesto socioeconomico caratterizzato da tassi di disoccupazione bassi e, quindi, da elevata disponibilità di posti di lavoro nel mondo civile, che rendono meno appetibile la professione militare.

In Germania, per contro, la criticità si registra nel reclutamento e nel mantenimento delle consistenze nelle categorie degli ufficiali e dei sottufficiali. Recentemente, lo stato maggiore tedesco ha annunciato l'apertura del reclutamento anche ai cittadini europei per professionalità pregiate (medici e ingegneri). Il requisito è che non abbiano precedenti, che parlino il tedesco e che giurino fedeltà alla Repubblica tedesca.

In Svezia, invece, per ovviare all'analogo problema dei reclutamenti, si è provveduto a ripristinare una sorta di servizio militare obbligatorio, complementare, seppure in misura limitata, alle esigenze delle unità delle Forze armate volontarie.

Ritornando in Italia, in questi ultimi anni molteplici sono state le misure tecnico-organizzative per incentivare il reclutamento dei volontari, ma le iniziative intraprese dallo stato maggiore della Difesa da sole non bastano (l'abbiamo visto). È necessario affrontare tale criticità 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 orientati verso prospettive lavorative caratterizzate da maggiore sicurezza.

Per incentivare i reclutamenti bisogna offrire prospettive concrete, dare maggiori certezze sul futuro lavorativo nelle Forze armate o nelle Forze di polizia o nel mondo del lavoro civile. A tal fine, a mio avviso, si potrebbe ripartire dal presupposto di: dare una concreta possibilità a tutti, a prescindere dal reddito, di partecipare ai concorsi per l'accesso nelle carriere iniziali delle Forze armate, giungendo a una sensibile riduzione dei costi che attualmente gravano sui partecipanti e sulle loro famiglie, ponendo in essere apposite convenzioni con il servizio sanitario nazionale che permettano di effettuare visite ed esami ematochimici all'interno dei centri di selezione, ovvero presso le ASL territoriali o centri convenzionali, o prevedendo, in alternativa, forme di rimborso delle spese privatamente sostenute; ripristinare l'esclusività del reclutamento nelle Forze di polizia, con la riserva assoluta dei posti ai soli giovani che abbiano svolto servizio per almeno un anno come volontari in ferma prefissata nelle Forze armate; prevedere appositi percorsi per l'inserimento nel mondo del lavoro anche attraverso l'introduzione di un premio di congedamento, da elargire mensilmente, per un periodo di tempo determinato (chiaramente questa è un'ipotesi da approfondire) per il personale che non riesce a transitare nei ruoli del servizio permanente.

Durante tale periodo, nelle more dell'inserimento nel mondo del lavoro, l'ex VFP1 o l'ex VFP4 potrebbe, ad esempio, prestare

la propria opera a favore della Protezione civile. Quindi, si tratterebbe di un premio di congedamento che assiste nel percorso di ricollocamento nel mondo del lavoro, ma con un'attività utile sotto altra forma, che fra l'altro in gran parte potrebbe aver già svolto quando faceva il servizio militare. Inoltre, si potrebbe pensare di ampliare il periodo di fermo iniziale al fine di conferire senso di sicurezza rispetto alla situazione attuale e procedere alla valorizzazione dei corsi svolti in ambito militare, riconoscendone l'equipollenza ai titoli formativi civili corrispondenti al fine di poterli concretamente utilizzare per la re-immissione nel mondo del lavoro.

Avviandomi alla conclusione, ritengo opportuno evidenziare come il ruolo del volontario in ferma prefissata costituisca la linfa vitale per l'alimentazione del sistema professionale delle Forze armate. In tale contesto, è mio convincimento che occorra valorizzarlo a favore dell'intero comparto difesa e sicurezza. Quindi, il raggiungimento degli obiettivi del reclutamento è assolutamente una priorità per le Forze armate e una sfida che non si può perdere.

Il conseguimento dell'obiettivo quantitativo e qualitativo del reclutamento rappresenta un'assoluta priorità, pertanto l'adozione di misure tese a favorirne il raggiungimento necessita di 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 con la legge 1° dicembre 2018, n. 132, di conversione del decreto-legge 4 ottobre 2018, n. 113, il cosiddetto « Decreto Sicurezza ».

Onorevoli, presidente, vi ringrazio per l'attenzione. Resto a disposizione per qualsiasi domanda sull'argomento o per fornirvi altre informazioni che riterrete utili.

PRESIDENTE. Grazie a lei, Ammiraglio.

Do la parola ai colleghi che intendono intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

ROBERTO PAOLO FERRARI. Grazie, Ammiraglio. Credo che la sua illustrazione dimostri quanto l'indagine conoscitiva che questa Commissione ha avviato fosse necessaria. Noi abbiamo raccolto – mi permetta la citazione – un grido di dolore lanciato dagli stati maggiori, quando li abbiamo auditi a inizio legislatura, su molte problematiche, una delle quali era proprio quella della situazione del reclutamento soprattutto nelle carriere iniziali delle Forze armate.

Ritengo moderna ed efficiente la proposta che lei ha tratteggiato nei confronti dei destinatari del possibile reclutamento: Ha evidenziato, però, anche criticità o possibili miglioramenti sotto l'aspetto motivazionale e – aggiungo – emozionale nel caso in cui ci si proponga per raccogliere personale, posizionandosi orientativamente verso i giovani, che molto spesso hanno terminato il ciclo secondario dell'istruzione. Questa situazione fa il pari con la progressiva diminuzione del contingente complessivo delle quattro Forze armate, prevista dalla legge, che da una parte riduce il contingente complessivo e aumenta l'invecchiamento dell'insieme degli appartenenti alle Forze armate, dall'altra non riesce a sopperire alle necessità di completamento delle carenze di organico.

Nella parte conclusiva della sua relazione, ha evidenziato anche alcune possibili soluzioni.

Non ho particolari domande da formulare, in quanto lei ha centrato la questione, ha fatto un *focus* sulla situazione e ha illustrato alcune proposte risolutive. Ritengo tuttavia che la Commissione, nel prosieguo di questa indagine conoscitiva, dovrà, magari iniziando a formarsi un'idea propria, tornare a chiedere un supporto addirittura ancora più concreto e più pratico rispetto a quelli che potrebbero essere gli strumenti legislativi da adottare. Lei ha già individuato quello che potrebbe essere un veicolo, vale a dire la riforma delle carriere all'interno della delega conferita al Governo, ma anche altri strumenti in termini di azione legislativa.

Quello che sottolineo è che questa Commissione e il Parlamento, nell'avviare quest'indagine conoscitiva, hanno posto la loro attenzione su un tema che davvero, al pari

di quello che può essere il sistema delle dotazioni delle Forze armate, è una delle due criticità che sicuramente dobbiamo cercare di affrontare e cercare di risolvere in uno spirito di sostegno alle Forze armate, che sono un valore aggiunto, un bene assoluto, per il Paese.

SALVATORE DEIDDA. Ammiraglio, lei ha illustrato in maniera perfetta le criticità sul reclutamento. Quasi ci ha rubato le parole, perché ha ragione quando dice che c'è un problema logistico.

Venire, per esempio, dalla Sardegna o dalla Sicilia per fare le prove, o comunque dal nord, talvolta dalle regioni più periferiche, è considerato a volte come una spesa inutile, poiché non si sa bene quale risultato si riesca a raggiungere. Le faccio notare, anche se può sembrare una sciocchezza, che il cambiamento di clima che c'è tra la Sardegna e Roma è notevole e questo incide notevolmente nello svolgimento di una prova fisica di corsa. Ci sono persone che a volte non tengono conto di questo. Sono convinte di essere talmente preparate che non tengono conto della diversità di caldo che si prova.

