COMMISSIONE IV

DIFESA

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

5.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 6 FEBBRAIO 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 Comandante della Scuola Sottufficiali della Marina militare di Taranto, Contrammiraglio Enrico Giurelli, e del Direttore del Centro nazionale di selezione e reclutamento del Comando generale dell'Arma dei carabinieri, Generale di brigata Marco Mochi:

Rizzo Gianluca, *Presidente* .. 3, 7, 13, 15, 17, 18

PAG.

Aresta Giovanni Luca (M5S) 13

Deidda Salvatore (FdI) 14

Del Monaco Antonio (M5S) 14

De Menech Roger (PD) 15

Giurelli Enrico, *Comandante della Scuola Sottufficiali della Marina militare di Taranto* 3, 15

Mochi Marco, *Direttore del Centro nazionale di selezione e reclutamento del Comando generale dell'Arma dei carabinieri* . 7, 17

Tondo Renzo (Misto-NcI-USEI) 14

ALLEGATO: Presentazione informatica illustrata dal Comandante della Scuola Sottufficiali della Marina militare di Taranto 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 13.10.

Sulla pubblicità dei lavori.

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

Audizione del Comandante della Scuola Sottufficiali della Marina militare di Taranto, Contrammiraglio Enrico Giurelli, e del Direttore del Centro nazionale di selezione e reclutamento del Comando generale dell'Arma dei carabinieri, Generale di brigata Marco Mochi, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sullo stato del reclutamento nelle carriere iniziali delle Forze armate.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sullo stato del reclutamento nelle carriere iniziali delle Forze armate, l'audizione del Comandante della Scuola Sottufficiali della Marina militare di Taranto, Contrammiraglio Enrico Giurelli, e del Direttore del Centro nazionale di selezione e reclutamento del Comando generale dell'Arma dei carabinieri, Generale di brigata Marco Mochi.

Saluto e do il benvenuto al Contrammiraglio Giurelli e al Generale Mochi, che ringrazio per la loro presenza all'incontro di oggi. Il Generale Mochi è accompagnato dal Colonnello Marco Uggeri, capo Ufficio selezione del personale del Centro nazionale di selezione e reclutamento del Comando generale dell'Arma dei carabinieri, e dal Tenente Gabriele Barecchia, addetto all'Ufficio legislazione del Comando generale dell'Arma dei carabinieri.

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

Do, quindi, la parola al Contrammiraglio Giurelli.

ENRICO GIURELLI, *Comandante della Scuola Sottufficiali della Marina militare di Taranto*. Signor presidente e onorevoli deputati, ringrazio innanzitutto per l'opportunità che mi è stata offerta di rappresentare in questa autorevole sede istituzionale un punto di situazione su un tema di particolare attualità e rilevanza qual è il reclutamento del personale volontario in ferma prefissata dalla Marina militare, per come esso è visto dalla Scuola sottufficiali di Taranto, che da ora in avanti chiamerò Mariscuola.

Nella mia trattazione mi rifaccio alle note tecniche sui concorsi che sono già state espresse, in questa sede, dal Direttore generale del personale militare per quanto riguarda in particolare la gestione tecnica dei concorsi, che non verrà, quindi, trattata in questa esposizione. Sono qui in quanto la Scuola sottufficiali di Taranto, a seguito della soppressione della Direzione selezione a ferma prefissata, dal 9 novembre 2015 ha assunto anche la funzione di selezione dei volontari in ferma prefissata annuale. Comincerò la mia esposizione da alcune considerazioni di carattere generale.

La figura dei volontari a ferma prefissata di un anno (VFP1) è fondamentale per la Marina militare, in quanto costituisce il

solo bacino di alimentazione dei volontari in ferma prefissata quadriennale, che a loro volta sono la porta di ingresso pressoché esclusiva per il personale in servizio permanente.

Il sistema di reclutamento dei volontari in ferma prefissata annuale della Marina è basato su un concorso pubblico per titoli, a cui possono partecipare i ragazzi di età tra diciotto e venticinque anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria di primo grado (ex scuola media inferiore).

Le procedure del concorso prevedono che i partecipanti per il Corpo Equipaggi militari marittimi, ossia coloro che poi verranno impiegati a bordo, e per il Corpo delle Capitanerie di porto abbiano la formulazione di una graduatoria in base alla valutazione dei titoli posseduti e l'accertamento dell'idoneità.

Per i volontari in ferma prefissata annuale che avanzino domanda di partecipazione per i settori di impiego delle forze speciali (incursori) e delle componenti specialistiche (palombari, anfibi, sommergibilisti e tecnici operatori di aeromobili) l'*iter* di selezione prevede anche prove di efficienza fisica e ulteriori accertamenti psicofisici e attitudinali specifici per i settori di impiego richiesto.

Mariscuola Taranto è delegata dalla Direzione generale per il personale militare ad acquisire e istruire tutte le domande di partecipazione al concorso e accertare il possesso da parte dei concorrenti della maggioranza dei requisiti previsti, ad eccezione dell'accertamento dell'assenza di condanne penali, il possesso dei titoli dichiarati nella domanda di partecipazione, la convocazione dei candidati alle selezioni e la nomina dei vincitori di concorso. In pratica, Mariscuola Taranto è l'ente che segue tutte le fasi concorsuali e poi riporta alla Direzione generale la graduatoria finale.

L'analisi dei dati concorsuali dei concorsi degli ultimi cinque anni permette di affermare che, fino al 2016, tutti i posti a concorso sono stati ricoperti; ciò sia perché il modulo di alimentazione era abbastanza ridotto (1.500 unità in totale, di cui 500 per la Marina propriamente detta e 1.000 per le Capitanerie di porto) sia perché fino all'anno 2016 – non me ne voglia il mio collega – la partecipazione ai concorsi alle carriere iniziali delle Forze di polizia era esclusivamente limitata al personale che aveva già svolto il servizio quale volontario in ferma prefissata.

A partire dal concorso per l'anno 2017, il sistema del reclutamento dei VFP1 ha manifestato difficoltà nella copertura dei posti. Tant'è che, nel 2017, l'11 per cento dei posti non è stato ricoperto, nonostante il fatto che la Scuola abbia convocato a selezione più del doppio dei giovani convocati l'anno precedente. Nel 2016 sono stati convocati 4.525 giovani, nel 2017 10.098. Malgrado questo, 218 posti sono rimasti fuori.

Stante la sostanziale stabilità del numero delle domande, le cause che hanno portato alla mancata copertura dei posti a concorso per il 2017 si ritiene siano principalmente dovute alla bassa affluenza a selezione dei candidati convocati, sui quali può aver influito anche il concorso per le Forze di polizia del 2016, e all'incremento delle aliquote dei concorrenti giudicati non idonei.

Nel concorso 2016, oltre alla ripresa dei concorsi delle Forze di polizia, è stato impiegato per la prima volta il nuovo sistema di selezione attitudinale, che escludeva la misura dell'altezza (storica) e al posto della misura dell'altezza è stata introdotta la bioimpedenziometria corporea (la misura della conducibilità corporea) che normalmente – lo vedremo dopo nei dati statistici – ha un 15 per cento di non idoneità, a fronte di un 2 per cento della vecchia misura delle altezze.

L'analisi dei dati del concorso per l'anno 2018 evidenzia, invece, il pieno raggiungimento degli obiettivi di reclutamento dei volontari, essendo arrivati a immettere 1.968 volontari in luogo dei 1.920 previsti dal bando, e 110 giovani idonei della Marina militare sono transitati, come idonei vincitori, nei ranghi dell'Esercito. Quindi, per la prima volta è stato possibile lo scivolo, previsto dalla legge, dei concorrenti idonei non vincitori in una Forza armata in un'altra Forza armata.

Si stima che i migliori risultati del concorso 2018 rispetto al 2017 siano il frutto di una serie di strategie, che sono state messe in atto da vari attori: lo stato maggiore della Difesa *in primis*, che ha creato uno specifico gruppo di lavoro; lo stato maggiore della Marina; il Comando delle Scuole e la Scuola sottufficiali.

Quali sono le principali azioni che sono state poste in essere per non ripetere la mancata copertura del 2016 ? Innanzitutto la riduzione delle spese vive per i concorrenti. Noi stiamo distribuendo, anche nel concorso di quest'anno, il vitto gratuito e stiamo analizzando la possibilità di accasermare, quindi di dare anche l'alloggio, i volontari che si presentano, in modo da ridurre al massimo la spesa delle famiglie. Lo spostamento ad Ancona delle selezioni delle forze speciali e delle componenti specialistiche, che dà modo a Mariscuola di aumentare il numero dei convocati la massimizzazione del numero dei concorrenti convocati a selezione; alcune modifiche apportate al bando 2018, evitando alcuni casi di esclusione, e soprattutto l'utilizzo capillare degli *sms* e delle *mail* per dare ogni avviso e ogni memento possibile ai vari candidati.

Quest'ultima forma di comunicazione, attraverso *sms*, che ovviamente non può sostituire le forme di notifica previste a norme di legge, è stata affiancata da parte di Mariscuola con estrema capillarità. Per quanto riferito dai concorrenti che sono giunti a selezione, l'uso del *sms* è stato particolarmente apprezzato ed è stato, di fatto, il *warning* iniziale per qualsiasi modifica sia stata poi apportata al concorso.

Per quanto riguarda le cause della mancata affluenza alla selezione, abbiamo visto prima che fino all'anno 2015 convocavamo 4.000 persone per coprire 1.500 posti; invece, adesso, per coprirne 2.000 ne convochiamo 12.000, e se ne presenta mediamente il 40 per cento.

