

Altri fattori che interessano il settore della disciplina sono quelli concernenti i casi/atti di:

1. “Nonnismo”.

a. Dalle rilevazioni nell’anno in esame, sono stati registrati:

- n. 1 episodio di nonnismo (**fig. 1**) che ha interessato, nell’insieme, 2 militari VFP1 (autore e vittima) appartenenti all’Esercito. L’autore dell’atto in questione è stato segnalato all’Autorità Giudiziaria dal Comandante di Corpo, il quale, tra l’altro, si è riservato la facoltà di procedere ai sensi dell’art. 260 del codice penale militare di pace (c.p.m.p.) che, come noto, concede ai Comandanti di Corpo - nei casi di reati perseguibili nel massimo con sei mesi di detenzione militare - di agire disciplinarmente. Successivamente l’esecutore del citato gesto è stato posto in congedo illimitato per scadenza della ferma prefissata;

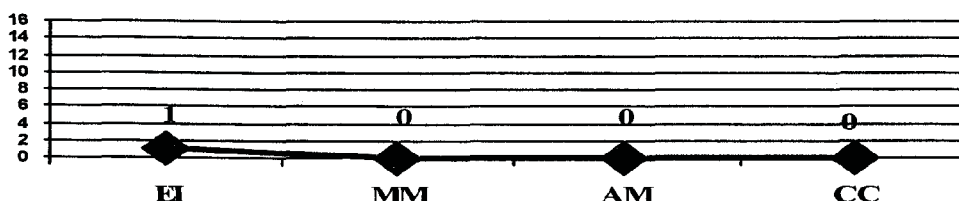


fig. 1

- n. 1 abuso d’autorità *contro inferiore* (commesso da un Caporal Maggiore Scelto nei confronti di 15 C.li VFP1, configurabile non come atto di nonnismo bensì come una violazione del c.p.m.p.). Tale atto, che per la sua connotazione potrebbe apparire paragonabile ad atto di nonnismo, non può essere assoggettato alla disciplina prevista per tale fenomeno, in quanto in base alle disposizioni vigenti sono qualificati come atti di nonnismo solo quelli perpetrati da militari dello stesso grado e più anziani (autori) nei confronti di quelli più giovani (vittime), o tra militari appartenenti allo stesso blocco/corso ed aventi comunque la stessa anzianità di servizio e di grado;
 - n. 1 atto di *vessazione* (scherzo lieve) attuato nei confronti di un Allievo Ufficiale afgano da parte di 3 graduati (autori) effettivi allo Squadrone eliportato Cacciatori di “Calabria” coadiuvati da altri 6 militari di cui: 5 effettivi allo Squadrone Eliportato CC Cacciatori di “Sardegna” ed 1 al predetto reparto calabrese. In merito è stata informata l’Autorità Giudiziaria (A.G.), mentre CC Cdo si è riservato di esaminare la posizione disciplinare del personale coinvolto una volta concluso il procedimento da parte della predetta A. G..
- b. Ad integrazione di quanto rilevato dall’Osservatori Permanente sul Nonnismo, si rappresenta che anche per l’anno 2009, come già evidenziato nell’anno 2008, il Presidente della Corte Militare d’Appello, nella relazione di apertura dell’anno giudiziario militare, **non** ha fatto alcun cenno a casi di nonnismo nelle Forze Armate.
- c. L’Osservatorio, inoltre, negli ultimi anni monitorizza, con particolare attenzione, anche fatti e situazioni riconducibili al “mobbing” e alle “molestie sessuali”, al fine di avere un chiaro e diretto riscontro dei fenomeni nelle Forze Armate. Ciò, allo scopo di fornirsi di idonei mezzi di

salvaguardia e di contrasto, tesi sia alla miglior efficienza delle strutture che alla tutela del personale amministrato. Al riguardo si evidenzia che nell'anno 2009, in ambito Forze Armate, sono stati segnalati n. 12 atti riconducibili a tali casistiche (1 caso di mobbing e 11 di molestie sessuali), poste all'attenzione delle competenti Autorità Giudiziarie.

- d. Con riferimento alla situazione sul nonnismo si evidenzia che il dato riferito all'anno 2009, malgrado l'unico caso rilevato, messo a confronto con quello degli ultimi anni, conferma sostanzialmente i significativi risultati sino ad ora conseguiti in materia (vds. grafico sottoriportato).

Il tutto a dimostrazione della risoluta azione di vigilanza posta in essere quotidianamente da tutti i livelli della catena di Comando per prevenire e scoraggiare qualsiasi atto di prevaricazione e di vessazione.