Le posso dire che in Sardegna, ma anche in altri posti, dove sono stati chiusi, secondo me in maniera sbagliata, i centri di reclutamento, si è, per tale ragione, verificato un allontanamento dei giovani nei confronti delle Forze armate. Hanno visto l'Esercito o le Forze armate ritirarsi, quasi a non voler più essere di casa. Questo dovrebbe far riflettere tutta la Commissione e anche il Governo: bisognerebbe pensare di riaprire i centri di reclutamento anche in queste regioni. Lì le strutture ci sono, ci sono i centri medici. Se conoscete la Sardegna, c'è il Campo Rossi, e anzi di campi di addestramento ne abbiamo in abbondanza, così come credo in Puglia, dove non hanno problemi di luoghi dove addestrare giovani reclute.

Come ha detto bene, un giovane che pensa di fare prima un anno, poi altri quattro anni, fa una vita da precario e, infine, si vede la porta sbarrata e infranta la speranza di coronare quel sogno, quando esce sicuramente non ha parole di amore o di apprezzamento, sentendosi quasi rifiutato.

Il precariato nelle Forze armate non può più esistere e questa è una battaglia che vogliamo sottolineare. I volontari in ferma breve, non dico tutti, devono comunque avere un futuro. Se, però, quando sei all'interno delle Forze armate, hai un comportamento dignitoso – faccio una battuta – non puoi uscire per uno psicologo. Mi permetto di dire questo perché non trovo giusto che sia insindacabile il giudizio di uno psicologo quando dei ragazzi hanno dimostrato fisicamente, nella vita di tutti i giorni dentro le Forze armate, di meritare quel grado.

So che non è responsabilità vostra, perché è la politica che vi ha imposto dei tetti massimi di organico, ma questo è un problema su cui dobbiamo concentrarci e che dobbiamo condividere con voi, perché oggi i giovani sono cambiati, sono molto più preparati, più svegli, hanno una cultura molto più approfondita. Quando si vedono rifiutati, quando vedono sbarrata la porta di una carriera che hanno coltivato per tanto tempo, ovviamente questo non porta giovamento.

Quanto all'*appeal*, le posso assicurare, anche da un recente sondaggio che abbiamo fatto, che gli italiani amano le Forze armate. Non è quello il problema. Ripeto che è un problema di carriera, di investimenti.

Faccio anche un'altra battuta: non è possibile che un giovane in ferma breve, o anche di quattro anni, quando va in missione trovi una caserma non agibile. Dico che la politica si deve porre il problema, e spero che questo Governo, che ha annunciato di volere operare una ricognizione su tutti gli immobili, stanzi i fondi per adeguare gli spazi di vita dei nostri militari, dagli ufficiali ai sottufficiali, a chi è appena entrato, ai livelli di un esercito di professionisti. È questo che la politica ha dichiarato tanti anni fa: eliminiamo la leva obbligatoria per fare un esercito di professionisti. Come tali, in teoria, li dobbiamo trattare.

Le faccio poi una domanda su un dato che forse mi è sfuggito: qual è la percen-

tuale di chi entra in servizio permanente ? E qual è la percentuale di quelli scartati, se l'avete ?

La ringrazio ancora per la relazione.

ROBERTO ROSSINI. Ringrazio l'Ammiraglio per l'esposizione chiara e puntuale. Voglio approfittare della sua presenza per fare una domanda sui militari in ausiliaria.

A fronte della pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* dei numero dei militari in ausiliaria, vorrei sapere se avete già avuto richieste da parte delle pubbliche amministrazioni e se avete già dei dati che potete far pervenire alla Commissione, anche suddiviso per regione.

Vorrei fare anche un'altra domanda. Lei ha detto che la maggior parte delle domande di reclutamento proviene dal Mezzogiorno, mi pare circa il 70 per cento, se non sbaglio. Immagino che chi prosegua la carriera militare rimanga sempre su quelle percentuali, sempre centrate sul Mezzogiorno. Vorrei sapere se all'epoca della leva obbligatoria il tasso di conversione era in linea con queste percentuali, sempre a favore del Mezzogiorno, o se magari il fenomeno era un po' più distribuito.

NICOLA CARÈ. Grazie, Ammiraglio Ricca. Congratulazioni per la relazione molto dettagliata ed esauriente. Concordo con il collega Ferrari, che è andato subito al punto e ha centrato molti fattori. Quest'indagine conoscitiva è entrata, quindi, nel merito.

Vorrei soltanto avere alcuni dettagli in più sui dati che lei ha fornito. Ci sono due o tre punti su cui vorrei chiedere.

Lei ha parlato nella sua presentazione di sei o sette anni per calcolare il cambiamento del *trend* del personale assunto o non assunto, idoneo o non idoneo. Si poteva fare un calcolo, magari, su dieci anni ?

Ho notato anche che ha accennato al titoli di studio che normalmente hanno le persone che presentano domanda, ovvero il diploma. Vorrei sapere se, per questo periodo di tempo, queste persone hanno conseguito titoli aggiuntivi che potrebbero usare nella loro carriera, nel futuro, e di che tipo sono, se soltanto generici oppur specialistici.

Non so chi, tra i miei colleghi, le ha fatto una domanda relativa alle prove di reclutamento: io vorrei sapere anche quali sono le prove più « selettive » su cui il selettore vuole concentrarsi. Sono le prove dello stato fisico, le risposte ai quiz sulla cultura generale che ha questa persona o il colloquio psicoattitudinale ? Vorrei sapere quali sono le differenze e quale prova riveste più importanza ai fini della selezione di questi candidati.

Naturalmente, se fosse possibile, vorrei anche conoscere il numero dei prosciolti al termine delle ferme temporanee. È importante, questo dato, secondo me, per valutare le condizioni di precariato dei reclutati.

Ringrazio di nuovo.

ANTONIO DEL MONACO. Mi dispiace non aver ascoltato completamente la relazione, perché purtroppo ero impegnato in un'altra Commissione, ma ho avuto la possibilità di sentire, con piacere, la parte che riguarda la salvaguardia della riserva assoluta, che per me rappresenta un punto di partenza ed un punto estremamente importante per il reclutamento.

Soprattutto, devo ringraziarla perché ha parlato, così mi hanno detto, anche del profilo unico e del fatto che lo vuole allargare ad altri comparti. Abbiamo predisposto una risoluzione proprio in tal senso affinché questo passo, già fatto nel penultimo concorso per i VFP1, possa essere applicato a tutti gli altri concorsi paritetici per tre distinte ragioni di economicità: infatti è economico per la Difesa, per la famiglia che deve sostenere meno spese, e per le energie del ragazzo, che invece di fare a quattro o cinque visite, fa una visita che gli vale anche per altri concorsi. Questo è un primo passo per guardare in avanti. Chissà, un domani potremmo avere una selezione medica interforze. Probabilmente, potrebbe essere anche un passo successivo per guardare a una economicità, a una snellezza, a un'efficienza, a un'efficacia per quanto riguarda la Difesa.

Ho, però, una questione. Abbiamo avviato questa indagine sul reclutamento, ma io mi immagino una nuova figura del volontario guardando a quella che per alcuni

anni è stata la figura emblematica delle Forze armate, che ha mostrato dei punti di forza, ma anche delle criticità: mi riferisco, all'abbandono da parte di alcuni dal momento che, alla fine, non tutti possono entrare in servizio permanente.