Per analizzare quindi le cause di questa mancata affluenza, Mariscuola ha mandato un questionario al 42 per cento dei concorrenti che non si sono presentati a selezione, opportunamente divisi per regione di provenienza e per tipologia di concorso, chiedendo – ovviamente su base volontaria e del tutto anonima – quali siano state le cause della mancata presentazione.

Delle 2.700 *mail* inviate abbiamo ricevuto 605 risposte. Di queste 605 risposte il 19,80 per cento ci ha risposto che aveva già concorso in altra Forza armata, il 3 per cento che aveva già concorso nella pubblica amministrazione, il 6 per cento che aveva avuto intanto un contratto a tempo indeterminato, il 18 per cento che aveva avuto un contratto a tempo determinato, il 9 per cento che non aveva i soldi per poter partecipare alle successive fasi concorsuali, il 18 per cento che ha deciso di riprendere gli studi e il 25 per cento ha dato altre motivazioni più o meno varie.

In particolare, la somma dei contratti cioè di coloro che hanno trovato un lavoro (circa il 25 per cento dei mancati presentati) ha portato alla decisione di accorciare il tempo che c'è tra la presentazione della domanda e l'effettiva presentazione a concorso, allo scopo di cercare di recuperare quante più domande possibili.

In merito al concorso per l'anno 2019 che attualmente è in fase di svolgimento a Taranto, siamo abbastanza confidenti del fatto che riusciremo a coprire i posti. Questo anche attraverso tutte quelle modifiche ai concorsi che vi ho già illustrato e, come dicevo prima, la creazione di due finestre temporali di presentazione delle domande nel corso dell'anno, in modo quindi di ridurre l'intervallo tra la presentazione della domanda e la convocazione a selezione. Si sta continuando a lavorare anche sulla riduzione dei costi vivi.

Quali sono le cause di non idoneità ? Analizzando le cause che hanno portato alla non idoneità concorsuale di una parte dei concorrenti (escludiamo ovviamente quelle ineludibili, ad esempio sentenze penali o cause che esulano), i motivi che portano all'esclusione per non idoneità sono quelli riportati nella lastrina intitolata « Concorso 2018: Non idonei visite mediche ». Richiamerei l'attenzione sulla composizione corporea, che taglia il 13 per cento, e sugli apparati vari (il 10 per cento). Mentre il 10 per cento riguarda gli apparati vari, quindi problemi ai polmoni, agli apparati

interni, eccetera, il 13,1 per cento della composizione corporea è ormai un dato statistico; ossia ad ogni concorso perdiamo circa il 13 per cento, in particolare giovani maschi.

Su questo è stata già presentata una modifica al decreto del Presidente Repubblica che ha introdotto la bioimpedenziometria ed è attualmente all'ufficio legislativo del Ministro della difesa per il successivo *iter* di modifica, in modo da aggiustare il tipo di prove e, quindi, recuperare una parte di questo 13 per cento.

Per quanto riguarda invece i flussi di reclutamento, le domande dei volontari in ferma prefissata annuale della Marina militare nell'ultimo quinquennio sono state analizzate e sono riportate nella lastrina « Statistiche domande anno 2019 ». In pratica, il 52,88 per cento proviene dalle regioni del Sud, con una enorme preponderanza di Puglia, Sicilia, Campania e Calabria; il 27,23 per cento viene dalle isole, Sicilia e Sardegna; l'11 per cento circa dal Centro, con un 8 per cento del Lazio, e dal Nord l'8 per cento in totale, con punte dello 0,03 per cento della Val d'Aosta che ovviamente non ha una vocazione tipicamente marittima.

Accorpando i dati in maniera diversa, si può constatare come l'82 per cento delle domande provenga da solo cinque regioni (Puglia, Sicilia, Campania, Calabria e Lazio). Se incrociamo questi dati con quelli del PIL *pro capite*, si può affermare che quattro di queste cinque regioni sono quelle con il PIL più basso, mentre il Lazio ha una caratteristica sua propria, che è quella della particolare attrattiva per le Forze armate di questa regione, anche dovuta al fatto che moltissimi ragazzi hanno in casa uno o più militari che sono stanziati nel Lazio.

Per quanto riguarda il discorso del PIL, questo dato va tenuto particolarmente presente per comprendere come sia qualificante il montante economico, la paga del soldato, in quanto per mantenere l'appetibilità del reclutamento occorre che questo dato sia quantificabile rispetto al montante economico familiare, e questo è particolarmente importante.

Per quanto riguarda l'impiego dei volontari in ferma prefissata annuale della Marina, l'impiego è fondamentalmente a bordo per tutto il personale del corpo equipaggi militari marittimi, come dice il nome, che viene impiegato per tutto l'anno di impiego sulle navi. Successivamente quelli di loro che si riaffermano e passano nel secondo e terzo anno di rafferma vengono impiegati a terra con un grande sforzo da parte delle Forze armate di impiegarli nelle sedi di preferenza, quindi cercando di avvicinarli il più possibile a casa.

Per quanto riguarda il personale delle Capitanerie di porto, questo viene impiegato in tutti gli enti delle Capitanerie: a terra, a bordo e anche nei nuclei aeromobili. Ovviamente i volontari in ferma prefissata annuale delle Forze speciali e componenti specialistiche vengono impiegati esclusivamente nei reparti dove dovranno operare.

A questo proposito, giusto per dare un'idea, la Marina militare qualche anno fa aveva enormi difficoltà a formare un numero sufficiente di operatori del Comsubin; quest'anno per la prima volta sono stati brevettati dodici operatori tutti insieme. Questi dodici operatori sono i figli del primo reclutamento dei volontari in ferma prefissata annuale, che sono stati inseriti all'interno della componente Forza speciale. Poter lavorare su un bacino preselezionato di giovani sui 18-20 anni, che hanno volontà di impegnarsi in un percorso particolarmente difficile, ha fatto sì che la Forza armata abbia potuto pagare quasi per intero la necessità annuale di Comsubin, che è uno degli elementi più qualificanti che la Marina ha al momento.

In conclusione, i volontari in ferma prefissata rappresentano una risorsa umana preziosa, dalla quale viene tratto il personale dei ruoli superiori della Forza armata, graduati e sottufficiali. Ad essi vengono attribuite le qualifiche iniziali e propedeutiche all'eventuale acquisizione della professionalità prevista del personale in servizio permanente e sono prevalentemente impiegati a bordo e successivamente a terra.

Ovviamente l'arruolamento dei volontari in ferma prefissata annuale è condi-

zionato dall'abbattimento della riserva assoluta nei concorsi delle Forze di polizia e dalla necessità di provvedere alle modifiche al decreto del Presidente della Repubblica n. 207 del 2015 sui parametri fisici, allo scopo di correggere il problema della non idoneità per le letture bioimpedenziometriche in luogo dell'altezza.

Signor Presidente, onorevoli deputati, ho concluso la mia relazione e sono a disposizione per le vostre domande.

PRESIDENTE. Grazie, Contrammiraglio anche per la presentazione informatica che ci ha illustrato e di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico dell'audizione (*vedi allegato*). Do la parola al Generale Mochi.

MARCO MOCHI, *Direttore del Centro nazionale di selezione e reclutamento del Comando generale dell'Arma dei carabinieri*. Onorevole presidente, onorevoli deputati della Commissione Difesa della Camera, è per me un grande privilegio porgere loro il mio saluto congiuntamente ad un sincero ringraziamento per l'opportunità che mi è offerta di fornire elementi di conoscenza sulle attività di arruolamento dell'Arma.

Nel corso dell'audizione odierna, al fine di dare un quadro completo sullo stato del reclutamento nell'Arma dei carabinieri, dopo una breve descrizione dei compiti e della struttura del Centro nazionale di selezione e reclutamento, fornirò elementi sugli *iter* concorsuali maggiormente significativi, dall'avvio dei bandi di concorso fino all'incorporamento dei vincitori presso gli istituti di formazione.

Fornirò, inoltre, il tracciato delle misure procedimentali, tecnico-strumentali ed informatiche che il centro adotta e continua ad implementare, per mantenere elevati gli standard selettivi volti ad individuare il futuro personale dell'Arma, comprese le misure finalizzate a garantire l'aderenza ai princìpi di imparzialità e trasparenza che continuano a rappresentare l'imprescindibile fondamento di ciascuna procedura concorsuale.

Presso il Centro nazionale di selezione e reclutamento, costituito il 1° gennaio del 1992, si accentrano e si svolgono tutte le attività di selezione e reclutamento del personale da immettere nei vari ruoli dell'Arma sia per procedure concorsuali pubbliche, sia per quelle interne, quindi riservate a personale dell'Arma già in servizio.

Dal 1992, quindi, l'intento perseguito per governare questo settore è stato quello di accentrare in un'unica struttura tutte le attività connesse a ciascuna procedura. Questo modello organizzativo ha garantito negli anni un'efficace ed unitaria gestione di procedimenti amministrativi complessi, costituiti da concorsi pubblici e interni che comprendono l'intero *iter* del reclutamento; dalla predisposizione dei bandi, all'effettuazione delle prove e degli accertamenti concorsuali, fino alla trattazione degli accessi e del contenzioso amministrativo.

Inoltre il Centro nazionale di selezione e reclutamento garantisce anche tutti gli accertamenti fisiopsicoattitudinali per il personale in servizio da selezionare per gli impieghi all'estero, in particolari contesti operativi, o da avviare alla frequenza di corsi, per l'impiego in particolari specializzazioni.

