

## CAPITOLO V

(Integrazione Personale femminile nelle Forze Armate)

In Italia il servizio militare femminile, istituito con legge n. 380 /1999, costituisce uno dei grandi cambiamenti, insieme alla professionalizzazione, che hanno segnato il profondo processo di trasformazione del mondo militare dell'ultimo decennio.

Le donne militari sono oggi una realtà consolidata e parlare di "donne soldato" non costituisce più una novità, bensì la "normalità".

Lo studio delle esperienze vissute da Paesi "partner", che da decenni registrano la presenza delle donne nel proprio apparato militare, ha agevolato l'A.D. nelle scelte per la completa integrazione dei due generi ed ha permesso, in questi primi anni, il reclutamento della componente femminile senza alcuna preclusione o pregiudiziale.

Alla luce di quanto su esposto, si è in grado oggi di presentare la seguente situazione relativa alla consistenza numerica del personale femminile che conta un totale di 10.802 unità (All. A), fermo restando le ulteriori immissioni con i corsi ancora in itinere.

In particolare, al 31 dicembre 2010, le Forze armate registrano la presenza del seguente personale di sesso femminile:

- 957 Ufficiali;
- 727 Sottufficiali;
- 9.118 militari di truppa.

Per quanto concerne l'anno 2010 sono state reclutate globalmente 3.074 unità su 26.566 posti messi a concorso (All. B).

In merito alla formazione ed all'addestramento della componente femminile si evidenzia che non sussistono particolari differenziazioni tra uomini e donne e tutto il personale frequenta i medesimi corsi d'istruzione presso gli istituti militari.

Per quanto concerne la tematica relativa alla progressione di carriera, nel rispetto della meritocrazia e fermo restando il superamento di corsi e l'espletamento di periodi di comando/imbarchi, la progressione di carriera è paritetica per tutto il personale militare, indipendentemente dal sesso.

Oggi il grado più elevato raggiunto da una donna nelle Forze Armate italiane è quello di Maggiore, ad eccezione di poche unità dell'Arma dei Carabinieri, provenienti dai ruoli tecnico – logistici della Polizia di Stato, che rivestono i gradi di Colonnello e Tenente Colonnello.

Per quanto concerne la possibilità delle donne di raggiungere la dirigenza si fa presente che secondo una proiezione teorica il primo ufficiale donna sarà valutato per l'avanzamento al grado di Colonnello tra circa 14 anni.

Relativamente all'impiego si osserva che il personale militare femminile ricopre i diversi ruoli/incarichi senza distinzioni, sia sul territorio nazionale che nei principali teatri operativi, ad eccezione di talune mansioni caratterizzate da insormontabili esigenze logistiche e funzionali (es. sommergibilisti).

Al riguardo si fa presente che l'esperienza più che decennale delle Forze Armate in operazioni di mantenimento della pace ha evidenziato che l'impiego della componente femminile in tali attività ha determinato una più efficace azione locale, soprattutto in quei contesti differenti per cultura e religione, ed ha permesso un più agevole perseguimento dei fini delle missioni.

Per quanto riguarda il futuro del personale femminile in termini prettamente professionali si evidenzia come lo stesso, attese le premesse, appaia molto promettente. Le donne hanno infatti dato ampia dimostrazione di affidabilità e capacità lavorative. In tutte le circostanze operative hanno evidenziato determinazione e motivazione, elevato senso del dovere e della disciplina.

Si ritiene che un nuovo impulso all'impiego della componente femminile potrà seguire la piena attuazione delle previsioni della Risoluzione delle Nazioni Unite n. 1325 (2000) relativamente

all'adozione della prospettiva di genere, intesa quale necessità di esaminare ogni problematica non in maniera omogenea e indiscriminata ma individuando e valorizzando il punto di vista maschile e femminile, le rispettive esigenze, le abilità e le potenzialità.