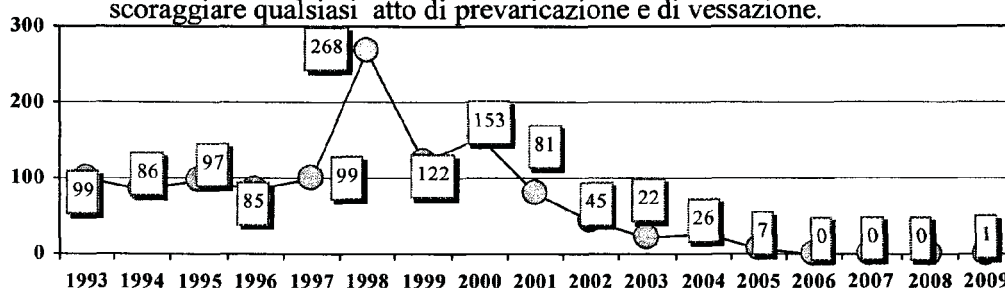


fig. 2

- e. Inoltre, pur se il fenomeno del nonnismo sembra debellato, si ritiene che l'azione di prevenzione e di contrasto contro qualsiasi episodio di sopraffazione fisica e morale all'interno delle strutture militari *continui con livelli di attenzione elevati*, in modo da cogliere sul nascere *anche altre forme di comportamenti devianti* (con particolare attenzione all'aspetto relativo alle molestie sessuali), direttamente connessi ad una sempre maggiore presenza di personale femminile nelle Forze Armate.
2. "Mobbing". Nell'anno in esame è stato segnalato n. 1 caso (al momento all'esame dell'Autorità Giudiziaria – A.G.);
 3. "Molestie Sessuali". Nell'anno in questione stati segnalati 11 casi (attualmente al vaglio dell'A.G.);

CAPITOLO III

(Infortunistica militare – Tabelle 1 e 2)

Nel corso dell'anno 2009, nell'ambito di Enti e Reparti delle Forze Armate/Arma dei Carabinieri, si sono verificati 150 decessi tra il personale militare, con una contrazione di circa il 5% rispetto all'anno 2008 (158). In tali dati sono compresi 12 decessi avvenuti fuori dai confini nazionali (Tabelle 1 e 2).

La maggior parte dei decessi (90 su 150) è riconducibile ad eventi verificatisi *fuori servizio*, in larga misura dovuti a:

- malattia (65 casi - 16 in servizio e 49 fuori servizio - con un decremento di circa il 13% rispetto all'anno 2008 - 75 casi -);

- incidenti automobilistici (35 casi - 16 in servizio e 19 fuori servizio con una contrazione di circa il 15% rispetto all'anno 2008 - 41 casi -).

Il numero dei suicidi rilevati nell'anno 2009 (22) ha avuto un aumento di circa il 18% rispetto all'anno 2008 (18).

Complessivamente il numero dei deceduti, risulta essere, ancora una volta, più *alto* sia per i *Sottufficiali* (9 casi: 4 in servizio e 5 fuori servizio) e per i *militari di truppa* (12 casi: di cui 2 in servizio e 10 fuori servizio) che per gli *Ufficiali* (1 caso, in servizio).

Per quanto concerne i suicidi avvenuti tra il personale dell'Arma dei Carabinieri, anche nell'anno 2009, questi rappresentano una buona parte del dato generale, nonostante tutte le misure preventive messe in atto dal Comando Generale. Infatti, dei 22 casi di suicidio avvenuti, 12 (pari a circa il 55% del totale) si sono verificati presso Enti/Reparti dell'Arma (di essi 8 su 12 sono avvenuti fuori servizio). Non va sottaciuto, però, che tali casi, sono in calo di 2 unità rispetto all'anno 2008 (14 casi complessivi).

Tabella 1



**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DEI DECEDUTI TRA
IL PERSONALE DELLE FORZE ARMATE**

(esclusa l'Arma dei Carabinieri)

PERIODO 1.1.2009- 31.12.2009

(tra parentesi i dati riferiti al 2008)

TIPO DI INCIDENTE	UFFICIALI		S		FS		TOTALE		TOTALE GENERALE
		FS		FS		FS		FS	
AUTOMOBILISTICO		3		2 (4)		13 (15)		18 (19)	23 (26)
ARMA DA FUOCO / ESPLOS.									
IN ADDESTRAMENTO									(2)
SUL LAVORO									1 (1)
DI VOLO				1				1	6 (10)
DA ANNEGAMENTO						(1)		(1)	1 (1)
SUICIDIO		(1)		3 (1)		4 (2)		7 (4)	10 (4)
MALATTIA		12 (10)		17 (30)		7 (12)		36 (52)	45 (53)
LOTTA DELIQ./EVERS									
ORD. PUB. E ATT. TI									
ATTI TERRORISTICI									7 (1)
CAUSE VARIE		2		2 (5)		2 (2)		6 (7)	6 (8)
TOTALE		17 (11)		25 (41)		26 (32)		68 (83)	99 (106)



Legenda :  S (in servizio) ;  FS (fuori servizio).

(*) Nei suddetti dati sono compresi 12 decessi avvenuti fuori dal territorio nazionale.