Il Centro nazionale costituisce articolazione del Comando generale dell'Arma ed è strutturato su una segreteria e quattro uffici: un ufficio Comando; un ufficio Concorsi e contenzioso; un ufficio Selezione del personale e un ufficio sanitario.

La varietà dei profili professionali da arruolare e il numero complessivo dei candidati che annualmente aderiscono ai vari bandi sono eloquenti indicatori della complessità delle procedure che il Centro gestisce con un impegno che, di fatto, non conosce interruzioni. Alcune recenti novelle legislative – mi riferisco in particolare al decreto legislativo n. 177 del 2016, concernente l'assorbimento del Corpo forestale dello Stato, e al decreto legislativo n. 95 del 2017, detto « riordino dei ruoli » – hanno reso necessario un adeguamento delle procedure ai nuovi contesti ordinativi e legislativi, con una pressoché totale rivisitazione di ciascun bando di concorso.

A questo si aggiunge l'accresciuto volume delle assunzioni, conseguente al ripristino del *turnover* al 100 per cento e ai

due piani quinquennali di assunzioni straordinarie, autorizzati con le leggi di bilancio 2018 e 2019, che hanno determinato per il Centro un significativo incremento dei carichi di lavoro. Per rendere l'idea, in questo momento il Centro sta gestendo diciassette *iter* concorsuali.

Entrando nel merito dell'attività concorsuale, sottolineo quanto sia avvertito il peso della responsabilità connessa con la necessità di garantire una selezione di qualità, in grado cioè di individuare tra i tanti candidati quelli che per preparazione culturale di base e per attitudini manifestate riuniscano i migliori requisiti per il successivo impiego nei vari ruoli dell'Arma.

Il quadro in cui si muovono gli operatori della selezione è quanto mai complesso e delicato, perché richiede un'attenta e minuziosa analisi dei differenti processi di lavoro, per individuare ed eliminare non solo le aree di inefficienza, ma anche i possibili fattori di rischio, che possano incidere sulla trasparenza e sulla sicurezza delle procedure. Non a caso tra le attività in cui potenzialmente è più elevato il rischio di corruzione la legge n. 190 del 2012, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, individua specificatamente i concorsi e le prove selettive per l'assunzione del personale.

Forte di questa consapevolezza, il sistema di selezione e reclutamento, proprio per essere il più possibile aderente ai princìpi di imparzialità, trasparenza ed efficienza, viene costantemente aggiornato e perfezionato, al fine di poter conseguire sempre maggiori *standard* di efficacia.

È evidente come le attività di selezione e reclutamento fondino la loro stessa natura nella individuazione del candidato giusto. Selezionare infatti vuol dire scegliere, ma è evidente ancora che tale scelta necessita di uno spiccato rigore metodologico e di un'attenta e ponderata pianificazione. Si tratta di un processo di valenza strategica, in quanto non vi è dubbio che sulle scelte di oggi si fonda il futuro della nostra istituzione.

Occorre operare, quindi, al fine di dotarsi di metodologie di lavoro che consentano di assicurare al processo di selezione una sempre maggiore validità, attendibilità, obiettività e predittività, nella consapevolezza che una procedura forte da un punto di vista metodologico sia anche garanzia di trasparenza e di correttezza, utile anche a veicolare un'immagine positiva dell'Arma dei carabinieri e della pubblica amministrazione in generale.

In concreto, passerò ad illustrare l'*iter* della procedura concorsuale sviluppata dal Centro nazionale, che è caratterizzata dalla presenza di autonomi sub-procedimenti, ciascuno dei quali prevede l'intervento di più soggetti portatori di specifiche competenze. La completa autonomia delle commissioni che operano sulla base delle direttive contenute nel bando e l'assenza di un unico titolare dell'intero procedimento costituisce il primo saldo argine verso il rischio di qualunque patologia.

Questo complesso *iter*, che attualmente viene percorso dagli aspiranti di ogni ruolo a incominciare dal ruolo iniziale, è impostato in modo tale da contemperare la necessità di individuare le migliori risorse tra quelle disponibili con l'esigenza di concludere le procedure concorsuali annualmente, in modo da ripianare gli esodi e consentire l'adeguata alimentazione dei reparti. Sostanzialmente ciascuna procedura concorsuale si sviluppa con una prova di preselezione, una prova di efficienza fisica, degli accertamenti psico-sanitari, attitudinali, prove di lingua, a cui si aggiungono, per marescialli ed ufficiali, delle prove scritte e orali e un tirocinio solamente per gli ufficiali destinati all'Accademia militare di Modena.

Sin dalla fase dell'emanazione del bando di concorso l'Arma ha messo a punto sistemi innovativi, che, aderenti alle normative di settore e a quelle sul rispetto della *privacy*, rendono semplici ed accessibili tutte le fasi concorsuali. In particolare, mi riferisco al sistema Concorsi *on line* 2.0, che ha notevolmente modernizzato la fase di presentazione della domanda di partecipazione, garantendo anche il corretto inserimento di dati. È prevista infatti una mo-

dalità di identificazione digitale, rendendo completamente informatizzata la procedura di presentazione della domanda.

Viene inoltre posto a disposizione di ciascun candidato un applicativo denominato simulatore concorsi, il quale rappresenta per ciascuna procedura concorsuale lo strumento informatico per prepararsi al meglio alle prove di preselezione. Sviluppato in maniera tale da poter essere utilizzato su *personal computer* o anche scaricato su dispositivi mobili, il simulatore concorsi guida il candidato nella preparazione, anche indicando – ad esempio – su quali materie è stata rilevata la maggiore incidenza di errori.

Passando alla struttura delle prove concorsuali, ritengo opportuno ribadire che tutte le fasi in cui si articolano i concorsi si sviluppano attraverso una ben definita mappatura dei processi e sotto la responsabilità di più commissioni, che operano in maniera completamente autonoma.

La prova di preselezione, che viene effettuata soltanto quando il numero delle domande di concorso superi il numero dei candidati da ammettere le prove previste dal bando per le fasi successive, consiste in un *test* a risposta multipla su argomenti di cultura generale ed una parte di domande in lingua straniera a scelta fra inglese, francese, spagnolo e tedesco.

Il ricorso alle più avanzate risorse e competenze informatiche ha permesso di sviluppare e realizzare *in house* un algoritmo proprietario, il quale, certificato in conformità con le norme del settore, consente di generare in forma randomizzata un numero di questionari pari al numero degli aspiranti, l'uno diverso dall'altro, ma composti in modo da garantire uniformità di trattamento a tutti i concorrenti.

Anche la correzione avviene in forma assolutamente automatizzata ed anonima e il questionario viene reso disponibile agli interessati sul sito istituzionale entro la settimana successiva all'esecuzione della prova, al fine di garantire la massima trasparenza dell'operato della pubblica amministrazione.

Sempre in quest'ottica della massima efficienza e trasparenza, è ormai in fase avanzata lo sviluppo progettuale di un sistema di virtualizzazione della prova preliminare denominato « C-test », prevedibilmente dispiegabile entro il 2019 e pensato per la somministrazione, tramite *tablet* non connessi a rete mobile, dei questionari di preselezione. Questa modalità assolutamente innovativa potrebbe costituire peraltro il futuro delle procedure concorsuali di tutta la pubblica amministrazione.

Questo sistema consentirà in particolare di velocizzare le operazioni di identificazione dei convocati, quelle di somministrazione dei *test* e di verifica dei risultati che saranno praticamente in tempo reale. Si potranno così pianificare anche più sedute di esame al giorno e azzerare i costi connessi con la stampa delle schede candidati. Ovviamente il tutto nel rispetto dei princìpi, che prima ho enunciato, di trasparenza e imparzialità dell'azione pubblica.

Superata questa fase, si accede alla prove del concorso vere e proprie attraverso prove di efficienza fisica, accertamenti sanitari che vertono, come accennato dal collega, sulla verifica di caratteristiche psicofisiche che sono necessarie allo svolgimento dei peculiari incarichi ai quali gli aspiranti poi verranno destinati, che sono ovviamente orientati secondo le norme del Codice dell'ordinamento militare nonché del decreto ministeriale del 4 giugno 2014, della legge 12 gennaio 2015, n. 2, quella che ha eliminato l'altezza minima, del decreto del Presidente della Repubblica 17 dicembre 2015, n. 207, che nello specificare i parametri ha introdotto l'utilizzo del bioimpedenziometro per la verifica dei parametri fisici richiesti.

Di notevole impatto, sempre a proposito degli accertamenti sanitari, è l'adozione da parte del Centro di un laboratorio di analisi cliniche completamente integrato di ultima generazione, che ha consentito l'abbattimento dei costi e l'ottimizzazione della qualità delle prestazioni.

Procedo ulteriormente con l'elencazione delle prove e sottolineo la fase della selezione attitudinale, che si prefigge lo scopo di valutare per ogni candidato i processi cognitivi, le risorse, i comportamenti, la sfera relazionale, i tratti di personalità, la

gestione dell'emotività, le competenze di base e quelle trasversali.

Questa ragione è insita nel fatto che l'attitudine rappresenta un precursore della capacità e che all'interno di questa attitudine bisogna ricercare quei fattori interni collegati, per poter essere ragionevolmente certi che quel comportamento che si espliciti al momento del colloquio o si rilevi all'esito dei *test* non sia soltanto accertabile in quel momento, ma rappresenti nel candidato una risorsa vera, alla quale egli stesso può attingere in ogni situazione.