Come lei, però, anche io ho vissuto quarant'anni nelle Forze armate, e posso dire che ricordo i volontari tecnico-operativi (VTO). Erano coloro che al termine del periodo trascorso nelle Forze armate riuscivano ad avere una specializzazione, che diventava proprio un mestiere una volta usciti qualora non si fosse continuato a svolgere questo tipo di attività specializzata all'interno della struttura militare.

Stiamo elaborando una proposta per istituire un nuovo modello di volontario, non sulla base di un anno, che possa avere due parametri essenziali: quello dell'operatività, ma soprattutto quello dell'aspetto tecnico. Parliamo di un volontario tecnico-operativo che possa essere un tecnico all'interno della nostra realtà utile in entrambi gli ambiti, così non avremo le difficoltà di reimpiego al momento di dover ricambiare questo personale. Non so se anche la difesa stia ragionando su questo, ma da parte nostra c'è l'intenzione di approcciarci a riflettere su un nuovo profilo del volontario del futuro. Grazie.

GIOVANNI RUSSO. Ringrazio l'Ammiraglio per la disanima puntuale.

Vorrei chiedere se siano mai stati condotti degli studi comparativi con i sistemi di reclutamento delle forze armate straniere, per ispirarsi eventualmente all'adozione di un modello già sperimentato con buoni frutti anche all'estero. Grazie.

PRESIDENTE. Do ora la parola all'Ammiraglio Ricca per la replica.

PIETRO LUCIANO RICCA, *Direttore Generale del Personale Militare (PERSOMIL).* Mi pare che la domanda dell'onorevole Ferrari fosse implicita in tutto: che cosa si può fare per migliorare ?

In effetti, gran parte si è fatto, però l'*appeal* è molto complesso. Lei parlava degli aspetti emozionali. Chiaramente, sono gli aspetti – e sono molteplici – che possono modificare l'orientamento, quindi la volontà di una persona di aderire a una professione.

Quanto alle domande degli altri onorevoli, quasi tutte hanno rappresentato la necessità di dare delle conferme, di dare delle opportunità successive. Mi viene di rispondere all'onorevole Del Monaco sul parametro tecnico.

In effetti, il dato che dicevo della valorizzazione dei titoli professionali spendibili, in gran parte forzando, comunque cercando di forzare la cosa, potrebbe portare a dare un valore. Si parlava di un VTO, di un tecnico: creo non solo un militare che serve adesso, ma con i soldi pubblici sto formando, sto facendo qualcosa che potrà servire alla società in altra veste; do dei titoli professionali, ma orientati e riconosciuti all'esterno; do anche una valenza di verifica che quei titoli non sono solo un pezzo di carta, ma sono stati « lavorati » e verificati. La società, quindi, chiunque nel mondo del lavoro acquisisca uno di questi militari, sa che dietro un titolo c'è stato un impiego efficace, valido, per cui è una forma di garanzia. In altri termini, è un po' la « riserva » della Polizia. In un certo senso, mi pare di capire che si cerchi di dare una forma di riserva.

Questo avviene in altre realtà, in altri Stati, in cui in effetti il passaggio della professionalità militare rappresenta un titolo molto forte, ma in un mondo del lavoro che chiaramente ha la possibilità di assumere. Questo è un problema che esula dal mondo militare, ma è della società. Chiaramente, in un mondo in cui si sa che quella professione ha prodotto un valore, all'esterno, quando devo acquisire una professionalità, so che lì c'è un bacino verificato e di qualità a cui posso sicuramente attingere.

Quanto agli aspetti emozionali, onorevole Ferrari, ripeto che ritengo che in questa fase il reclutamento rappresenti una priorità. Il rischio è quello, in un certo senso, dell'implosione, cioè di non riuscire ad avere quell'organico per svolgere quelle funzioni. Ogni iniziativa, che sia tecnica o di legge, è da studiare in una maniera

d'insieme, sinergica, per raggiungere l'obiettivo. Io penso che questa indagine conoscitiva rappresenti, come lei diceva, un elemento importante. Il Parlamento ha questa sensibilità sulla materia, e penso che non si possa fare altro che bene.

Onorevole Deidda, relativamente al problema logistico, qui partiamo da lontano, dalla sospensione della leva, dai centri di selezione che erano ragguardevoli perché tarati per la leva. Contestualmente, ci sono stati dei tagli dell'organico che non hanno permesso di sostenere quei centri che non hanno praticamente più clienti perché la leva è stata sospesa. Se guardiamo a un altro fenomeno, quello del personale sanitario, attualmente i medici, soprattutto gli specialisti, che vanno ad alimentare i centri di selezione sono una preda – permettetemi – del Servizio sanitario, in quanto questo si trova in condizioni di forte carenza di organico, quindi vengono banditi concorsi e abbiamo un esodo. Quello del riempimento e del mantenimento degli organici è un fenomeno veramente di grande importanza.

Anche qui, le problematiche si concatenano. So che in maniera sperimentale è stato attivato un altro centro di selezione al nord, a Milano. Quello che lei diceva è stato avvertito come esigenza, però la difficoltà è quella di alimentare correttamente un centro di selezione con tutte le strutture e poter fare quel mestiere.

Il precariato non deve esistere. Sicuramente, questo è un elemento importante.

Per quanto riguarda le percentuali, mediamente, in Marina e in Aeronautica tutti i VFP4 vengono assorbiti e stabilizzati. Prima, l'Esercito aveva un po' di sfrido. Ultimamente, proprio per la riduzione dei numeri, anche l'Esercito stabilizza praticamente quasi tutti.

Il discorso è che deve passare del tempo. Quello della stabilizzazione è un obiettivo non a breve termine, ma che arriva quantomeno dopo almeno sei anni, anzi sette: VFP1, prima rafferma, seconda rafferma, VFP4. Lì ci sono ulteriori rafferme. In alcuni casi, quest'incertezza non opera a nostro favore.

Vengo al discorso sullo psicologo. I requisiti possono sembrare abbastanza severi. È vero che il livello culturale è elevato. Adesso abbiamo l'80 per cento di diplomati. Anche la *smartness* dei nostri giovani è aumentata rispetto al passato, per alcuni aspetti; forse per altri, quelli pratici, un po' meno. Io sono di una generazione più analogica: vedo che sono molto più dinamici per alcuni aspetti; per altri, sono magari più fragili.

Perché il discorso dell'aspetto psicologico ? Quelli che un domani saranno affidati al militare sono compiti che praticamente prevedono una capacità di autocontrollo, di gestione della crisi, che comunque rimane quella. Se l'uomo, ahimè, deve essere poi impiegato in situazioni critiche, operative, deve avere nelle sue caratteristiche tutta la possibilità di reagire alla situazione di crisi. È per quello che si indaga anche la capacità, nelle situazioni di crisi, di mostrare dal punto di vista caratteriale capacità di coesione e altro.

Quanto all'*appeal* delle Forze armate negli ultimi anni – è una considerazione che abbiamo fatto anche all'interno del mio *staff* – è vero, nell'opinione pubblica degli italiani è aumentato. Non so se sia aumentato, almeno dai dati, l'*appeal* di aderire alle Forze armate. A me piacciono le Forze armate, clicco « mi piace »: che ne voglia far parte è un altro *click*. Dobbiamo cercare di fare che quel *click* corrisponda a una domanda convinta di adesione. Mi pare di aver soddisfatto le sue domande.

Onorevole Rossini, quanto all'ausiliaria, subito dopo la pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* del bando per il personale in ausiliaria, e quindi dell'apertura dei richiami, ci sono state numerose domande da parte di enti pubblici, soprattutto comuni. Il percorso è stato gestito in concorso con il Gabinetto del ministro e già ci sono stati parecchi contatti rispetto alle richieste dei comuni con personale in ausiliaria. Recentemente c'è stato il primo caso di conclusione del processo, alcuni sono in corso. Non ho dati sui numeri, però posso farveli avere.