Tabella 2

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DEI DECEDUTI TRA IL
PERSONALE MILITARE DEI CARABINIERI
PERIODO DAL 1.1.2009 AL 31.12.2009**
(tra parentesi i dati riferiti al 2008)

TIPO DI INCIDENTE	UFFICIALI		S (in servizio)		FS (fuori servizio)		TOTALE		TOTALE GENERALE
	S	FS	S	FS	S	FS	S	FS	
AUTOMOBILISTICO	2		3	(1)	5	1 (3)	2	1 (4)	12 (15)
ARMA DA FUOCO / ESPLOS.									
IN ADDESTRAMENTO									
SUL LAVORO									
DI VOLO									
DA ANNEGAMENTO									
SUICIDIO		(1)	2	(4)	2	6 (7)	2	8 (12)	12 (14)
MALATTIA		(1)	3	10 (11)	3	3 (4)	7 (5)	13 (16)	20 (22)
LOTTA DELIQU/EVERS	2						4 (2)		4 (1)
ORD. PUB E ATT.TI									
ATTI TERRORISTICI									
CAUSE VARIE									3
TOTALE	2	(2)	7	12 (16)	11	10 (14)	11 (20)	22 (32)	51 (52)

Legenda :  S (in servizio);  FS (fuori servizio).

CAPITOLO IV

(Situazione generale del personale militare Volontario)

1. Aspetti generali

La normativa di riferimento mira all'acquisizione di capacità operative adeguate alle missioni affidate alle Forze Armate, coerenti con il complesso scenario della sicurezza internazionale. Il sistema di reclutamento deve essere efficace, affidabile e rispondente alle esigenze qualitative e quantitative di personale, connesse con la realizzazione di uno strumento militare interamente professionale.

Occorre sottolineare, in proposito, che per ottenere tale risultato è necessario disporre di un adeguato numero di Volontari in Servizio permanente di età inferiore a 35 anni, in modo da salvaguardare la disponibilità di personale giovane per le Unità a più elevato impegno operativo.

Da qui discende l'imprescindibile esigenza di disporre di un bacino sufficiente di personale in ferma prefissata da cui attingere per alimentare il ruolo del servizio permanente.

2. Reclutamento

Nell'anno 2009, dal punto di vista numerico, sono stati registrati i seguenti dati complessivi di reclutamento:

	VFP1	VFP4	VSP
POSTI A CONCORSO	16.300	5.992	3.837
DOMANDE PERVENUTE	70.444	24.339	5.516
IMMESSI IN SERVIZIO	14.285	5.992	3.837

Come si evince dal confronto con i dati del 2008¹, nell'anno 2009 il numero delle domande di partecipazione ai concorsi è decisamente aumentato pur in presenza di una lieve diminuzione dei posti a concorso, determinando un rapporto di selezione (che per i VFP1 è passato da 2,6 a 4,3) più alto e adeguato alle esigenze qualitative della Difesa.

Tale dato è in linea con gli obiettivi di reclutamento prefissati, e consente pertanto di poter affermare che **detti obiettivi sono stati conseguiti**.

3. Immissione dei Volontari nelle carriere iniziali delle Forze di Polizia

Per quanto riguarda le immissioni nelle Forze di Polizia, si evidenzia, che all'anno in esame, le stesse, non hanno bandito concorsi riservati ai VFP1 ai

¹ Dati complessivi di reclutamento del 2008:

	VFP1	VFP4	VSP
POSTI A CONCORSO	18.040	4.523	5.668
DOMANDE PERVENUTE	47.203	22.344	14.754
IMMESSI IN SERVIZIO	16.386	4.298	5.613

sensi dell'art. 16 della Legge n. 226/2004, mentre hanno indetto i sottonotati concorsi straordinari riservati ai Volontari in Ferma Breve (VFB) – (previsti dall'art. 25, comma 5 della legge n. 226/2004), come di seguito indicato:

Concorsi straordinari riservati ai VFB banditi nel 2009*

	Polizia di Stato	CC	Corpo Forestale	G.d.F.	Totale
NUMERO POSTI	360	490	90	147	1.087
IMMESSI IN SERVIZIO	In atto ²	392 ³	In atto ²	147	539

* Polizia Penitenziaria e Croce Rossa non hanno bandito concorsi nel 2009.

È necessario tenere presente, infine, che sulle future possibilità occupazionali previste dalla legge si basa il reclutamento delle Forze Armate e le conseguenti campagne promozionali nelle quali l'A.D. si è impegnata costantemente. Le stesse qualora disattese, determinerebbero oltre che un grave nocumento al processo di professionalizzazione, anche la perdita di credibilità del sistema nei confronti delle numerose decine di migliaia di giovani che, ogni anno, aderiscono ai concorsi per l'arruolamento quali Volontari delle Forze Armate.

In conclusione, considerata l'importanza e la validità dei contenuti concettuali della Legge n. 226/2004, appare indispensabile un completo coinvolgimento delle Forze di Polizia interessate al c.d. "Professionale" affinché diano pieno corso alle modalità previste in materia di immissione nelle proprie carriere iniziali.

² Il concorso, bandito nel dicembre 2009, prevede l'immissione nel 2010, ai sensi dell'art. 25, co. 5 della L. n. 226/2004.

³ La selezione effettuata durante le procedure concorsuali non ha consentito di coprire tutti i posti messi a concorso.

CAPITOLO V

(Integrazione Personale femminile nelle F.A.)