La selezione attitudinale quindi si sostanzia in un processo volto a individuare, mediante l'impiego di metodologie e *test* di personalità validati dalla comunità scientifica internazionale, le persone che per predisposizioni attuali e potenziali e per le loro caratteristiche siano in grado di svolgere il lavoro a cui la procedura è indirizzata. Assunzione del ruolo a cui aspirano, capacità, motivazioni, valori, interessi sono gli ambiti in cui si sviluppa l'indagine attitudinale.

Sottolineo che la valutazione attitudinale non emerge da una singola intervista di selezione o da semplici risultanze di *test*, bensì dall'esame di tutti i dati raccolti sull'aspirante, emergenti dal complesso delle prove da questi sostenute e caratterizzanti l'intera procedura di selezione attitudinale, riassumibile schematicamente in fasi distinte: una fase di documentale, in cui avviene una somministrazione di testo e una valutazione dei risultati da parte di un ufficiale psicologo; una fase relazionale, che consiste in un colloquio dell'aspirante con l'ufficiale perito selettore; una fase collegiale, che consiste in un ulteriore colloquio del candidato con una commissione composta da un presidente, un perito selettore e un ufficiale psicologo, che sono diversi da quelli che sono intervenuti nelle due fasi precedenti.

Solo al termine di questa complessa articolazione selettiva viene emesso il giudizio finale da parte della commissione. Seguono in caso di idoneità, come ho citato prima, le prove di lingua straniera, le prove scritte e orali e, per candidati all'Accademia militare di Modena, un tirocinio. Anche la prova scritta, al pari delle altre fasi concorsuali, viene garantita nella massima imparzialità e trasparenza, poiché tutti i candidati sono individuati solamente da un codice a barre; i loro dati anagrafici sono sigillati in busta chiusa dai candidati stessi, busta che verrà aperta solo dopo la correzione dell'elaborato. Ciò garantisce che l'attribuzione del voto e l'abbinamento dell'elaborato al candidato avvengano successivamente all'attribuzione del voto stesso.

Segue per gli allievi ufficiali per l'Accademia militare di Modena un tirocinio della durata di almeno 30 giorni, che ha un'ultima fase selettiva e viene dedicata in particolare visto il ruolo e le peculiarità specifiche delle attribuzioni a cui i candidati sono destinati. All'esito di tutte le prove, e solo per coloro che sono risultati idonei in ciascuna fase concorsuale, vengono individuati con specifica graduatoria di ammissione al corso tutti gli idonei vincitori del concorso, che vengono quindi immessi agli istituti di formazione.

Passerei ora ad illustrare i volumi e l'andamento delle tre principali procedure pubbliche, ovvero quelle che ho appena citato degli allievi ufficiali per l'Accademia militare di Modena, degli allievi marescialli del ruolo ispettori e degli allievi carabinieri in ferma quadriennale, che ha visto un costante incremento dei posti a concorso, passati dagli 866 del 2014 ai 2.962 del 2018.

Va specificato che per tutti i concorsi analizzati è richiesto fra i requisiti minimi il diploma di istruzione secondaria di secondo grado, eccezion fatta per le categorie dei volontari in ferma prefissata in servizio o in congedo del concorso per allievi carabinieri.

Ritengo necessario, per meglio comprendere la mole di lavoro che impegna il Centro nazionale, approfondire ulteriormente alcuni elementi numerici che entrano in gioco nel completo sviluppo degli *iter* selettivi. Partendo dal corso per allievi ufficiali dell'Accademia militare di Modena, dal 2014 ad oggi le domande sono passate da 3.342 a 4.561, a fronte di 40 posti messi a concorso nel 2014 e nel 2015, 50 nel 2016 e 55 negli anni 2017 e 2018.

Per i concorsi allievi marescialli le domande sono sempre abbastanza costanti, attestate sull'ordine di 20.000 unità per una media di posti a concorso che, a parte il 2014 in cui sono stati 247, negli ultimi anni si è attestata intorno alle 550 unità. Per gli allievi carabinieri in ferma quadriennale ovviamente la procedura è quella che ha maggiore impatto in termini di numeri: nel 2014 abbiamo avuto 13.863 domande per 589 posti, per poi passare nel 2016, in cui, come si accennava prima, si è passati a due distinte procedure concorsuali in virtù dell'introduzione del comma 7-*bis* dell'articolo 2199 del Codice dell'ordinamento militare, che ha riaperto l'accesso ai ruoli iniziali delle Forze di polizia anche ai giovani provenienti direttamente dal mondo civile, ad un numero complessivo di domande pari a 46.634 per 2.100 posti. Nello scorso concorso, nel 2018, abbiamo avuto 34.000 domande per 12.347 posti a concorso.

Sottolineo come, in perfetta aderenza al quadro normativo di riferimento, ogni procedura concorsuale assicuri la riserva di posti prevista per i possessori dell'attestato di bilinguismo, nonché quella a favore dei congiunti del personale delle Forze armate e delle Forze di polizia deceduto in servizio e per causa di servizio, ai sensi degli articoli 645 e 709 del Codice dell'ordinamento militare.

Queste attività quindi evidenziano l'aspetto quantitativo del Centro, che processa, dalla domanda di partecipazione fino all'avvio al corso dei vincitori, numeri importanti: una media sostanzialmente di 50.000 domande annuali, con una presenza effettiva presso il Centro di 30.000 candidati all'anno.

Un altro parametro che offre interessanti spunti di riflessione, connessi con i possibili condizionamenti all'impiego che ne possono derivare, è quello della provenienza geografica dei vincitori di concorso, ove emerge anche per l'Arma una netta preponderanza delle regioni del Centro-Sud, in coerente proporzione peraltro con le percentuali registrate tra i partecipanti iniziali a ciascun concorso.

Per gli allievi ufficiali sono tre le regioni che vedono il maggiore numero di candidati, che supera sempre il 50 per cento, Puglia, Campania e Sicilia nel 2014, per poi attestarsi dal 2015 al 2018 su Lazio, Campania e Sicilia. Anche per gli allievi marescialli l'andamento è molto simile, con una netta prevalenza di poche regioni rispetto alle altre. Anche qui oltre la metà dei vincitori viene da Campania, Lazio e Sicilia.

Per quanto riguarda gli allievi Carabinieri, anche qui si conferma questo *trend*, con uno spostamento peraltro dell'area di riferimento ancora più a Sud, perché dalle tre regioni che danno maggiore gettito esce il Lazio ed entra la Sicilia. Anche qui abbiamo dalle tre regioni Campania, Puglia e Sicilia, oltre il 50 per cento degli idonei.

Ovviamente questi dati inducono a uno sforzo per l'istituzione, che è costantemente rivolto, attraverso vari istituti che regolano l'impiego del personale, a contemperare le prioritarie esigenze di ordine e sicurezza pubblica del Paese, da cui peraltro discende l'irrinunciabile distribuzione capillare dei presìdi territoriali dei reparti delle altre organizzazioni ad essa funzionali, con le aspettative del personale, che tendenzialmente aspira a rientrare nelle aree di origine.

Passerei ora ad illustrare, con riferimento esclusivo al ruolo iniziale attesa l'assoluta preponderanza numerica, i dati attinenti ad ulteriori due parametri che incidono rispettivamente sulla qualità della selezione e sul servizio reso a favore del cittadino. Mi riferisco ai punteggi minimi conseguiti dai concorrenti all'esito della prova di selezione e all'età media di ingresso, suddivisi per categorie di provenienza come da bando di concorso.

Sottolineo che il punteggio della prova di selezione costituisce per i ruoli iniziali che ho appena citato, oltre che uno degli elementi della graduatoria di merito finale, anche il limite minimo per il prosieguo dell'*iter* selettivo. Evidenzio che il dato è utile, come prima si accennava, solamente dall'anno 2016, quando è stato consentito l'accesso diretto ai giovani civili.

Nel periodo che abbiamo indicato, questo punteggio minimo a cui faccio riferimento ha visto un costante calo per le categorie dei volontari in ferma prefissata annuale e quelli in ferma prefissata di quattro anni o in congedo. Nel 2017 per i civili il punteggio di accesso è stato di 82 centesimi, mentre per i volontari in ferma prefissata di un anno 56 centesimi e 77 per gli altri volontari in ferma prefissata; nel 2018 i punteggi sono stati di 85 centesimi per i civili, 65 centesimi per i volontari in ferma prefissata di un anno e 78 per gli altri volontari in ferma prefissata.

È evidente che la citata qualità della selezione evidenzi dei risultati inferiori nelle categorie dei volontari in ferma prefissata di un anno o di quattro anni o in congedo, e quest'ultima inoltre, considerata anche l'età media dei vincitori, risulta deficitaria rispetto alla categoria dei civili, ove i vincitori, oltre a conseguire punteggi nettamente più alti, mantengono un'età media inferiore e rappresentano quindi, in termini qualitativi di selezione, la migliore risorsa.

Passando all'aspetto dell'età di ingresso, la procedura concorsuale di accesso al ruolo iniziale è quella che fa anche registrare le età medie più elevate per gli idonei e i vincitori soprattutto nella categoria dei VFP4 e VFP in congedo, anche in ragione dei limiti previsti dai bandi che sono rappresentati da una tabella e che comunque si attestano ad oltre 26 anni per i volontari in ferma prefissata.