Per quanto concerne, invece, gli aspetti connessi con le prospettive delle donne in termini sociali si fa presente che nel nostro Paese il ruolo del militare è opportunamente inquadrato in un ambito più generale che è quello familiare, dal quale non può essere scisso. Per tale ragione le Forze Armate stanno portando avanti una serie di progetti per cercare di rendere quanto più compatibile la particolare attività lavorativa con i doveri derivanti dall'essere genitori e con la maternità. Tra questi vi è senz'altro quello relativo al ricongiungimento del nucleo familiare. Oggi, infatti, sono molto comuni i matrimoni tra personale appartenente alle Forze Armate/Forze di Polizia ed è estremamente diffuso il pendolarismo settimanale o giornaliero. E' evidente che le maggiori incombenze familiari, poste il più delle volte a carico delle donne (es. gestione dei figli e della casa), mal si conciliano con tale forma di pendolarismo. Tali situazioni, a volte, possono arrivare a condizionare pesantemente la vita familiare o a limitare i rapporti affettivi con conseguenti pesanti ricadute in ambito sociale. Lo studio di tali ipotesi è pertanto volto, ove possibile, alla tutela dell'unione familiare nel rispetto dell'assolvimento dei prioritari compiti istituzionali e del principio di buon andamento dell'Amministrazione di appartenenza.

Da quanto sopra esposto risulta tangibile il grande apporto fornito alle Forze Armate dalla componente femminile, così come il radicale cambio di mentalità che tale presenza ha portato in un solo decennio ad un ambiente tradizionalmente monogenere.

In definitiva si può affermare che, a dieci anni dal primo reclutamento, la presenza delle donne nelle Forze Armate ha portato, nell'ambito delle strutture militari, quel cambiamento culturale necessario che l'intera società richiedeva. Le esperienze finora accumulate sono molto positive ed hanno chiaramente dimostrato che quella intrapresa è la strada giusta da percorrere per poter conseguire la piena e completa integrazione del personale femminile nell'ambito dello strumento militare.

Allegato A

**SITUAZIONE DEL PERSONALE FEMMINILE ALLE ARMI****ANNO 2010**

| <b>FORZA ARMATA</b>                                 | <b>CATEGORIA</b>     | <b>CONSISTENZE<br/>PERSONALE<br/>FEMMINILE</b> | <b>TOTALE PER<br/>FORZA ARMATA</b> |
|---|----------------------|--|------------------------------------|
| <b>ESERCITO</b>                                     | <i>UFFICIALI</i>     | 240  | <b>6.887</b>                       |
|   | <i>SOTTUFFICIALI</i> | 96   |                                    |
|   | <i>TRUPPA</i>        | 6.551  |                                    |
| <b>MARINA</b><br>(compreso<br>Capitanerie di Porto) | <i>UFFICIALI</i>     | 362  | <b>1.820</b>                       |
|   | <i>SOTTUFFICIALI</i> | 157  |                                    |
|   | <i>TRUPPA</i>        | 1.301  |                                    |
| <b>AERONAUTICA</b>                                  | <i>UFFICIALI</i>     | 162  | <b>778</b>                         |
|   | <i>SOTTUFFICIALI</i> | 76   |                                    |
|   | <i>TRUPPA</i>        | 540  |                                    |
| <b>CARABINIERI</b>                                  | <i>UFFICIALI</i>     | 193  | <b>1.317</b>                       |
|   | <i>SOTTUFFICIALI</i> | 398  |                                    |
|   | <i>TRUPPA</i>        | 726  |                                    |
| <b>TOTALE</b>                                       |                      |  | <b>10.802</b>                      |