Nell'anno 2009 le Forze Armate italiane hanno registrato nei propri ranghi la presenza di personale di sesso femminile per circa 10.206 unità (contro le 8.396 del 2008) suddiviso nelle seguenti categorie (Tabella 1):

- 846 Ufficiali;
- 646 Sottufficiali;
- 8.714 militari di Truppa.

Relativamente all'anno in esame sono state reclutate globalmente 3.784 unità femminili su 24.790 posti messi a concorso (contro le 3.428 unità del 2008 a fronte di 27.597 posti a selezione) - (Tabella 2).

Nel 2° semestre dell'anno 2009, inoltre, sono stati arruolati allievi donna anche presso le Scuole Militari (Nunziatella, Teuliè, Morosini e Douhet) che sino all'anno 2008 erano state escluse per ragioni organizzative e infrastrutturali. In particolare, al termine delle selezioni, sono state immesse presso i citati istituti 53 allievi di sesso femminile, come di seguito riportato:

- 11 presso la Scuola Militare "Nunziatella";
- 13 presso la Scuola Militare "Teuliè";
- 9 presso la scuola Navale "Francesco Morosini";
- 20 presso la Scuola Militare Aeronautica "Giulio Douhet".

Per quanto concerne l'impiego si evidenzia che nel corso dell'anno in esame, il personale femminile è stato assegnato anche al Reggimento alpini paracadutisti, unità ad altissimo livello operativo.

E' da evidenziare, infine, che anche nell'anno 2009, il personale militare femminile ha continuato ad essere impiegato nelle operazioni fuori area.

Tabella 1

SITUAZIONE DEL PERSONALE FEMMINILE ALLE ARMI**ANNO 2009**

FORZA ARMATA	CATEGORIA	CONSISTENZE PERSONALE FEMMINILE	TOTALE PER FORZA ARMATA
	<i>UFFICIALI</i>	228	6.760
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	70	
	<i>TRUPPA</i>	6.462	
MARINA	<i>UFFICIALI</i>	309	1.663
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	147	
	<i>TRUPPA</i>	1.207	
	<i>UFFICIALI</i>	132	706
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	76	
	<i>TRUPPA</i>	498	
	<i>UFFICIALI</i>	177	1.077
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	353	
	<i>TRUPPA</i>	547	
TOTALE			10.206

Tabella 2

PERSONALE FEMMINILE RECLUTATO NELL'ANNO 2009

PROVENIENZA	CONCORSI RESERVATI ELETTORALI	POSTI A CONCORSO	POSTI RISERVATI ELETTORALI
	4.740		55
	444		19
RUOLI SPECIALI	671		24
ALLIEVI UFF. PILOTI DI CPL	324		4
	30		0
	13.097		133
	125		27
	49		141
VALIDITÀ PRIMA PASSATA DI QUATTRO ANNI (*)	3.787		1.024
	10.048	18.000	2.304
	493	251	53
TOTALE	33.808	24.790	3.784

NOTE: * 92 un. Transito VFB 7° concorso ordinario

** compresi 21 atleti

CAPITOLO VI

(Sostegno alla ricollocazione professionale dei militari Volontari Congedati)

1. Premessa

Il 2009 è stato caratterizzato da uno scenario recessivo di vaste proporzioni che ancora interessa i settori del tessuto produttivo nazionale con effetti negativi dirimpenti anche per l'occupazione. L'Ufficio Generale per il sostegno alla ricollocazione professionale dei militari volontari congedati, istituito presso la Direzione Generale delle pensioni militari e del collocamento al lavoro dei volontari congedati (PREVIMIL) e le sue articolazioni funzionali sul territorio (Sezioni collocamento ed Euroformazione, incardinate nei Comandi Militari Esercito - CME) hanno svolto la loro missione dovendo necessariamente fare i conti con tale scenario.

2. Implementazione e aggiornamento flussi informatici

Il Sistema Informativo Lavoro Difesa (SILD) è la banca dati dedicata.

Essa viene alimentata continuamente dai flussi informativi provenienti da molteplici attori: dai volontari che aderiscono al Progetto coordinato dall'Ufficio Generale, denominato "Sbocchi Occupazionali", dagli operatori locali che tracciano le sessioni di orientamento e le offerte di corsi/*stage*/tirocini e dalle aziende accreditate che possono inserire offerte occupazionali. È tuttavia uno strumento *in progress* che è stato interessato da significativi *upgrades*.

Tra le potenzialità, allo stato attuale, vi è quella di potersi interfacciare con gli applicativi delle Borse Lavoro delle Regioni: in tale ottica, è stato fornito regolare supporto informatico e tecnico ai Comandi periferici (in particolare al CME Veneto ai fini del collegamento telematico del SILD con la Borsa Lavoro Veneto) e si è avviata un'analisi, in termini critici, delle procedure interne di lavoro e delle competenze specifiche, al fine di individuare soglie di miglioramento ed ottimizzazione dell'attività di coordinamento e di interrelazione con tutti gli attori del sistema. Ciò ha condotto all'ultimazione del progetto di implementazione del SILD, unitamente al regolare collegamento del *data base* con i CME.