Focalizzando ulteriormente l'attenzione su questo dato, l'età media nel 2016 è risultata di 23 anni, nel 2017 è risultata analogamente di 23 anni, mentre nel 2018 si è leggermente alzata. Il dato più significativo tuttavia è quello relativo ai candidati vincitori che hanno un'età uguale o maggiore di 27 anni. In particolare, a partire dal 2016 si nota come in termini assoluti gli ultraventisettenni appartengano essenzialmente alle categorie VFP1, VFP4 e VSP in congedo.

Da questi dati non può non discendere un fattore di pesante condizionamento per l'operatività dell'istituzione, tenuto conto delle maggiori difficoltà nell'impiego e nella mobilità di personale spesso già vincolato da consolidati carichi di responsabilità familiari sia in termini strettamente affettivi, sia soprattutto in termini economici.

Da quanto enucleato emerge altresì che il progressivo e costante aumento delle età medie complessive contribuisce ad acuire la problematica dell'invecchiamento del personale dell'Arma. Oggi l'età media dei carabinieri è di 43 anni e mezzo; nel 2000 era 35 anni e mezzo. Inoltre quasi 63.000 militari oggi, pari al 57 per cento della forza complessiva, sono compresi in una fascia di età tra i 40 e i 54 anni.

La necessità di pervenire ad un abbassamento dell'età dei militari dell'Arma costituisce un obiettivo strategico per l'istituzione, come sottolineato dal signor Comandante Generale anche in occasione dell'audizione innanzi alle Commissioni congiunte di Senato e Camera il 16 ottobre 2018. Ciò in ragione non solo dell'evidente ed immediato collegamento tra requisito fisico ed efficienza operativa, ma anche per le maggiori difficoltà nell'impiego e nella mobilità del personale, connesse con il progredire dell'età e con le responsabilità familiari che adesso naturalmente si accompagnano.

Appare pertanto opportuno ribadire anche in questa sede l'auspicio che possano essere adottate adeguate misure in merito. La soluzione teorica sarebbe quella dell'arruolamento di carabinieri volontari in ferma, nella considerazione che l'introduzione di tale figura anche nell'Arma consentirebbe di disporre di un bacino di personale, integrativo rispetto alle attuali dotazioni effettive, più giovane, a tutto vantaggio dell'impiego e che offrirebbe la possibilità di una migliore selezione, da assumere definitivamente tramite stabilizzazioni.

Negli stessi termini peraltro si è pronunciata la Risoluzione n. 7-0043, presentata dall'onorevole Deidda e approvata il 16 gennaio ultimo scorso da codesta Commissione, che ha impegnato il Governo a valutare la possibilità di istituire, all'esito delle conclusioni di questa indagine conoscitiva, un tavolo tecnico per verificare la fattibilità dell'assegnazione anche all'Arma di una quota del contingente dei militari reclutati per la ferma breve annuale, non-

ché di una quota degli aspiranti volontari alla ferma prefissata quadriennale.

In relazione tuttavia ai possibili riverberi di tale soluzione sulle capacità di assunzione dei volontari a ferma prefissata delle altre Forze armate, si ritiene necessaria quantomeno una riduzione dei limiti di età dei volontari che intendano concorrere per l'arruolamento nei carabinieri, fermo restando il mantenimento di una riserva di posti a loro favore.

Si ritiene inoltre estremamente utile un approfondimento congiunto con le altre Forze armate per un coinvolgimento dell'Arma nelle attività di selezione con la Forza armata di primo arruolamento. Si tratterebbe di ipotizzare che l'opzione di prestare servizio nell'Arma venga espressa dagli aspiranti volontari in ferma prefissata nella medesima circostanza, in maniera tale da intercettare le aspirazioni e i sentimenti più genuini alla base di tale delicata scelta, prevedendo comunque la possibilità di compensare eventuali sopravvenuti ripensamenti ampliando nello stesso numero la quota dei concorrenti civili.

Tali misure, affinché l'arruolamento nelle altre Forze armate non risulti disincentivato, potrebbero essere accompagnate dalla previsione di meccanismi per la valorizzazione del servizio prestato per l'assunzione nel privato, consentendo ad esempio a chi assume l'accesso a sgravi fiscali o alla partecipazione ad altre procedure concorsuali pubbliche.

Faccio un ultimo cenno infine al contenzioso, che per un reparto come il Centro nazionale di selezione e reclutamento è costantemente un motivo di confronto e indice della bontà delle scelte fatte. In termini numerici, con riferimento ai ricorsi straordinari al Presidente della Repubblica o ai ricorsi al TAR, siamo di fronte a livelli assolutamente fisiologici. Complessivamente negli anni 2014-2018 sono stati presentati rispettivamente 65, 125, 87, 119 e 135 ricorsi. Il loro numero complessivo in rapporto al totale delle domande di partecipazione, che nell'ultimo anno è stato oltre 60.000 unità, si traduce in percentuali pressoché irrilevanti, intorno allo 0,20 per cento, ad ulteriore riprova che il modello organizzativo appare attagliato agli alti livelli di efficacia e difficilmente attaccabile dai gravami giudiziari.

Questi risultati raggiunti nelle attività di arruolamento e selezione confermano pertanto come in un'istituzione moderna ed efficace, pur in presenza di nuovi e più complessi quadri normativi e alla luce delle accresciute facoltà assunzionali, lo strumento organizzativo si sia confermato affidabile e resiliente alle nuove sfide.

Le innovazioni in termini di misure procedimentali, tecnico-strumentali ed informatiche, che il Centro ha adottato nel tempo e che continua a sviluppare in aderenza e con il supporto del Comando generale dell'Arma, hanno garantito elevati *standard* selettivi, per perseguire un'attenta, sapiente, lungimirante opera di individuazione del futuro personale dell'Arma, riuscendo nel contempo a garantire in ogni fase concorsuale rigore metodologico, trasparenza e accessibilità.

Nel concludere, onorevole presidente e onorevoli deputati, rinnovo il mio ringraziamento per questa opportunità di esposizione e offro naturalmente la mia disponibilità per ogni ulteriore approfondimento. Grazie.

PRESIDENTE. Grazie a lei, Generale. Do ora la parola ai colleghi che intendano intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

GIOVANNI LUCA ARESTA. Grazie ovviamente a entrambe le Forze armate. Sono contento di aver appreso che il nostro sistema di selezione e reclutamento è sano e, soprattutto, ispirato ai criteri di innovazione. Questo lascia ben sperare perché si dimostra più vicino a coloro i quali aspirano ad entrare nelle nostre Forze armate e li accompagna in questo percorso verso la Forza armata, che non è solo una modalità di ripiego, ma diventa anche una modalità per professionalizzarsi.

Il fatto di ricorrere nella selezione ai nuovi strumenti tecnologici la dice lunga in proposito; quindi, *mutatis mutandis,* sono davvero lieto di avere appreso oggi questo tipo di procedura.

SALVATORE DEIDDA. Intervengo solo per ringraziare i relatori, perché hanno portato dei dati interessanti che ci rendono edotti su cosa non funziona nel reclutamento oggi.

Ieri, purtroppo, fuori a Montecitorio manifestavano dei militari in congedo, alcuni in ferma quadriennale, altri ancora in servizio, che hanno partecipato al concorso di polizia e lamentavano che, finito il periodo di precariato nelle Forze armate, non hanno trovato o non riescono a trovare alcuno sbocco occupazionale.

È difficile entrare nelle Forze di polizia, perché sono procedure concorsuali lunghissime; a volte con i civili diventa veramente complicato. Quindi, chi presta servizio militare a volte non riesce a completare gli studi (c'è questa difficoltà), e, come ho detto in altre audizioni, il problema che allontana i giovani dal reclutamento – soprattutto nell'Esercito, meno in Marina e Aeronautica – è proprio la paura del precariato, ossia la paura di prestare servizio per 1, 2, 5 anni e poi trovarsi ad aver quasi buttato via la giovinezza.

I giovani hanno vocazione per il mare; citando l'esempio della Sardegna, siamo in un'isola e per forza dobbiamo avere la vocazione all'amore per il mare e sono contento che la Marina sia tornata a La Maddalena, che non è in concorrenza con Taranto perché le due scuole possono coesistere, anche perché La Maddalena per la Marina è un approdo storico.

La risoluzione che è stata approvata all'unanimità dalla Commissione anche per introdurre la ferma breve dei Carabinieri nasce dall'esigenza di istituire un tavolo che affronti i problemi di tutte le Forze armate, e una delle proposte consiste nell'eliminare questo precariato, perché chi si rivolge alle Forze armate deve avere, non dico la garanzia del posto, ma almeno un percorso per cui chi entra a 18-22 anni possa poi continuare a fare il militare per il resto della vita.

Immagino che vi chiederanno mille trasferimenti soprattutto dal Nord al Sud, ma ricordo che quando ho fatto l'ausiliare c'era un *turnover* per cui i più piccoli, non avendo ancora famiglia, potevano spostarsi al Nord o in tutte le destinazioni e i più vecchi potevano trasferirsi, mentre adesso affrontiamo il problema che sono tutti vecchi, hanno famiglia e non si può. Vi ringrazio per la relazione.

RENZO TONDO. Innanzitutto ho apprezzato le relazioni molto dettagliate, che sono utili anche per conoscere il funzionamento del sistema e – condivido quanto diceva il collega – la serietà dei procedimenti concorsuali, che sono un elemento di garanzia per tutti.

Ho una curiosità e una richiesta. Nelle prime lastrine è stato fornito il dato del 13 per cento di persone che vengono scartate per composizione corporea: ho la curiosità di capire cosa si intenda specificamente per composizione corporea, quindi vi sarei grato se me lo spiegaste.