**Allegato B**

| <b><u>PERSONALE FEMMINILE RECLUTATO NELL'ANNO 2010</u></b>          |   |                         |                                |
|---|---|-------------------------|--------------------------------|
| <b>PROVENIENZA</b>  | <b>DOMANDE<br/>PRESENTATE<br/>DALLE DONNE</b> | <b>POSTI A CONCORSO</b> | <b>PERSONALE<br/>RECLUTATO</b> |
| <i>ACCADEMIE</i>  | <b>4.517</b>                                  | <b>370</b>              | <b>56</b>                      |
| <i>NOMINA DIRETTA</i>   | <b>682</b>                                    | <b>31</b>               | <b>9</b>                       |
| <i>ALLIEVI UFFICIALI IN FERMA<br/>PREFISSATA</i>                    | <b>1.718</b>                                  | <b>182</b>              | <b>37</b>                      |
| <i>ALLIEVI UFFICIALI PILOTI DI<br/>CPL</i>                          | <b>15</b>                                     | <b>4</b>                | <b>0</b>                       |
| <i>ALLIEVI MARESCIALLI</i>  | <b>18.143</b>                                 | <b>744</b>              | <b>148</b>                     |
| <i>BANDA ARMA DEI CARABINIERI</i>                                   | <b>81</b>                                     | <b>17</b>               | <b>2</b>                       |
| <i>VOLONTARI IN SERVIZIO<br/>PERMANENTE</i>                         | <b>389</b>                                    | <b>3.578</b>            | <b>215</b>                     |
| <i>VOLONTARI IN FERMA<br/>PREFISSATA DI QUATTRO<br/>ANNI</i>        | <b>3.566</b>                                  | <b>4.542</b>            | <b>570</b>                     |
| <i>VOLONTARI IN FERMA<br/>PREFISSATA DI QUATTRO<br/>ANNI ATLETI</i> | <b>59</b>                                     | <b>25</b>               | <b>11</b>                      |
| <i>ALLIEVI CARABINIERI</i>  | <b>2.349</b>                                  | <b>1.552</b>            | <b>183</b>                     |
| <i>VOLONTARI IN FERMA<br/>PREFISSATA DI UN ANNO</i>                 | <b>9.578</b>                                  | <b>15.290</b>           | <b>1.788</b>                   |
| <i>SCUOLE MILITARI</i>  | <b>555</b>                                    | <b>231</b>              | <b>55</b>                      |
| <b>TOTALE</b>   | <b>41.652</b>                                 | <b>26.566</b>           | <b>3.074</b>                   |

## CAPITOLO VI

(Sostegno alla ricollocazione professionale dei militari Volontari Congedati)

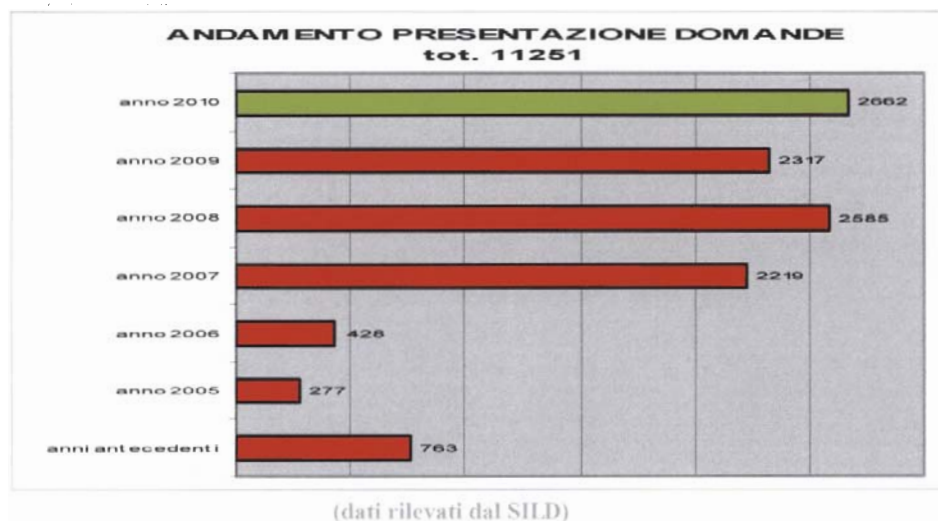
### **Premessa.**

Nel 2010 si è aggravato lo scenario recessivo relativo a tutti i settori del tessuto produttivo nazionale con effetti negativi dirompenti anche per l'occupabilità: l'ISTAT ha stimato che la disoccupazione in Italia ha raggiunto un tasso dell'8,4%, mai così alto dal 2004, coinvolgendo in particolar modo i giovani. Nell'ambito di tale scenario, l'Ufficio Generale per il sostegno alla ricollocazione professionale dei militari volontari congedati, istituito presso la Direzione Generale della Previdenza militare, della Leva e del Collocamento al lavoro dei volontari congedati (PREVIMIL) e le sue articolazioni funzionali sul territorio (Comandi Militari Esercito) hanno portato avanti la loro non facile missione istituzionale: informare i giovani volontari e orientare gli aderenti al progetto "sbocchi occupazionali", offrire loro - compatibilmente con le risorse disponibili ed i partenariati avviati - opportunità formative professionalizzanti, al fine di potenziarne le capacità, accompagnarli e sostenerli nella ricerca di un'occupazione nel settore pubblico ed altresì nel mondo del lavoro privato attraverso un ventaglio di azioni di cui, a seguire, si illustrano gli aspetti salienti.