3. Attività di informazione e adesioni al progetto "sbocchi occupazionali"

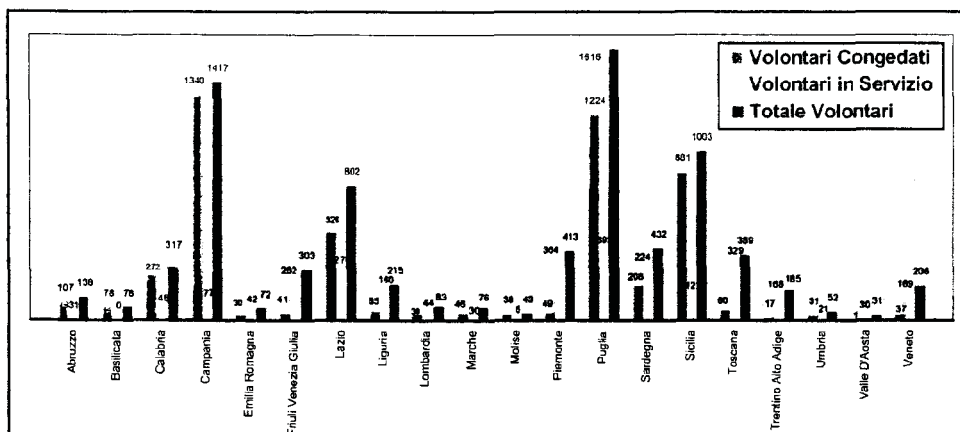
L'attività di informazione condotta presso gli Enti/Reparti/Distaccamenti nei confronti dei giovani volontari costituisce la condizione indispensabile per avvicinare il volontario al circuito del SILD.

Tale attività ha subito, nel corso del 2009, una accelerazione coinvolgendo un numero considerevole di Reparti/Enti presso i quali si sono svolte le sessioni informative anche con l'ausilio di pieghevoli, manifesti, questionari e "cattedre itineranti".

Nel 2009, il numero totale degli iscritti al SILD ha superato le 7.800 unità.

Di seguito si riporta un grafico degli aderenti distinti per Regioni, considerando la residenza anagrafica dei congedati, ovvero la Regione dove è stanziato l'Ente di servizio. Il grafico può essere letto anche in termini di carichi di lavoro dei CME competenti per fatto di residenza e di servizio con riguardo alle due tipologie sopra descritte.

DISTRIBUZIONE ADERENTI AL SILD



Il grafico evidenzia come il Sud d'Italia vanti i numeri più alti quanto a volontari congedati (istogrammi verdi). Pertanto, rinviando ad altre autorevoli fonti la descrizione delle criticità del mercato del lavoro in generale e del Mezzogiorno in particolare, si appalesa come strategica, anche al fine di corroborare i risultati dell'attività di orientamento e formazione, per le quali si rimanda ai paragrafi successivi, la ricerca di interventi che tendano anche a favorire processi di mobilità.

4. Attività di orientamento

Dopo un tiepido avvio, il servizio di orientamento ha avuto, soprattutto nell'ultima parte dell'anno 2009, un notevole rilancio, sfiorando la quota dei 1.000 volontari destinatari di colloqui collettivi e individuali. Tale impulso è stato determinato prevalentemente dall'operazione di assegnazione ai Comandi Militari Esercito dei fondi necessari a finanziare le missioni degli orientatori presso gli Enti o i Reparti che insistono sul territorio di competenza.

Le sessioni di orientamento hanno interessato, nella maggior parte dei casi, i volontari in servizio, mentre i volontari congedati sono stati per lo più affidati alla Adecco s.p.a., Società di intermediazione convenzionata con la Difesa, ovvero ai Centri per l'Impiego, posto che non sempre i volontari congedati si mostrano disponibili a partecipare alle sessioni di orientamento ancorché in Enti vicini alla loro residenza.

Al fine di incrementare il numero degli orientatori sul territorio e di consentire la omogenea realizzabilità del servizio, si è provveduto ad attuare il IV "Corso di formazione per operatori del mercato del lavoro ed orientatori professionali". Il corso, che ha compreso anche la partecipazione dei discenti ad uno *stage* applicativo settimanale presso alcuni dei Centri per l'Impiego ritenuti poli d'eccellenza per l'attività di orientamento stessa, ha consentito di formare una ventina di professionisti che già sono o auspicabilmente saranno impiegati presso le Sezioni, *in primis* quelle carenti di tale figura.

Sempre allo scopo di offrire al personale interessato un'appropriata conoscenza del mondo occupazionale, anche nell'ambito del lavoro autonomo, sono stati ripresi contatti ufficiali e formali con il Ministero dello Sviluppo Economico (anche al fine di dare attuazione al Protocollo d'Intesa sottoscritto nel 2007), con la finalità di avviare interventi diretti alla diffusione della cultura d'impresa, sia nell'ambito della cooperazione che in quello dell'autoimprenditorialità

5. Attività di formazione

Nel corso del 2009, l'Ufficio Generale (PREVIMIL), dopo aver avviato, ovvero rinsaldato, a livello centrale talune collaborazioni con alcuni *partners*, ha coinvolto più direttamente le Sezioni Collocamento ed Euroformazione, richiedendo loro di farsi promotrici, presso gli Organismi convenzionati anche a livello locale, di iniziative formative *ad hoc* per i volontari in servizio o in congedo residenti nell'area territoriale di rispettiva competenza e consentendo loro, previa autorizzazione, di contribuire finanziariamente con una quota parte del fondo - ancorché limitato e fruibile soltanto nell'ultimo quadrimestre dell'anno - stanziato ai sensi dell'art. 5 L. 14 novembre 2000 n. 331.