Il 90 per cento dei partecipanti viene dalle regioni povere del Sud, più in difficoltà, ed è evidente che non si tratta soltanto di vocazione ma anche di occupazione, di posti lavoro. Questo pone un problema sulla dislocazione territoriale, in quanto, reclutando il 90 per cento di partecipanti dal Sud, nei mesi e negli anni successivi ci sarà una comprensibile richiesta di ricollocazione e ricongiungimento familiare.

Cosa stiamo facendo per far capire fin dall'inizio che non si può pensare che solo il 10 cento di reclutamento al Nord possa essere sufficiente ? Quali sono gli atti per far capire fin dall'inizio che questa possibilità di ricongiungimento è molto più lontana di quanto probabilmente molti giovani immaginino ? Grazie.

ANTONIO DEL MONACO. Ringrazio i due relatori. Vorrei sapere, innanzitutto, se lungo il cammino della selezione voi effettuiate delle indagini che permettano di analizzare se il profilo di selezione si attagli al profilo concreto oppure si rilevino degli scostamenti, e se questi scostamenti vengano presi in considerazione al fine di migliorare la selezione.

Si è trovata una soluzione per quanto riguarda l'altezza, ma ci sono ancora alcuni elementi problematici per quanto riguarda

la selezione che potrebbero essere risolti. Cito l'esempio della locomozione inferiore, perché basta un varismo o valgismo medio per eliminare ragazzi che magari hanno una bella testa e un bel fisico.

La Marina ci ha mostrato i dati sulle inidoneità. Lo spartiacque del 2017 ha creato problemi: la Marina ha dovuto convocare il doppio degli aspiranti per poi lasciare dei posti vuoti, mentre i Carabinieri si sono ritrovati a fare un concorso direttamente dall'esterno; quindi, è venuta meno l'applicazione della norma sulla riserva assoluta. Anche noi ci stiamo preoccupando di pensare, più che al VFP1, ad un eventuale nuovo profilo di volontario da selezionare che possa consentire l'assorbimento di tutta la riserva assoluta.

Quanto al limite d'età, lei ci ha detto che spesso vi trovate a prendere persone di 26-27 anni, ma oggi per molti giovani l'entrata nel mondo del lavoro, che una volta avveniva intorno ai 18 anni, arriva anche ai 30 anni; quindi, più che a una riduzione dell'età, penserei a dare ai giovani più possibilità di entrare nel mondo del lavoro piuttosto che mettere una tagliola per non farli entrare.

ROGER DE MENECH. Grazie per le relazioni e per tutti i dati che ci avete fornito. Vorrei svolgere alcune considerazioni e porre qualche domanda.

Colgo con piacere il fatto che un piano di lungo periodo, che è stato portato avanti negli ultimi anni rispetto al potenziamento degli organici e allo sblocco del *turnover*, produca un sovraccarico di lavoro rispetto alle vostre funzioni, ma è un lavoro assolutamente positivo. Lo sottolineo perché nell'ultimo triennio i numeri e i risultati che ci avete mostrato fanno capire che abbiamo invertito la tendenza e immesso forze fresche nel comparto, cosa estremamente importante.

Sono d'accordo con chi mi ha preceduto rispetto all'indice degli attivi, che ormai si sposta molto avanti grazie alla medicina, allo stile e alla qualità della vita. In una proiezione futura (capisco che è una domanda molto complessa, che richiederebbe una riflessione articolata) la propensione ad aumentare l'età attiva nell'ambito delle Forze armate, ovviamente, sposta più in là l'asticella della prima assunzione. Oggi l'asticella del primo posto di lavoro, con riguardo a tutta la società, non solo nelle Forze armate e di polizia, viene spostato più in là rispetto a una decina di anni fa.

È chiaro, quindi, che comparti delicati come quelli delle Forze di polizia e delle Forze armate dovranno giocoforza cercare di reinterpretare il modello di vita che diventa anche un modello di lavoro. Si entrerà nel mondo del lavoro più tardi e, ovviamente, più tardi se ne uscirà.

Questa è una domanda complessa e particolarmente delicata in un settore come quello delle Forze militari; però è un aspetto che il comparto dovrà sicuramente tenere in grande considerazione, anche per cercare di conformare non solo le assunzioni, ma anche la piena efficacia della carriera nel suo complesso e, quindi, la dislocazione funzionale degli uomini e delle donne rispetto al periodo di servizio. È un tema complicato ma ineludibile, perché oggi è questa la proiezione rispetto alla vita.

Rivolgo una domanda molto puntuale ai Carabinieri che riguarda il reclutamento dopo l'unificazione del Corpo forestale dello Stato. Avevamo fatto un lavoro molto preciso per mantenere la grande professionalità ambientale del Corpo forestale dello Stato. Come vi state muovendo ?

Avete accennato al tema della nuova conformazione dell'Arma in generale: quindi, vi chiedo come vi stiate adeguando nell'ambito delle assunzioni per mantenere il principio di ispirazione della legge che era quello di mantenere la grande specialità del Corpo forestale dello Stato dentro i « Carabinieri forestali ». Considero necessario aprire una riflessione su questo, cercare di potenziare l'attività di salvaguardia ambientale e soprattutto di garantire ai cittadini la piena attuazione del processo di unificazione. Grazie.

PRESIDENTE. Do adesso la parola al Contrammiraglio Giurelli per la replica.

ENRICO GIURELLI, *Comandante della Scuola Sottufficiali della Marina militare di Taranto*. Mi vorrei aiutare con i dati. Ini-

zierei con il discorso delle attitudini, cioè con la domanda relativa a come si ottiene l'idoneità.

La misura è una misura elettrica, ossia c'è un apparecchio, il candidato sale fisicamente su questa macchina, prende in mano due elettrodi e la macchina emette un giudizio, cioè stabilisce se la conducibilità elettrica del corpo del candidato superi determinati *standard*. Questo paradossalmente comporta che una persona particolarmente magra, come ad esempio uno sportivo che fa molta corsa, tendenzialmente sia non idoneo, perché la macchina va a selezionare una media statistica.

Chi è troppo alto o troppo basso viene dunque scartato; quindi l'atleta particolarmente prestante che avremmo preso ad occhi chiusi in questo momento è scartato, tanto che il numero di accessi in seconda istanza è più che quadruplicato rispetto al passato, cioè quelli scartati in prima istanza presentano ricorso, vengono rivalutati, e in quel *frame*, anche attraverso un determinato tipo di dieta, molti riescono a superare in seconda istanza l'esame del bioimpedenziometro.

La distribuzione territoriale è uno dei maggiori problemi che le Forze armate devono affrontare tutti i giorni; io sono entrato in Marina nel 1983 e ricordo che già allora spostare le persone da Taranto a La Spezia era un problema. Per quanto riguarda la Marina militare il numero di anni fuorisede rispetto alla sede preferita è ormai da molti anni una realtà ineludibile; quindi, le persone fanno periodi fuorisede, poi tornano in sede gradita e si scambiano con quelli rimasti a casa.

Del resto la distribuzione territoriale – la presenza che per l'Arma dei carabinieri è capillare, per la Marina lo è un po' meno, ma comunque abbraccia da Venezia a Trapani – poiché il reclutamento attinge quasi esclusivamente dal Sud e dalle isole, comporta che qualcuno del Sud e delle isole debba per forza andare a Venezia.

Per quanto riguarda il controllo della selezione, ogni anno si fa un *lesson learned* del reclutamento e si controlla che la tipologia del candidato selezionato risponda a quello che volevamo selezionare. Tornando al discorso della composizione corporea, se non ho preso quello che avrei preso ad occhi chiusi, verificato questo dato, si avanza la proposta di una successiva modifica. Questo si fa in tutti i concorsi: alla scuola di Taranto ne facciamo 7-8 diversi; quindi, per ogni concorso si fa una valutazione di tutti gli eventi e di tutti vincitori.

Per quanto riguarda il discorso del valgismo, l'incidenza è particolarmente bassa: siamo all'1 per cento, non al 10 o 12 per cento, nel qual caso sarebbe stato sicuramente un problema da affrontare. In quel sistema di iterazione continua di controllo del risultato di qualità del concorso sarebbe stato sicuramente percepito, valutato e analizzato.

Per quanto riguarda la riserva assoluta, io ho trascorso molti anni all'ufficio Reclutamento, stato e avanzamento dello stato maggiore della Difesa, quindi ho vissuto in prima persona nel 2017 la modifica, ma, senza entrare in un discorso molto ampio e particolarmente complesso, è chiaro che nelle Forze armate c'è bisogno fondamentalmente di due cose: di quadri preparati (per quadri intendo marescialli e ufficiali) e di truppa giovane, ossia il fante non può essere cinquantenne (parlo di fante perché è l'esempio più evidente).

Il discorso relativo allo specialista che ha particolari *skill* può essere leggermente diverso, però già a 40 anni un operatore del Raggruppamento subacquei incursori comincia a diventare troppo anziano per determinati tipi di impiego. Quindi – e qui veniamo ad un'altra considerazione – il diciottenne che entra nelle Forze armate, che va in pensione a 60 anni, svolge 42 anni di servizio effettivo, che con le attuali regole delle pensioni, quindi con il pensionamento con il sistema contributivo, è un lasso temporale che consente una pensione dignitosa, sicuramente non eccezionale, ma almeno dignitosa.