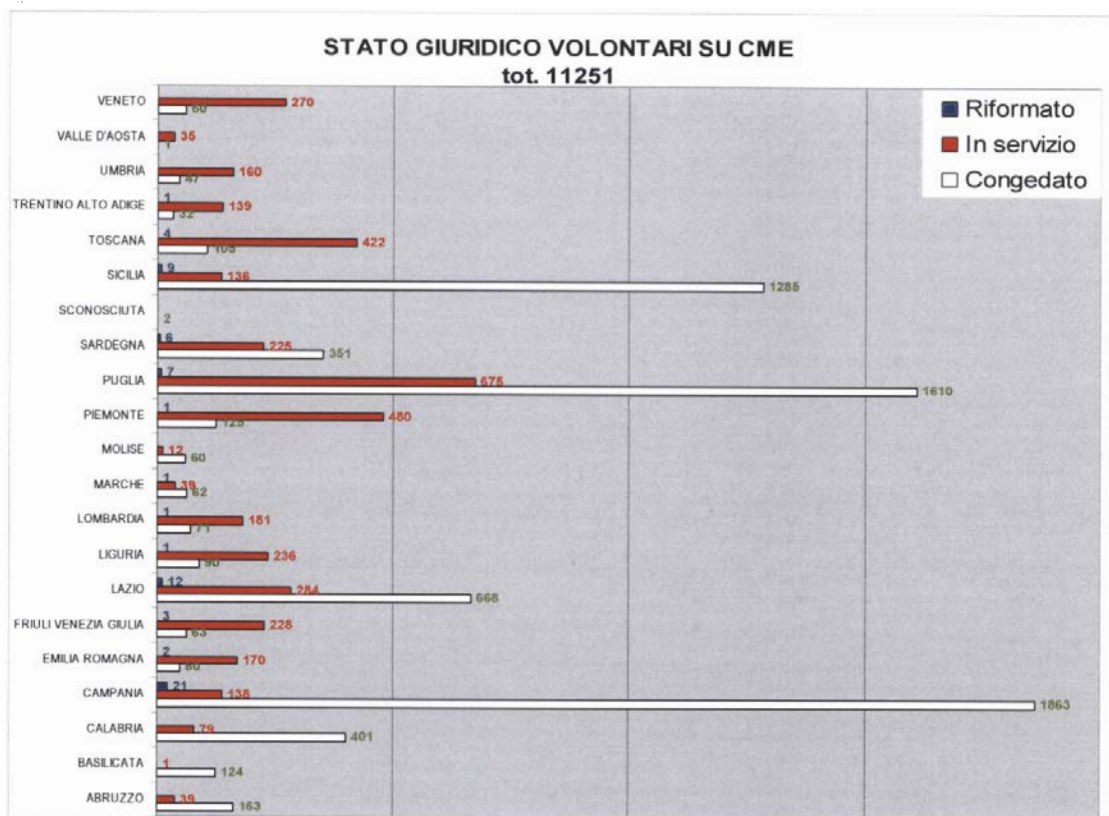
### **L'attività di informazione e le adesioni al progetto "sbocchi occupazionali".**

L'attività di informazione condotta presso gli Enti/Reparti/Distaccamenti nei confronti dei giovani volontari continua a costituire la condizione indispensabile per avvicinare il volontario al circuito del progetto "sbocchi occupazionali" che si avvale del Sistema Informativo Lavoro Difesa (SILD), data-base di riferimento ove, oltre alle adesioni degli interessati ed i relativi dati, si "tracciano" tutti gli interventi effettuati a favore degli aderenti.

Tale attività ha registrato, anche nel corso del 2010, un notevole incremento in termini di numero di Reparti/Enti visitati per l'attuazione delle sessioni informative, per le quali ci si è avvalsi di pieghevoli, manifesti, questionari e "cattedre itineranti". Al fine di raggiungere l'obiettivo di una diffusione più capillare del servizio informativo, si è provveduto a chiedere agli Stati Maggiori, in sede di tavolo tecnico realizzato nell'autunno scorso, di sensibilizzare maggiormente i Comandanti degli Enti presso cui i volontari prestano servizio, in ordine all'esigenza di tempestiva promozione del progetto "sbocchi occupazionali", anche al fine di favorire l'eventuale coinvolgimento di questi ultimi nei corsi organizzati durante la prevista finestra formativa, coincidente con l'ultimo anno della ferma. Nel 2010, il numero totale di coloro che hanno prodotto domanda di adesione al SILD ha superato le 2.500 unità, raggiungendo il più alto picco di adesioni, come si evince dal grafico sottostante.