Sulle proposte formative pervenute è stata svolta un'analisi che, condotta sulla base della valutazione delle risorse effettivamente disponibili, della coerenza con i criteri di ammissibilità delle spese, nonché degli *output* attesi in termini di capitalizzazione di *skill* professionalizzanti, ha determinato il finanziamento di 4 diversi progetti facenti capo ai CME Veneto, Liguria, Emilia-Romagna e Toscana.

Il CME Veneto ha organizzato un *Corso di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro* con la partecipazione di 19 volontari e ha altresì programmato un *Corso di formazione excel base* e un *Corso di formazione excel avanzato*.

Il CME Liguria ha organizzato, nell'ambito della Convenzione con il Formedil, un *Corso di formazione per addetto antincendio* con la partecipazione di 13 volontari ed un *Corso di formazione per rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* cui hanno partecipato 16 volontari.

Il CME Emilia-Romagna ha predisposto lo svolgimento di un *Corso di formazione per operatore della sicurezza*, in qualità di aspirante Guardia Particolare Giurata da tenersi presso lo Stabilimento militare ripristini e recuperi dell'Agenzia Industrie Difesa per 12 volontari, nonché l'attivazione di 15 tirocini aziendali per 18 volontari organizzati di concerto con la Camera di Commercio di Bologna e con l'Ente di formazione delle Camere di Commercio Istituto Formazione Operatori Aziendali (IFOA).

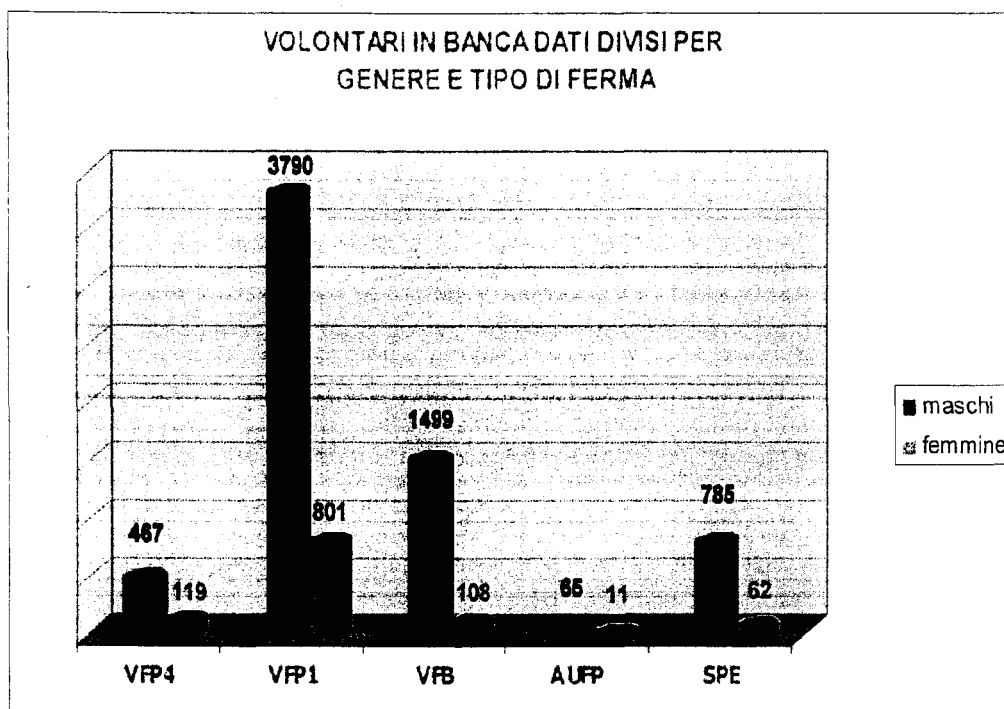
Il CME Toscana, infine, ha avviato una sperimentazione con la Provincia di Pistoia della carta formativa *Individual Learning Account (ILA)* per il rilascio, nel corso del 2010, di 24 carte a favore di altrettanti volontari.