Poiché lo prevede la legge, andremo a pubblicare i dati pubblicabili nel nostro

sito, rendendo alcune informazioni utili agli enti pubblici. Tali informazioni saranno reperibili nel sito attraverso una speciale autorizzazione, una *password* speciale, in modo da « mecciare » domanda e offerta nel migliore dei modi.

Il problema in alcuni casi è che la norma prevede che debbano essere attività coerenti e congrue anche al rango e al grado. L'esigenza di alcuni comuni è invece orientata, in molti casi, a personale esecutivo, quindi lì attualmente, non avendo i VSP così anziani già andati in pensione, non abbiamo gli esecutivi. Abbiamo i direttivi e i dirigenti, per i quali le esigenze dei comuni sono ridotte.

Alcuni grandi comuni, come Roma, sono però molto orientati a ripianare i dirigenti, quindi c'è già stato un incontro con i responsabili del personale del comune e con il personale in ausiliaria della provincia di Roma.

Durante la leva il personale veniva da tutta Italia e la chiamata era obbligatoria. Non ho a portata di mano il dato sulle percentuali delle domande per provenienza geografica, possiamo fornirlo, ma non penso che si discosti molto dal 70 per cento; siamo a percentuali elevate.

Non abbiamo detto che quel 70 per cento non include Roma, l'Abruzzo e il Molise. Con queste aree arriviamo all'83 per cento. Le domande provenienti dalle regioni del nord sono minimali, perché se c'è un'offerta di lavoro maggiore in quelle regioni, ovviamente uno ha altre strade più facili, vicine a casa.

Mi pare di aver risposto, onorevole Rossini.

Circa i dieci anni di analisi, onorevole Carè, in effetti ci siamo limitati a quegli anni perché precedentemente non era un problema; quindi i numeri erano elevati (possiamo fornirvi anche il dato statistico per far vedere come era la situazione e poi negli ultimi anni l'evoluzione in negativo).

Quanto al titolo di studio, la maggior parte sono diplomati; c'è qualche caso anche di laureato con laurea triennale di primo livello. Le aspettative di un diplomato rispetto ad un'attività esecutiva che forse non può avere una stabilizzazione e comunque avrà una difficoltà di percorso per arrivare a livelli di carriera diversi potrebbero essere disattese, e sicuramente quelle del laureato vengono disattese il giorno dopo, perché dovrà fare per un periodo di almeno un anno più le rafferme, attività meramente esecutive. Lì la strada è proprio quella di tentare qualcosa di diverso.

Prove di reclutamento, quale pesa di più. Non c'è un peso generale, perché si parte da una graduatoria di preselezione, poi ci sono delle prove psicoattitudinali, quindi *on-off,* e poi sono state cancellate le *on-off* fisiche; quindi, se uno fa delle *performances* elevate ha dei punteggi incrementali, migliora il proprio *status*.

La cosa che va detta e che si collega con la leva è che il servizio obbligatorio di leva permetteva un'indagine sanitaria della popolazione maschile italiana. In quell'occasione si aveva l'evidenza di alcune patologie altrimenti completamente sconosciute all'interessato e alla sua famiglia. Vediamo che anche oggi emergono patologie anche significativamente gravi sconosciute all'interessato.

Queste sono le percentuali di corporatura, indice di massa corporea, accertamenti. Prima c'erano peso e altezza, ma il discorso dell'altezza adesso è stato abolito e c'è un indicatore di massa corporea che si ottiene con una strumentazione che però può procurare indicazioni false, quindi a volte la prova viene ripetuta e, comunque, viene supportata da un'analisi della morfologia dell'individuo fatta dal medico, quindi non è cosa meccanica.

Per quanto riguarda le patologie otorinolaringoiatriche abbiamo ipoacusia bilaterale alle alte frequenze, stenosi respiratorie nasali, polipi alle corde vocali. Se passiamo a cardiologia, abbiamo aritmie, blocco di branca, vizi valvolari e alterazioni del tricuspide, pervietà del dotto di Botallo. Se qualche medico è presente, può capire meglio di me la gravità. Nell'area ortopedica si riscontrano il vagismo e il varismo delle ginocchia, il piattismo plantare, scoliosi di entità variabile.

Gli esami del sangue magari vanno bene, però poi si scoprono delle patologie, come

ad esempio un classico delle visite mediche militari rappresentato dalle ernie inguinali e dal varicocele. Queste patologie emergono in questa situazione e il candidato scopre per la prima volta di avere un problema che dovrà risolvere, quindi serve anche questo.

Il Generale Santella mi faceva notare che l'incidenza dell'esclusione è maggiore nell'accertamento psicofisico rispetto a quello attitudinale. Il discorso fisico ovviamente è importante, perché il militare deve essere perfettamente performante, ma è importante far notare anche queste patologie particolari che uno ignora, per cui si reca tranquillamente a fare un concorso e scopre di doversi curare.

Sulla riserva assoluta, onorevole Del Monaco, lo abbiamo detto, l'orientamento è quello di arrivare al certificato sanitario unico. Lo stiamo facendo sperimentalmente a causa dei costi, ma ovviamente l'interesse è abbatterli, quindi l'estensione dopo un periodo minimo di sperimentazione, e ci conforta se da parte della Commissione ci sarà un'indicazione, ma sicuramente è un percorso che, una volta individuato, potrà essere utilizzato per tutti.

In effetti, se andiamo a vedere la selezione medica interforze, se lei la intende fisicamente nello stesso luogo è una cosa, quindi è un esame che deve fare lo stato maggiore della Difesa, lo stato maggiore di Forza armata; è una questione organizzativa e anche logistica particolare, se intendiamo una selezione medica interforze decentrata. Avendo unificato gli *standard* dei requisiti attitudinali con il certificato sanitario unico e i requisiti sanitari unici, di fatto è una selezione interforze nei criteri.

Fisicamente è un altro discorso, diventa più complesso cercare un luogo che possa raccogliere tutto questo personale, logisticamente i numeri sono elevati. È vero anche quello che diceva l'onorevole Deidda; per gli isolani (io sono siciliano come il presidente, lei è sardo) i trasporti per arrivare ai centri di selezione hanno costi superiori a cento euro, quindi diventa una cosa impegnativa perché non è detto che uno lo sappia prima e possa prendere un biglietto *low cost*, quindi si trova a pagare un biglietto a costi di mercato.

Nuova figura del volontario. Sicuramente dando dei parametri tecnici e il riconoscimento. Ritengo che l'attività del riconoscimento dei titoli debba passare con un provvedimento legislativo, perché adesso la materia è in capo alle regioni; quindi il fatto di riconoscere un titolo professionale acquisito, con tutti i crismi e gli standard certificati dalla regione o dalle regioni, può essere un elemento importante, perché a quel punto ho fatto il corso per elettricista di bordo da militare di Marina che è equipollente al corso professionale di elettricista, ma soprattutto ho un impiego in quel ruolo per un certo numero di anni, quindi ho certificato che non ho solo il famoso pezzo di carta, ma ho anche un impiego operativo validato con merito.

Onorevole Russo, non esiste uno studio comparativo o almeno non mi risulta, io sto avviando una consultazione con gli addetti militari stranieri, soprattutto delle nazioni europee vicine anche per dimensioni alle nostre Forze armate, residenti in Italia, sia per acquisire informazioni sulle criticità, sia per conoscere i loro sistemi di reclutamento e di selezione, e capire se possiamo migliorarci o consigliare loro cosa fare per diventare come noi, perché potremmo anche scoprire che in qualcosa non siamo secondi a nessuno.