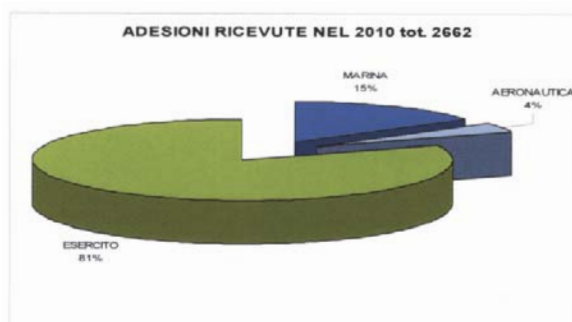
Relativamente alla distribuzione geografica degli aderenti al progetto “sbocchi occupazionali”, complessivamente intesi, si riporta il successivo grafico, suddiviso per Regioni amministrative, che dà conto della residenza anagrafica (per i congedati) e di quella di servizio (per i congedandi).



(dati rilevati dal SILD)

A fronte di una distribuzione pressoché omogenea sull'intero territorio nazionale delle sedi di servizio (Caserme, basi, aeroporti, ecc.), il grafico evidenzia come il centrosud d'Italia vanti i numeri più alti quanto a volontari congedati (istogrammi bianchi). 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 interregionale.

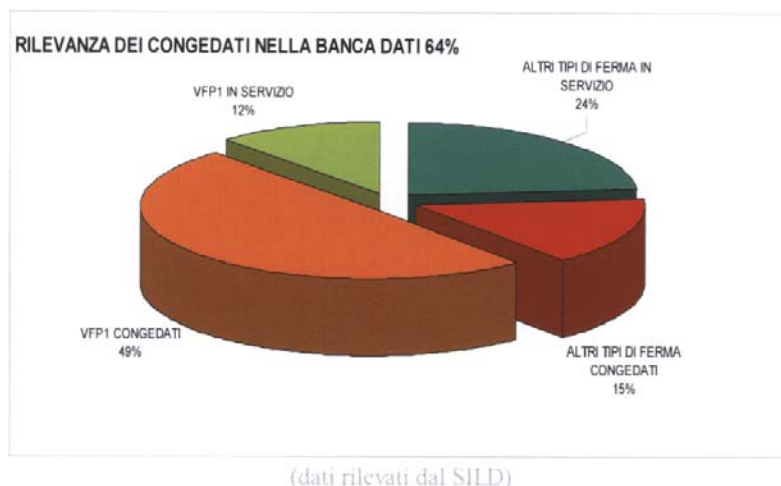
Il grafico seguente mostra la ripartizione delle adesioni registrate nel corso del 2010 distinte per forza armata: si evidenzia che la F.A. Esercito continua ad essere l'*azionista di maggioranza* del progetto.



(dati rilevati dal SILD)



Peraltro un grosso numero di aderenti (cfr. grafico sottostante) continua ad essere rappresentato dal personale congedato (64% degli aderenti al SILD) per il quale, compatibilmente con i pochi strumenti normativi (assenza di istituti quali il “richiamo per frequenza corsi professionalizzanti”) e le assai limitate risorse finanziarie (dovute soprattutto al fatto che - in periodo di crisi - i fondi sociali a disposizione delle regioni sono stati utilizzati sotto forma di “ammortizzatori sociali”), PREVIMIL, tende ad offrire un contributo, ancorché minimale, se non altro in termini di orientamento.



#### **Implementazione e aggiornamento flussi informatici**

Nel corso del 2010 l'Ufficio Generale ha implementato il Sistema Informativo Lavoro Difesa (SILD), cui si è accennato al precedente capoverso, con nuovi servizi rivolti sia ai giovani volontari che agli operatori delle Sezioni Collocamento ed Euroformazione, incardinate presso i C.M.E. Il software gestionale, in particolare, residente presso il server di PREVIMIL è stato spostato presso i server allocati al C4 Difesa, consentendo collegamenti più sicuri, veloci, efficienti e maggiormente protetti dalla sicurezza informatica. Si è provveduto inoltre ad interfacciare il sistema stesso con delle pagine dedicate sul sito [www.difesa.it](http://www.difesa.it) al fine di acquisire on-line le adesioni dei volontari al progetto Sbocchi Occupazionali e le offerte provenienti dal mondo del lavoro.