Sempre sul versante della formazione professionalizzante, merita un breve cenno l'iniziativa del Comando Regione Militare Nord (CRMN) che, in Piemonte, ha realizzato a costo zero per l'Amministrazione Difesa (A.D.), di concerto con la Società Excalibur, *Corsi di lingua inglese* con la frequenza di 11 volontari e *Corsi di contabilità aziendale* con la frequenza di 5 volontari. Ulteriore menzione merita l'alacre attività del CME Trentino Alto Adige che, grazie all'intensa collaborazione sviluppata con le Province autonome di Trento e di Bolzano, ha messo a disposizione i posti per l'eventuale frequenza di oltre 15 corsi di formazione professionalizzante. Purtroppo a tali corsi hanno potuto aderire soltanto cinque volontari che hanno frequentato *Corsi per saldatore con elettroliti e fiamma ossiacetilenica, mulettista/magazziniere, carpentiere/saldatore, operatore sala/bar*.

Nella considerazione, inoltre, che allo stato attuale - in linea con le direttive impartite dallo SMD - non è possibile somministrare formazione al personale VFP1 in servizio, che peraltro, come si evince dal *grafico successivo* costituisce la parte preponderante dei volontari che alimenta il SILD (circa il 60%), l'utenza di riferimento delle azioni formative professionalizzanti sembra essere destinata a divenire, in massima parte, quella riconducibile ai

volontari in congedo (superiori al 70%). Tanto più se si considera che numerose Regioni amministrative frappongono difficoltà nel finanziare percorsi formativi per il personale in costanza di occupazione, ancorché in prevedibile uscita.

Per superare tali difficoltà sarebbe quanto mai utile un provvedimento, anche di natura normativa se necessario, che preveda la possibilità del richiamo in servizio del personale in questione per un periodo variabile da un minimo di 15 ad un massimo di 90 giorni, volto per l'appunto ad ovviare agli illustrati inconvenienti.



6. Riconoscimento crediti formativi

Nell'intento di rendere spendibili sul mercato del lavoro le competenze acquisite dai volontari di truppa durante la prestazione del servizio militare, nonché per assolvere in maniera ottimale alle operazioni di vigilanza di infrastrutture, è stata condotta, di concerto con SME, un'intensa attività volta a prevedere nell'ambito dei programmi didattico-addestrativi dei volontari di truppa in ferma prefissata di un anno (VFP1), l'introduzione di un modulo addestrativo *ad hoc* da far svolgere presso gli Enti di impiego.

L'introduzione di tale modulo dovrebbe condurre, al termine della ferma contratta, al rilascio di un "patentino" volto a favorire il riconoscimento delle competenze in qualità di "aspirante Guardia Particolare Giurata" (GPG).

Di assoluto beneficio risulterebbe, per il rientro nella vita lavorativa civile dei volontari nel settore della Vigilanza e Sicurezza privata, che nel decreto *in itinere* fosse contemplato, per coloro che abbiano prestato servizio militare nelle Forze Armate in qualità di VFP1, l'assolvimento dei requisiti minimi professionali e di formazione per poter aspirare alla detta nomina di GPG (come del resto le Direttive per l'Impiego e la Formazione dei Militari di Truppa emanate tra giugno e settembre del 2009 dallo SME, che hanno contemplato i moduli addestrativi integrativi, stanno a testimoniare).

7. Convenzioni

Poiché l'erogazione del supporto formativo, tanto più efficace quanto più professionalizzante attraverso esperienze *on the job*, è strettamente connesso alla ricerca, all'individuazione e alla fidelizzazione di interlocutori pubblici o privati sottoscrittori - per previsione legislativa - di convenzioni con l'A.D., l'Ufficio, in prossimità delle scadenze delle convenzioni stipulate in ambito nazionale, ha proceduto alla formulazione delle relative proposte di proroga, nell'ottica di consolidare e, ove possibile, concretizzare gli intenti di collaborazione già espressi.

Si sono così registrati i rinnovi delle convenzioni con alcuni *partner* di rilievo nel settore delle "industrie Difesa" (Agusta s.p.a., Wass s.p.a.). Per contro, nonostante i ripetuti contatti e solleciti, non è stato ancora formalizzato il rinnovo della Convenzione con Otomelara s.p.a..

Su invito dello SMD, stante la disponibilità manifestata dall'Amministratore delegato di Finmeccanica, PREVIMIL ha incontrato i rappresentanti dell'area risorse umane della *holding*. Nell'incontro sono state espresse le note difficoltà congiunturali ed è stata intravista, come unica forma di collaborazione, l'inoltro al Ministero del Lavoro di una richiesta di finanziamento *ad hoc* per l'organizzazione di corsi formativi per le aziende del gruppo cui far partecipare i volontari.

Riguardo alla possibilità di utilizzare per le esperienze formative dei volontari, i *partners* dell'Industria Italiana per la Difesa, si assiste ad un difficile sviluppo di tale percorso laddove si consideri, da un lato, che il *target* dei profili richiesti (specializzazione medio-alta) non lascia grande spazio all'introduzione dei giovani volontari, dall'altro, che la formazione specialistica erogata (per alcuni livelli esclusiva), viene destinata alle sole risorse da impiegare.

A livello periferico, per quanto afferisce la possibilità di "reperire" formazione nell'ambito delle strutture pubbliche regionali/provinciali, l'attività prevalente dei CME nel corso del 2009 è stata assorbita dalla realizzazione di Convenzioni operative discendenti dai Protocolli d'Intesa stipulati negli anni passati con le singole Regioni.