Questo è interessantissimo, perché in questo momento qualsiasi arma per affrontare questo problema è utile, quindi dobbiamo trovarla in tutti i campi, con tutti gli interlocutori possibili. Grazie.

PRESIDENTE. Grazie a lei, Ammiraglio. Ho un ulteriore richiesta di intervento da parte del collega Ferrari.

ROBERTO PAOLO FERRARI. Telegraficamente, uno degli obiettivi dell'indagine conoscitiva è quello di arrivare a fare dei raffronti con le altre Forze armate dei Paesi europei a noi simili. Le chiedo se ci può dare indicazioni in merito a coloro che accedono al VFP1 in termini di retribuzione, a quanto corrisponde, se cambia con la prima rafferma successiva oppure la

retribuzione dei VFP4, e l'età media delle persone che vengono selezionate, anche in funzione del fatto che, se una delle soluzioni proposte è quella di ripristinare la riserva assoluta, dall'altra parte coloro che li dovrebbero ricevere lamentano (lo hanno già fatto in alcune audizioni) l'età avanzata di coloro che diverrebbero la loro forza di polizia o carabinieri.

PRESIDENTE. Prego, Ammiraglio.

PIETRO LUCIANO RICCA, *Direttore Generale del Personale Militare (PERSOMIL)*. Per la retribuzione non ho qui elementi certi. È chiaro che il trattamento economico è collegato alle crescite e alle variazioni del volontario in servizio permanente, quindi è una percentuale di quello, e ha avuto anche recentemente, con gli adeguamenti al nuovo contratto, delle modifiche migliorative. Il dato è superiore a mille euro, però posso fornirlo con maggiore precisione.

Per quanto riguarda l'età media, ha perfettamente ragione, la motivazione per cui c'è stata una richiesta da parte delle Forze di polizia di modificare la riserva dei posti è proprio quella che diceva lei. Penso però che potremmo trovare un percorso che soddisfi entrambi, anche perché mi pare di aver visto recentemente che l'età massima per i concorsi nelle Forze di polizia dall'esterno non sia così bassa; quindi non c'è più la riserva al 100 per cento. La percentuale presa dall'esterno non è esattamente giovanissima, quindi si accetta anche lì, perché la popolazione che deve essere raccolta non è concentrata sui diciottenni, ma c'è un mercato del lavoro variegato.

Ritengo quindi che si possa trovare un compromesso per soddisfare entrambe le esigenze, senza compromettere funzionalità di uno, né dell'altro, chiaramente bisogna trovare una soluzione condivisa.

Il limite è 25 anni, le farò sapere la media esatta. Per quanto riguarda i concorsi nelle Accademie, che un tempo mediamente erano fatte a 18 anni dopo il diploma, quindi l'età media era di poco superiore ai 19 anni, perché uno faceva il concorso e magari lo ritentava l'anno dopo, adesso è sui 21 anni: è cresciuta, quindi uno o tenta, non ci riesce e ritenta, o fa un altro percorso come il VFP1 e poi tenta l'ufficiale. Quindi il VFP1 viene considerato un'occasione per non stare a casa, fare qualcosa, capire il mondo militare e prepararsi.

Ci sono però anche quelli che fanno l'università, quindi iniziano il percorso e poi cambiano idea. Un tempo chi accedeva all'Accademia aveva esclusivamente il diploma; adesso abbiamo anche casi che hanno una laurea di primo livello, triennale, che non viene valorizzata se non nella loro capacità di affrontare gli studi in altro modo.

Questo succedeva anche tanti anni fa, però questi giovani magari avevano fatto un solo anno, sicuramente non avevano preso una laurea o fatto tre anni di università; per esempio nel mio corso eravamo tutti appena diplomati o di un anno dopo, avevamo un solo ex maresciallo, un secondo capo di Marina, che aveva 27 anni, quindi alzava la nostra media e lo chiamavamo papà. Noi eravamo tutti diciottenni, ragazzini.

PRESIDENTE. Rinnovo i ringraziamenti all'Ammiraglio Ricca, anche per la presentazione informatica che ci ha lasciato e di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico dell'audizione odierna *(vedi allegato)*, e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 17.35.

Licenziato per la stampa
il 4 luglio 2019

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO

Direzione Generale
per il Personale Militare
Audizione del Direttore Generale per il Personale Militare
Roma, 16 gennaio 2019
1

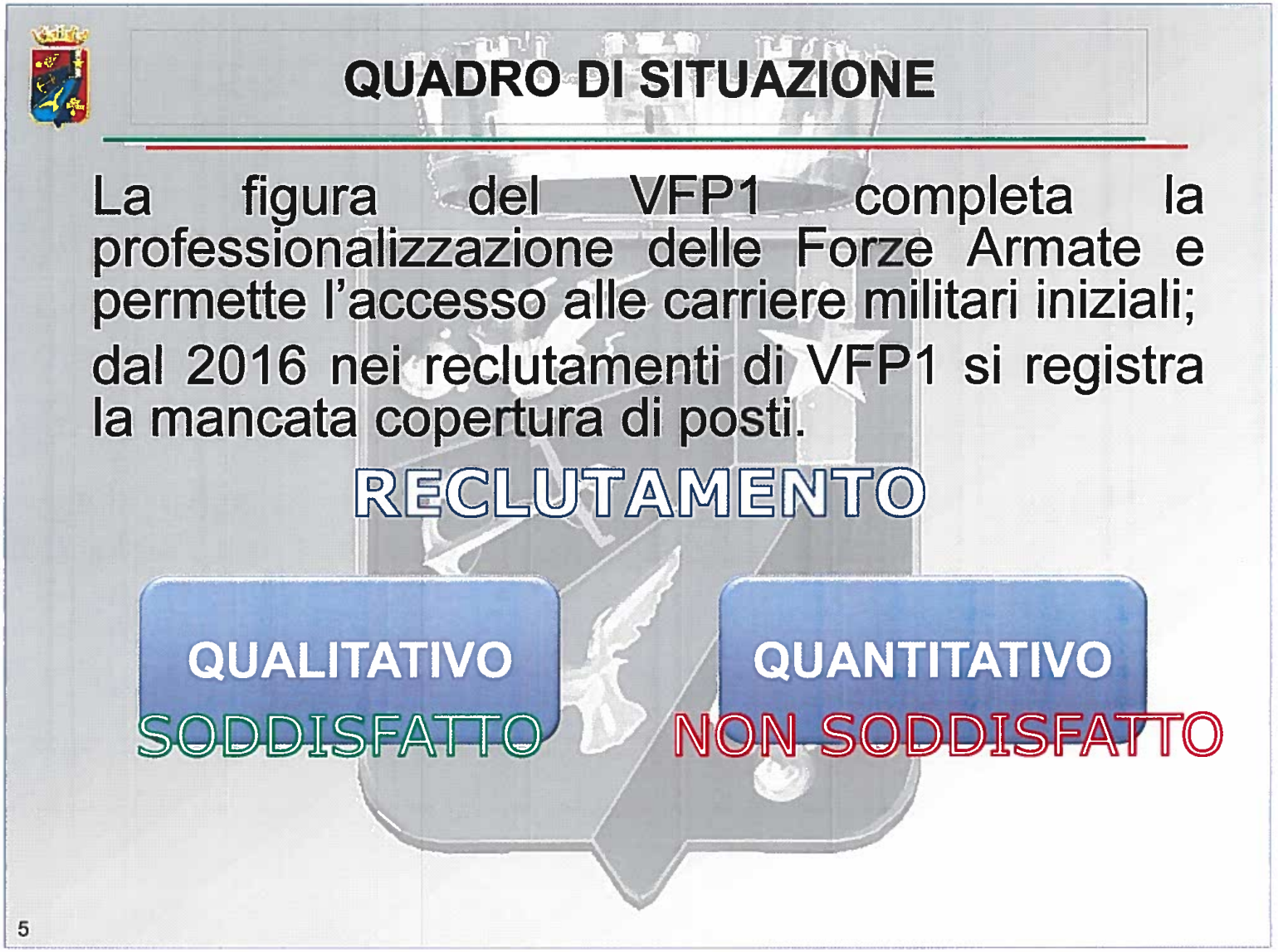
Successione degli argomenti

1. Compiti degli attori istituzionali
2. Quadro di situazione
3. Problematiche emerse nelle fasi del reclutamento
4. Misure correttive poste in essere
5. L'*appeal* del reclutamento nelle Forze Armate
6. Proposte
7. Conclusioni