Prendere persone troppo anziane – e qui vengo al discorso che ha fatto il mio collega prima – da un lato può avere sicuramente delle ripercussioni in termini di operatività, però va valutato anche dal punto di vista dell'orizzonte di vita opera-

tiva della persona e di quello che noi vogliamo ottenere da questa persona.

Molti studi sono stati fatti su come impiegare le persone da un certo momento in poi. Per citare un esempio, anni fa avevamo valutato il sistema degli Stati Uniti, dove i soldati a un certo punto diventano civili. Normalmente, quasi tutti i civili della difesa impiegati al Pentagono sono ex ufficiali o ex sottufficiali delle Forze armate che vengono riciclati, all'interno del dicastero della difesa americano, in compiti che non sono più quelli operativi.

Ovviamente ci sono milioni di diverse ricette per poter raggiungere il risultato, ma tenerli in divisa e impiegarli a sessanta anni nei compiti che svolgevano a venti anni è un discorso che stride. È un discorso sicuramente complesso, che va valutato anche in base a quello che sarà il soldato del futuro. Voi tutti avrete sicuramente visitato delle caserme e avrete visto qual è il peso di un equipaggiamento; quindi bisogna anche rendersi conto cosa vuol dire marciare per chilometri con quarantacinque chili di equipaggiamento.

Penso di aver risposto a tutte le domande.

PRESIDENTE. Grazie. Do la parola al Generale Mochi per la replica.

MARCO MOCHI, *Direttore del Centro nazionale di selezione e reclutamento del Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri*. Per quanto riguarda le considerazioni sulle questioni fisiche del bioimpedenziometro, è evidente che sono le stesse considerazioni che ha fatto il Contrammiraglio Giurelli. Anche per quanto riguarda i parametri fisici diversi, pur non avendo un dato analitico posso confermare che sono incidenze abbastanza limitate. Quello che incide di più, anche nella valutazione e nella selezione dell'Arma, sono i valori che emergono dall'esame del bioimpedenziometro; quindi il rapporto tra la massa magra e la massa grassa.

Per quanto riguarda, invece, le regioni di provenienza, è chiaro che per noi un vincolo di impiego sussiste. Come ho accennato nella relazione, ci siamo dotati di una serie di previsioni di procedure che prevedono che all'uscita dei corsi formativi il militare venga impiegato nella regione non di origine per un periodo che può andare dagli otto fino ai dieci o ai dodici anni. Questo consente di alimentare i reparti delle regioni da cui provengono meno idonei e di assicurare, comunque, il soddisfacimento delle esigenze organiche. Naturalmente, come ho accennato nella relazione, il nostro vincolo è quello della capillarità sul territorio da cui non possiamo prescindere perché la distribuzione sul territorio è funzionale al mantenimento dell'ordine e della sicurezza pubblica.

Per quanto riguarda i limiti di età dell'arruolamento, è chiaro che è una problematica complessa, che incide – è lo stesso per noi – su vari aspetti. È evidente che la giovane età comporta un maggiore vigore fisico; quindi, il servizio che noi definiamo « sulla strada » può avere un rendimento migliore rispetto a qualcuno che ha un'età più avanzata. Tuttavia, mi rendo conto che occorrerà raggiungere in qualche modo un punto di sintesi che consenta di trovare la soluzione migliore possibile, a fronte anche, obiettivamente, dell'accesso al mondo del lavoro, la cui soglia si è innalzata soprattutto negli ultimi tempi.

Per quanto riguarda la selezione, è chiaro che anche noi effettuiamo costantemente un monitoraggio dei processi di selezione, che peraltro prosegue anche durante il periodo formativo degli allievi; quindi, andiamo presso le scuole a effettuare delle interviste che ci consentono poi di fare, attraverso delle lezioni apprese, le eventuali modifiche ai profili attitudinali che sono previsti per ogni ruolo. Costantemente viene fatto questo tipo di accertamento.

Relativamente alla specializzazione forestale, le percentuali di ingresso nei vari ruoli sono previste per legge dal codice dell'ordinamento militare. Noi naturalmente assicuriamo la copertura completa di tutti i posti, anche perché devo dire che le domande di coloro che aspirano a entrare nella specializzazione forestale sono superiori ai posti disponibili, quindi c'è anche la possibilità di fare un minimo di selezione. Ovviamente, al termine del corso

di formazione di base, anche qui per i vari ruoli, i militari selezionati vengono avviati alla specializzazione presso la Scuola forestale di Cittaducale, dove acquisiscono le capacità di base nella specializzazione forestale, ambientale e agroalimentare, e poi vengono impiegati nel particolare settore.

Mi sembra di aver coperto tutti gli argomenti, avendone saltati alcuni per non ripetere le considerazioni del Contrammiraglio, visto che erano simili. Grazie.

PRESIDENTE. Grazie a lei. Non ho ulteriori richieste di intervento, pertanto rinnovo il ringraziamento a tutti gli intervenuti e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 14.30.

Licenziato per la stampa
il 4 luglio 2019

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO

MARINA MILITARE

SCUOLA SOTTUFFICIALI MARINA MILITARE TARANTO

Audizione del Comandante della scuola Contrammiraglio Enrico GIURELLI

Roma, 6 Febbraio 2019

MARINA MILITARE

Argomenti trattati

1. Considerazioni generali
2. Analisi dei dati concorsuali del reclutamento VFP1
3. Cause di non idoneità
4. Analisi flussi di reclutamento VFP1
5. Impiego dei VFP1 della Marina
6. Conclusioni

MARINA MILITARE

Considerazioni Generali

- VFP 1 figura fondamentale per la MM
- Struttura del concorso
- Compiti di MARISCUOLA TA

MARINA Mmilitare

ANALISI DEI DATI CONCORSI 2015-2018

(1^ Fase, TA CEMM/CCPP, AN FFSS/CCSS)

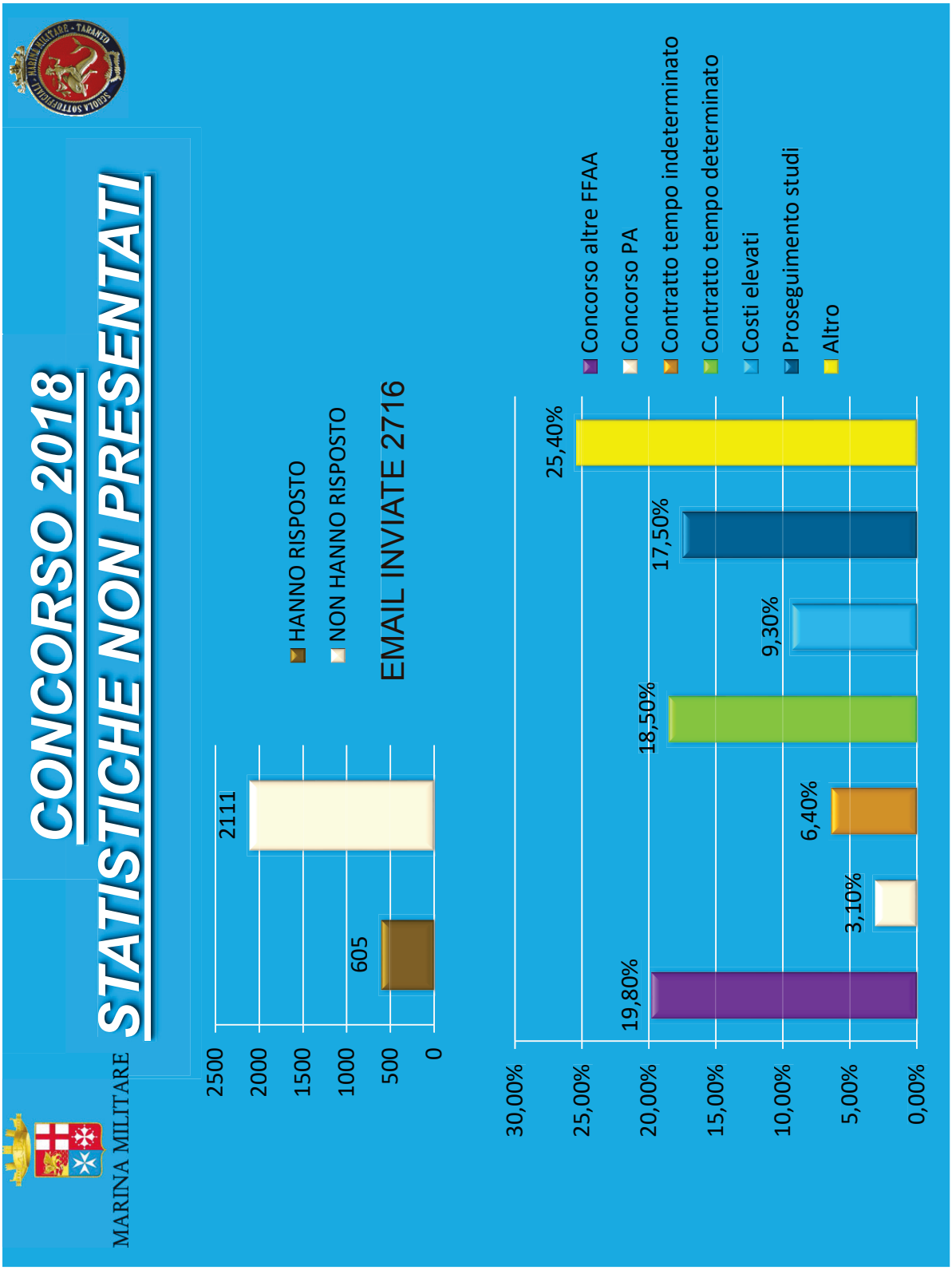
ANNO	POSTI	DOMANDE	CONVOCATI TARANTO	CONVOCATI ANCONA	NOTE
2015	1.500 - 500 CEMM - 1000 CP	17.132	6.750		OK - Posti ricoperti
2016	1.500 - 500 CEMM - 1000 CP	14.472	4.545	1.746	OK - Posti ricoperti
2017	1.980 - 980 CEMM - 1000 CP	17.336	10.098	1.792	NO - 218
2018	1.920 - 920 CEMM - 1000 CP	14.730	9.785	2.604	OK - Posti ricoperti TA - CEMM/CP AN - FS/CS Prima fase