L'Ufficio ha seguito, come di consueto, l'attività diretta alla stipula, previa approvazione della relativa bozza, di Convenzioni con realtà produttive locali (CME Puglia-Confcommercio Puglia; CME Umbria-Confapi Umbria; CME Sud-Confindustria Sicilia; CME Toscana-Confartigianato Firenze e Livorno; CME Marche-Camera di Commercio di Ancona; CME Liguria-Tag Control, Piaggio Aero Industries ecc.).

Peraltro non appare fuori luogo osservare che al numero ormai rilevante di convenzioni stipulate a livello locale - e nonostante alcune di esse (es. Convenzione operativa con la Regione Sicilia) prevedano esplicitamente il lancio della sperimentazione in tempi brevi - non corrisponde l'avvio del processo formativo auspicato.

Nelle Regioni del Nord, interessate dall'obiettivo europeo "Convergenza" si registra una obiezione comune formulata dai vari Assessorati alla formazione, ovvero sia che i Piani Operativi Regionali (POR), apparentemente "blindati" quanto all'individuazione dei *target group* destinatari degli interventi formativi, non prevedono i volontari (tanto meno quelli ancora in servizio) tra le categorie beneficiarie delle iniziative formative finanziate con il Fondo Sociale Europeo (FSE) 2007/2013.

8. **Monitoraggio riserva dei posti per i Volontari nel settore pubblico**

Tra le diversificate azioni risalenti alla competenza in epigrafe (informazione destinatari, controllo bandi, raccolta elaborazione dati), si segnala l'azione relativa ai richiami - ben 311 - effettuati nei confronti delle Amministrazioni che, nel testo dei bandi di concorso, continuano ad omettere totalmente la previsione della riserva dei posti a favore dei volontari, ai sensi dell'art. 18 D.Lgs. 8 maggio 2001 n. 215, ovvero ad inserire errati riferimenti normativi che si traducono in perdita di *chance* occupazionali per i volontari medesimi.

Ulteriore, e piuttosto diffusa modalità di elusione del suddetto disposto normativo è sovente operata da quelle Amministrazioni che provvedono ad azzerare il cumulo delle frazioni di riserva pregresse mediante riserva dei posti ai volontari in concorsi ad elevato profilo scientifico o professionale, di cui i volontari stessi sono per lo più sprovvisti. Si è infatti notato, che alcune Amministrazioni, in occasione dell'indizione di simultanei concorsi per più profili professionali, "scaricano" tale cumulo proprio sulla *vacancy* che richiede il titolo di studio più elevato.

Ulteriore, ma isolata, "prassi" che si è registrata presso le Amministrazioni in fase conclusiva della procedura concorsuale è stata quella di non applicare la riserva in argomento, ancorché prevista in sede di bando, ai volontari idonei perché in posizione di rafferma. In proposito va peraltro segnalato che l'A.D., al fine di arginare tempestivamente siffatta limitante interpretazione della norma contenuta nell'art. 18 comma 6 del citato D.Lgs., ha di recente ottenuto un parere favorevole del Consiglio di Stato in ordine all'individuazione dei soggetti beneficiari della riserva (volontari in ferma breve o in ferma prefissata): sono tali, infatti - ha asserito il Supremo Consesso - anche i volontari al termine della ferma o durante le eventuali rafferme contratte, con la sola limitazione del requisito "senza demerito" all'atto del congedo.

9. **Il placement e la problematica degli "sgravi fiscali"**

Acclarato che la *mission* non è "collocare" i volontari congedati nel mondo del lavoro, ma porre in essere il ventaglio di attività sopraindicate per favorirne l'occupabilità, il dato relativo al *placement* pubblico/privato (63 occupati), che ovviamente costituisce uno dei tanti *feedback* di monitoraggio delle attività intraprese, non può non leggersi nell'ottica dello scenario economico di riferimento caratterizzato da una flessione generalizzata della domanda globale e da una conseguente contrazione della richiesta di lavoro da parte dei settori pubblico e privato.

Per quanto riguarda il dato numerico delle assunzioni nel settore pubblico, tramite lo strumento della riserva (n. 33 occupati, di cui 12 ufficiali e 21 volontari di truppa), lo stesso va interpretato alla luce di una serie di fattori critici quali la non sempre presente disponibilità dei volontari a partecipare all'*iter* concorsuale, i lunghi tempi di espletamento delle procedure selettive, l'effettiva idoneità dei candidati dimostrata all'esito delle prove, e, non da ultimo, sconta un inevitabile ritardo nella comunicazione del relativo dato di ritorno da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

Per quanto attiene invece il *placement* sul mercato del lavoro privato, il dato di ritorno (n. 30 unità) si attesta tutto su occupazioni in Regioni del Nord della penisola, quale sintomatico risultato della debole dinamica dell'attività produttiva, della rallentata crescita dell'occupazione e del c.d. "sommerso" delle Regioni del Mezzogiorno.

Sotto il profilo occupazionale, e non da ultimo, va poi evidenziata la difficoltà per gli operatori del progetto di favorire e sostenere spunti di mobilità