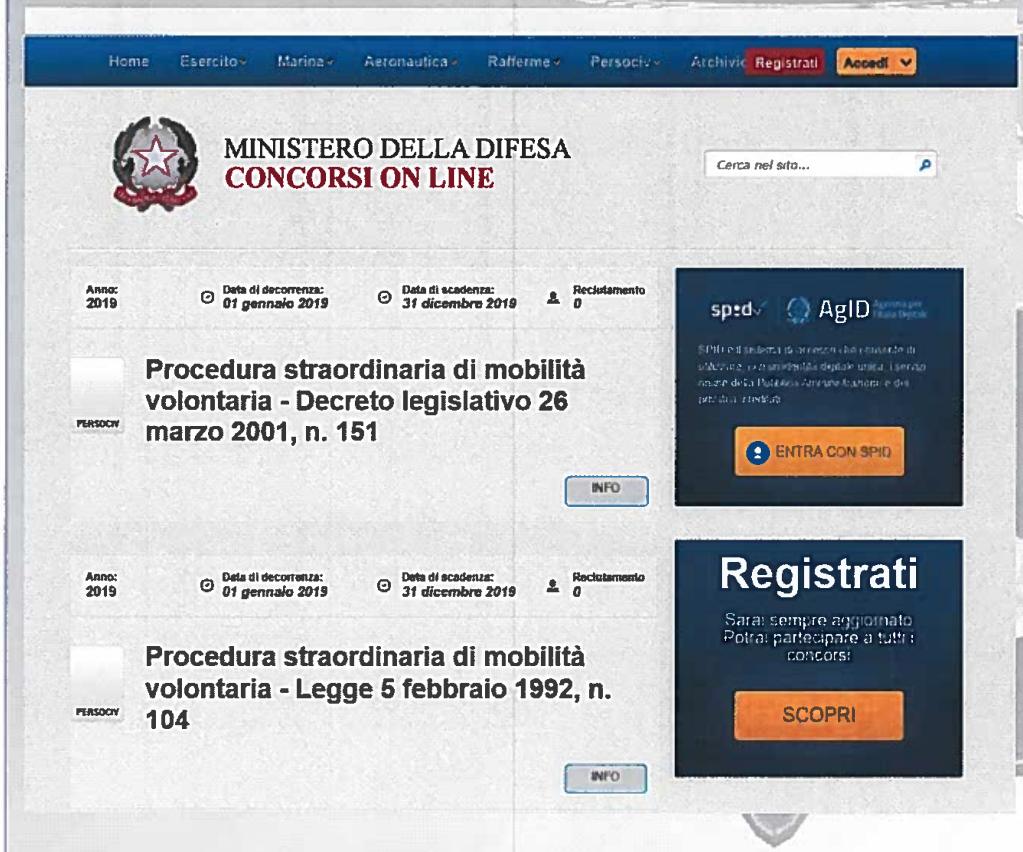
Compiti della Direzione Generale
1. Reclutamento
2. Stato Giuridico e Avanzamento
3. Documentazione Caratteristica e Matricolare
4. Disciplina
5. Trattamento Economico
3

COMPITI DELLA DIREZIONE GENERALE PER IL RECLUTAMENTO

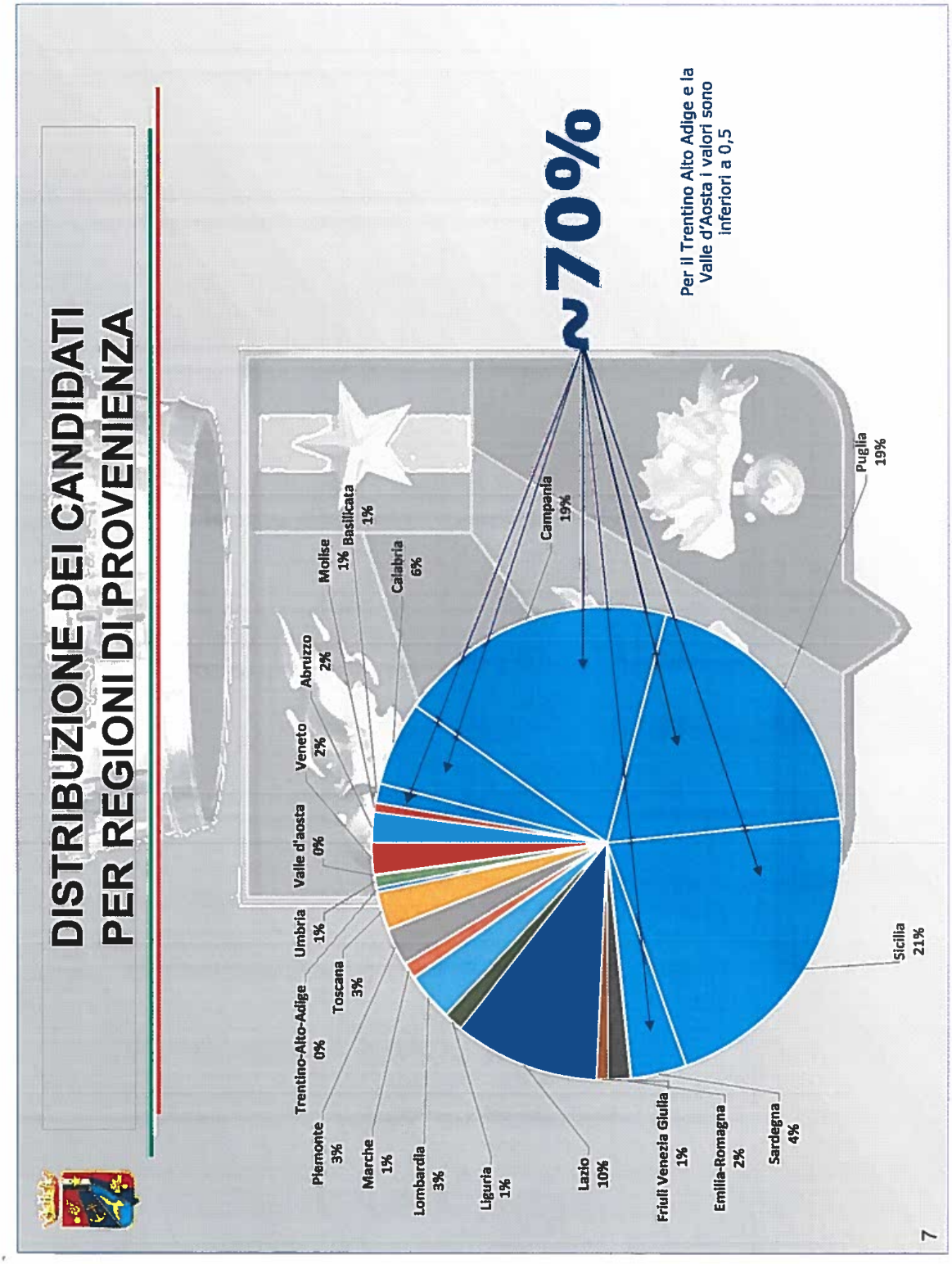
Garantire il corretto svolgimento delle procedure e delle attività tecnico-amministrative volte all'immissione in servizio del personale militare necessario alle Forze Armate per assolvere i precipui compiti istituzionali.