MARINA MILITARE

CONCORSO 2017-2018
TARANTO

ANNO	CONV.	PRESENTATI	NON PRESENTATI	RINUNCIATARI	ESCLUSI	NON IDONEI	
						PROVE ATTITUD.LI	VISITE MEDICHE
2017	10098	3523 (34,9% dei convocati)	6575 (65,1% dei convocati)	119 (3,4% dei presentati)	22 (0,6% dei presentati)	238 (6,8% dei presentati)	1276 (36,2% dei presentati)
2018	9785	3354 (34,3% dei convocati)	6433 (65,7% dei convocati)	50 (1,5% dei presentati)	9 (0,3% dei presentati)	250 (7,5% dei presentati)	1285 (38,3% dei presentati)

MISURE CORRETTIVE ADOTTATE CONCORSO 2017
MARINA MILITARE
Dirottamento ad Ancona di parte della selezione
Differimento visite per documentazione incompleta
Uso di SMS per le comunicazioni
Vitto presso la scuola
Osmosi idonei non vincitori tra le F.A.
Riduzione titoli di merito valutabili
Eliminazione soglia minima nelle prove di efficienza fisica
Certificazione Sanitaria Unica


MARINA MILITARE
CONCORSO 2018
STATISTICHE NON PRESENTATI
EMAIL INVIATE 2716
HANNO RISPOSTO
NON HANNO RISPOSTO
2111
605
2500
2000
1500
1000
500
0
Concorso altre FFAA
Concorso PA
Contratto tempo indeterminato
Contratto tempo determinato
Costi elevati
Proseguimento studi
Altro
25,40%
17,50%
9,30%
18,50%
6,40%
3,10%
19,80%
30,00%
25,00%
20,00%
15,00%
10,00%
5,00%
0,00%

MARINA Mmilitare

NUMERI CONCORSO 2019
(2.225 di cui 1000 CP)

BLOCCO (domande)	CATEGORIE	POSTI	CONVOCATI 1 ª FASE		CONV.TI 2ª FASE ANCONA	CONVOCATI 3 ª FASE	
			SEDE	NR		SEDE	NR
1° (14653)	CEMM/CP	1065	TARANTO	3600	//	//	//
	INCURSORI	40	ANCONA	1000	85	COMSUBIN	65
	PALOMBARI	20	ANCONA	258	30	COMSUBIN	< 30
	ANFIBI	120	ANCONA	900	270	TARANTO	180
	AER	26	ANCONA	250	100	BARI	65
	SMG	20	ANCONA	250	80	TARANTO	50
2° (~ 9.500)	CEMM/CP	934	TARANTO	~ 7400	//	//	//
TOTALE	CEMM/CP	1999	TARANTO	~ 11000	//	//	//
	CS/FS	226	ANCONA	2658	565	ENTI VARI	~ 390

MARINA MILITARE

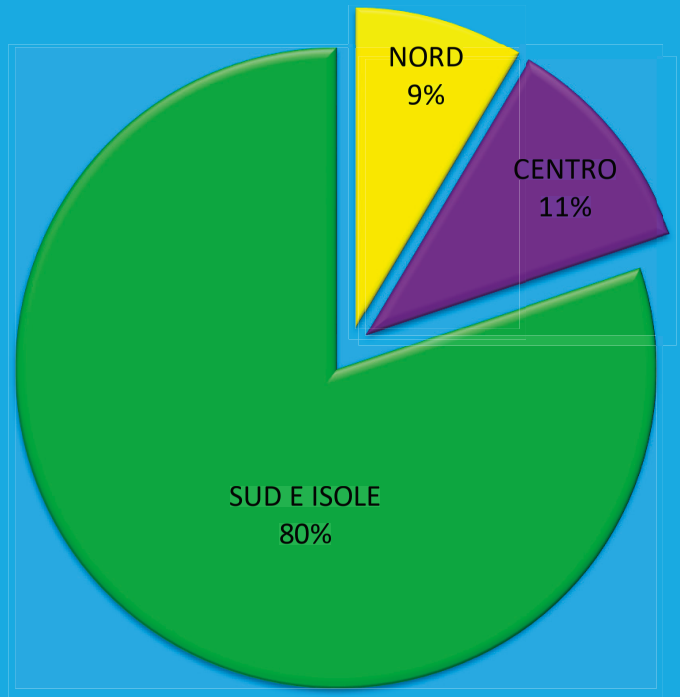
CONCORSO 2018
Non Idonei Visite Mediche

RAGIONE DELL'ESCLUSIONE DI CARATTERE SANITARIO	SIGLA	PERCENTUALE (non idonei su presentati)
COMPOSIZIONE CORPOREA	CO	13,1 %
APPARATI VARI	AV	10,9 %
MOTIVAZIONI A CARATTERIZZAZIONE PSICOLOGICA/ PSICHIATRICA	PS	5,7 %
APPARATO VISIVO	VS	2,9 %
APPARATO CARDIOCIRCOLATORIO	AC	2,9 %
APPARATO UDITIVO	AU	1,4 %
APPARATO LOCOMOTORE INFERIORE	LI	1,1 %
APPARATO LOCOMOTORE SUPERIORE	LS	0,2 %
APPARATO RESPIRATORIO	AR	0,1 %

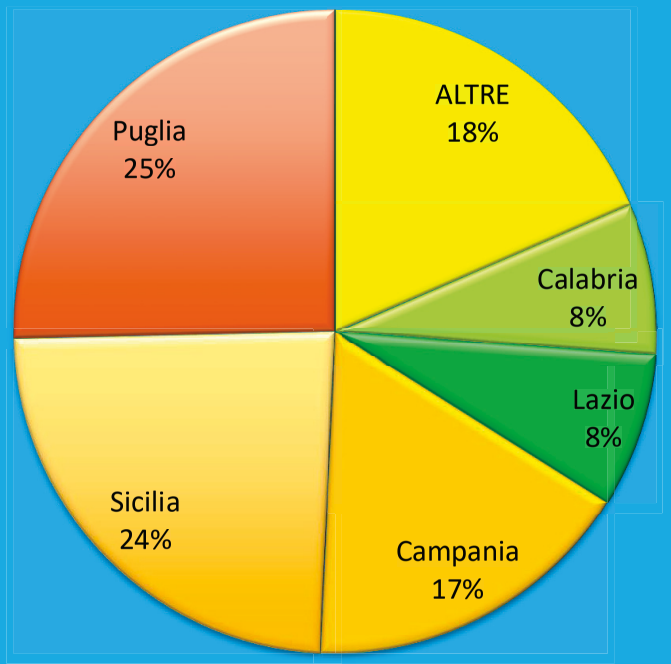
MARINA MILITARE

STATISTICHE DOMANDE ANNO 2019

STATISTICHE PER AREA



STATISTICA PER REGIONE



MARINA MILITARE

PIL PER REGIONE ANNO 2017

Regione	PIL pro-capite (€)
Trentino Alto Adige	39.200
Lombardia	38.200
Emilia-Romagna	35.300
Valle d'Aosta	35.200
Veneto	33.100
Lazio	32.900
Liguria	31.900
Friuli-Venezia Giulia	31.000
Toscana	30.500
Piemonte	30.300
Marche	26.600
Abruzzo	24.400
Umbria	24.300
Basilicata	20.800
Sardegna	20.300
Molise	19.500
Campania	18.200
Puglia	18.000
Sicilia	17.400
Calabria	17.100

MEDIA PIL 28.500 €

MARINA Mmilitare

IMPIEGO DEI VFP 1 M.M.

- VFP1 MM CEMM assegnato a bordo delle unità navali. Dopo il primo anno trasferito a terra in sede prossima a quella di preferenza;
- VFP 1 CP impiegato in prima assegnazione presso tutte le sedi del Corpo;
- VFP 1 FS impiegato presso le destinazioni speciali e specialistiche.

MARINA MILITARE

CONCLUSIONI

- IL RUOLO DEI VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA COSTITUISCE LA LINFA VITALE PER L'ALIMENTAZIONE DEL SISTEMA PROFESSIONALE DELLA MARINA MILITARE;
- EFFETTO DISTRATTIVO DOVUTO ALL'ABBATTIMENTO DELLA RISERVA ASSOLUTA NEI CONCORSI PER LE F.P.;
- MODIFICHE AL DPR 207/2015 SUI PARAMETRI FISICI DA REALIZZARE CON INTERVENTI IN SEDE LEGISLATIVA CHE POTREBBERO ESSERE INSERITI NEL CORRETTIVO AL C.D. RIORDINO DEI RUOLI.

MARINA MILITARE

Scuola sottufficiali Marina militare Taranto

Audizione del Comandante della scuola Contrammiraglio Enrico GIURELLI

Roma, 6 Febbraio 2019

18STC0048780