QUADRO DI SITUAZIONE
La figura del VFP1 completa la professionalizzazione delle Forze Armate e permette l'accesso alle carriere militari iniziali;
dal 2016 nei reclutamenti di VFP1 si registra la mancata copertura di posti.
RECLUTAMENTO
QUALITATIVO
SODDISFATTO
QUANTITATIVO
NON SODDISFATTO
5

PORTALE DEI CONCORSI ON-LINE



Dal 1° luglio 2012, le domande di partecipazione ai concorsi per il reclutamento del personale militare avvengono esclusivamente per il tramite del portale dei Concorsi On Line.


DISTRIBUZIONE DEI CANDIDATI
PER REGIONI DI PROVENIENZA
≥70%
Per il Trentino Alto Adige e la Valle d'Aosta i valori sono inferiori a 0,5
Sicilia 21%
Puglia 19%
Campania 19%
Lazio 10%
Calabria 6%
Sardegna 4%
Lombardia 3%
Piemonte 3%
Toscana 3%
Emilia-Romagna 2%
Abruzzo 2%
Veneto 2%
Marche 1%
Liguria 1%
Friuli Venezia Giulia 1%
Basilicata 1%
Molise 1%
Umbria 1%
Valle d'aosta 0%
Trentino-Alto-Adige 0%
7

QUADRO DI SITUAZIONE

RECLUTAMENTO VFP 1

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Posti a concorso	9665	9498	9348	9999	10780	10720
Domande presentate	83960	83110	78519	87508	83914	86023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Convocati alle prove selettive	26096	34536	37278	40557	66770	61484
Presentati alle prove	22013	23822	25219	27304	27439	29000*

30% → **59%**

Aumento delle mancate presentazioni alle prove

*il dato include la previsione per il 4° blocco E.I. 2018 – selezioni in corso

8

QUADRO DI SITUAZIONE

RECLUTAMENTO VFP 1

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Presentati alle prove	22013	23822	25219	27304	27439	29000*
Idonei	11430	10696	9785	8184	9741	9900*
incorporati	8919	8984	8550	7390	8406	7900*
Posti a concorso	9665	9498	9348	9999	10780	10720
gap	- 746	- 514	- 798	- 2609	- 2374	- 2820*

Gap di reclutamento

I dati non tengono conto dei ricorrenti immessi in servizio

*il dato include la previsione per il 4° blocco E.I. 2018 – selezioni in corso

QUADRO DI SITUAZIONE

RECLUTAMENTO VFP 1

ESERCITO	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Convocati alle prove	17900	25250	27700	29800	50872	45060
Presentati alle prove	17735	19224	21086	21966	21499	22746*
Idonei	8759	7755	7098	5771	6675	6511*
Posti a concorso	7210	7000	7000	7699	8000	8000
Incorporati	6522	6495	6200	5094	5840	5113*
gap	-688	-505	-800	-2605	-2160	-2887*

*previsione

MARINA MILITARE	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Convocati alle prove	4992	5880	6855	6497	11892	12389
Presentati alle prove	2867	3133	2981	3520	4179	4491
Idonei	1907	2023	1927	1694	2055	2292
Posti a concorso	1700	1748	1748	1500	1980	1920
Incorporati	1691	1743	1741	1490	1762	1968
gap	-9	-5	-7	-10	-218	+48

AERONAUTICA MILITARE	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Convocati alle prove	3204	3406	2723	4260	4006	4035
Presentati alle prove	1211	1465	1152	1818	1761	1763
Idonei	764	918	760	923	1011	1097
Posti a concorso	755	750	600	800	800	800
Incorporati	706	746	609	806	804	819
gap	- 49	-4	+9	+6	+4	+19

Fasi del reclutamento VFP 1

1. Inoltro delle domande on-line
2. Valutazione dei titoli di merito
3. Formazione graduatoria di merito
4. Convocazione alle prove selettive
5. Formazione graduatoria definitiva
6. Nomina vincitori e incorporamento

A fattor comune, durante le fasi concorsuali si procede alla verifica dei requisiti di partecipazione e dei titoli di merito rilasciati dalla Pubblica Amministrazione e dei titoli ritenuti validi dalla Commissione Valutatrice

PROBLEMATICHE EMERSE

MANCATA PRESENTAZIONE ALLE SELEZIONI

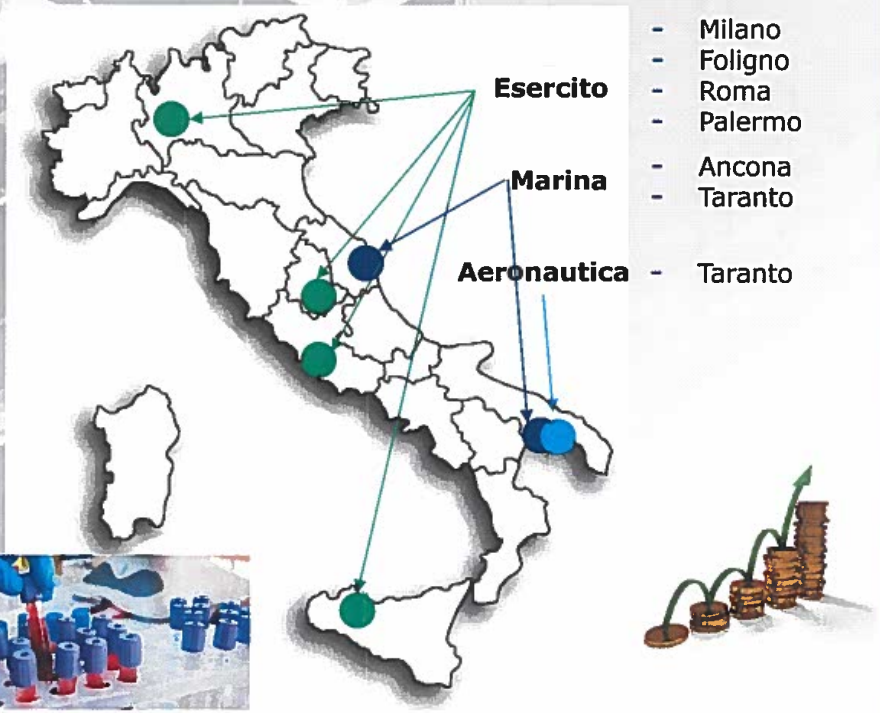
59% (dato 2017)

La praticità della domanda on-line non favorisce l'elaborazione "dell'evento concorso" in ambito familiare con la dovuta valutazione delle relative conseguenze (costi, prospettive future, ecc.)

PROBLEMATICHE EMERSE

COSTI

costi elevati per esami clinici e accertamenti sanitari (circa 250 euro), spese di viaggio e di vitto e alloggio per tre giorni



13

PROBLEMATICHE EMERSE

IDONEITA'

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Convocati alle prove selettive	26096	34536	37278	40557	66770	61484
Presentati alle prove	22013	23822	25219	27304	27439	23532*
Idonei	11430	10696	9785	8184	9741	8630*

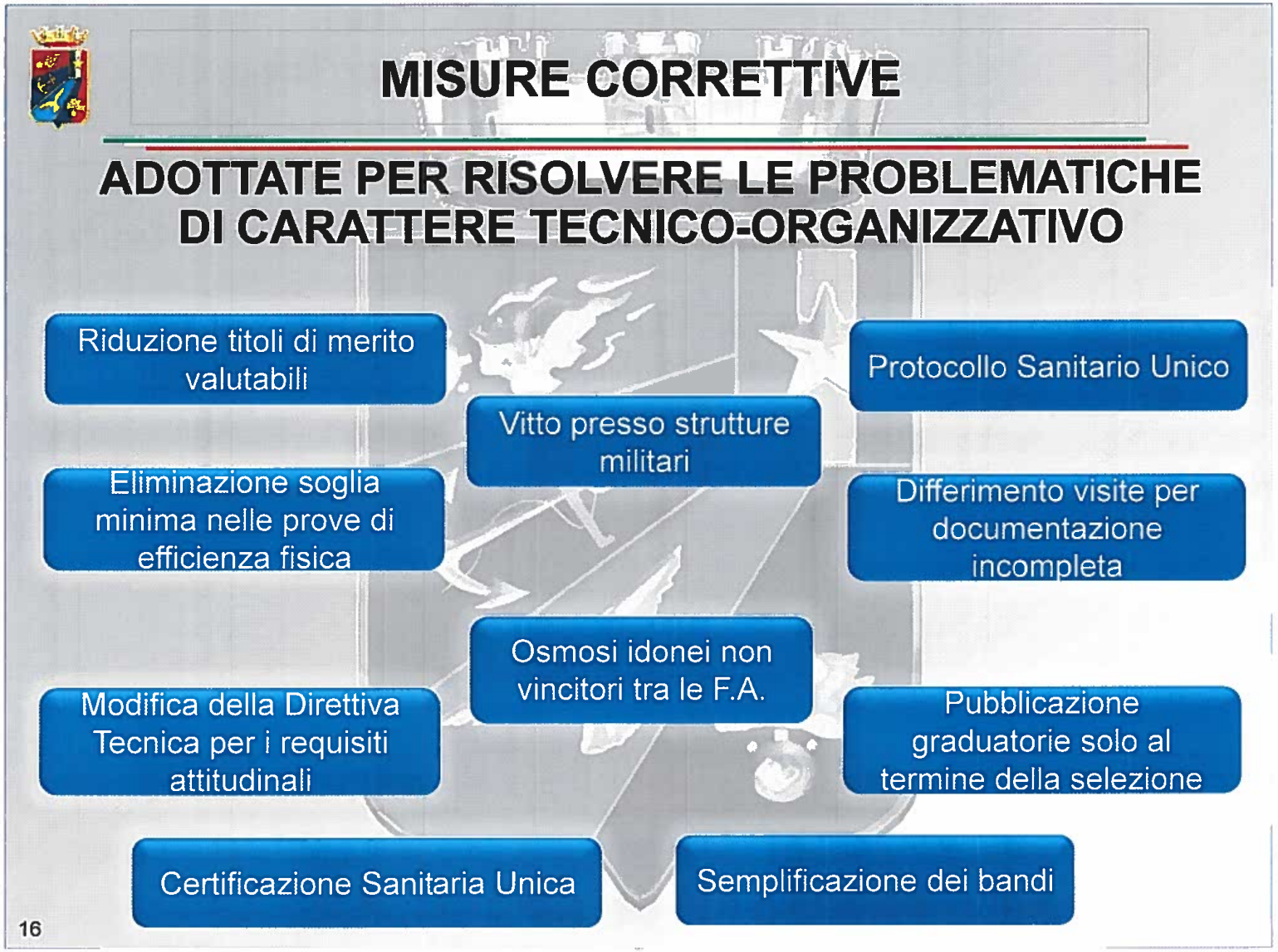
MOTIVI DI ESCLUSIONE DALLE PROVE SELETTIVE:

- **DOCUMENTAZIONE INCOMPLETA 2%**
- **ACCERTAMENTI PSICO-FISICI 14,8%**
- **ACCERTAMENTI ATTITUDINALI 5,9%**
- **PROVE DI EFFICIENZA FISICA 3,7%**

(1° bando E.I. – A.M.)

*nel dato è presente la previsione per il 4° blocco E.I. 2018 – selezioni in corso

FATTORI CHE INFLUENZANO IL RECLUTAMENTO
Il reclutamento è influenzato da due macro tematiche
PROBLEMATICHE TECNICO-ORGANIZZATIVE
APPEAL DELLA PROFESSIONE MILITARE
15


MISURE CORRETTIVE
ADOTTATE PER RISOLVERE LE PROBLEMATICHE DI CARATTERE TECNICO-ORGANIZZATIVO
Riduzione titoli di merito valutabili
Protocollo Sanitario Unico
Vitto presso strutture militari
Eliminazione soglia minima nelle prove di efficienza fisica
Differimento visite per documentazione incompleta
Osmosi idonei non vincitori tra le F.A.
Modifica della Direttiva Tecnica per i requisiti attitudinali
Pubblicazione graduatorie solo al termine della selezione
Certificazione Sanitaria Unica
Semplificazione dei bandi
16

L'*APPEAL* DEL RECLUTAMENTO NELLE FORZE ARMATE

FATTORI CHE INFLUENZANO L'APPEAL

- Considerazione della professione militare nella pubblica opinione;
- Possibilità di progressioni di carriera ed economiche;
- Aspettative di un lavoro stimolante e avvincente dal punto di vista emozionale;
- Sicurezza del mantenimento del posto di lavoro e stabilizzazione;
- Possibilità concreta di inserimento nel mondo del lavoro se si decide di cambiare o se non si raggiunge la stabilizzazione;
- Acquisizione di titoli professionali e di studio spendibili nel mondo del lavoro.

17

Disposizioni in materia di personale militare e civile del Ministero della Difesa, nonché misure per la funzionalità della medesima amministrazione

(D. lgs. 28 gennaio 2014, n. 8, art. 10)

	2015	2016	2017	2018	2019
ARMA DEI CARABINIERI	100%	85%	85%	77,50%	70%
GUARDIA DI FINANZA	100%	85%	85%	77,50%	70%
POLIZIA DI STATO	100%	73%	73%	59%	45%
POLIZIA PENITENZIARIA	100%	80%	80%	70%	60%

18

PROPOSTE

Riduzione costi di partecipazione ai concorsi

Ripristinare riserva assoluta per i reclutamenti F. d. P.

Ampliamento periodo di ferma iniziale

Facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro oltre a quanto attualmente già svolto
(es. premio di congedamento con inserimento in contingenti della Protezione civile)

Equipollenza dei corsi militari ai titoli formativi civili

19

CONCLUSIONI

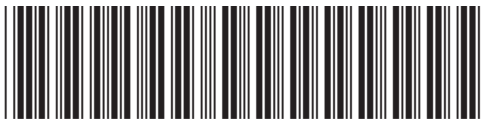
IL RUOLO DEI VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA COSTITUISCE LA LINFA VITALE PER L'ALIMENTAZIONE DEL SISTEMA PROFESSIONALE DELLE FORZE ARMATE E SUSSISTE PERTANTO LA NECESSITA' DI VALORIZZARLO A FAVORE DELL'INTERO COMPARTO DIFESA E SICUREZZA.

LA REALIZZAZIONE DI TALI PROPOSTE NECESSITA DI INTERVENTI IN SEDE LEGISLATIVA CHE POTREBBERO ESSERE INSERITE NEL CORRETTIVO AL C.D. RIORDINO DEI RUOLI.

Direzione Generale per il Personale Militare

Audizione del Direttore Generale per il Personale Militare

Roma, 16 gennaio 2019



18STC0044040