Sono stati formati nuovi operatori all'uso del software in questione con sessioni dedicate, che si sono svolte sia presso l'Ufficio Generale sia “a domicilio”. Si è inoltre dato corso ad uno studio di fattibilità per la realizzazione di un software di implementazione che costituisca un interfaccia di interrogazione facilmente fruibile dagli operatori denominato “Sild Statistiche” per l'esportazione di dati. Tale applicazione, realizzata in house, è in via di distribuzione.

Inoltre, nella piena consapevolezza dell'importanza che riveste il costante aggiornamento delle informazioni presenti nel SILD, l'Ufficio ha avviato una riflessione condivisa con i Comandi al fine di stabilire un protocollo comune di “svecchiamento” dei dati volto ad offrire un prodotto selezionato alle aziende che vengono accreditate all'accesso in banca dati.

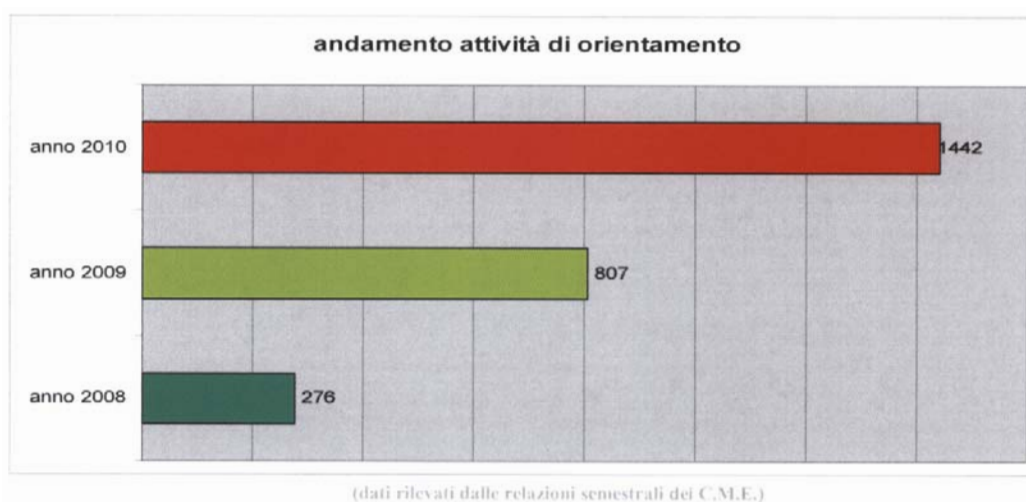
Al contempo, sono stati diramati ai Comandi Territoriali i dati relativi ai Volontari in servizio presso gli EDR delle F.A. (esclusi i militari in addestramento di base), suddivisi per data di arruolamento e posizione giuridica, sede di servizio e di residenza, per consentire un completo monitoraggio al fine di ottimizzare la pianificazione, a livello locale, dell'attività connessa al Progetto sbocchi occupazionali. Il prospetto inviato ai Comandi è stato realizzato grazie alla collaborazione degli S.M. e della Direzione Generale del Personale Militare.

**Attività di orientamento.**

Nel corso del 2010, l'Ufficio Generale, conscio del ruolo strategico che, a livello comunitario e nazionale, viene sempre più attribuito all'orientamento e riconoscendo, quindi, l'essenzialità dell'applicazione trasversale dello stesso in ambito sia formativo che occupazionale, ha svolto una costante attività di monitoraggio, di coordinamento e di impulso presso gli organismi funzionalmente dipendenti e concretamente deputati all'erogazione del servizio in parola a beneficio dei destinatari del Progetto "sbocchi occupazionali".

Nella consapevolezza dell'importanza che riveste la circolazione di informazioni e la condivisione delle "best practices", sono stati, pertanto, organizzati tavoli tecnici interni all'A.D. e si è provveduto a curare la partecipazione dell'Ufficio medesimo e delle relative Sezioni Collocamento a Convegni nazionali/regionali sul settore. Nel corso del Convegno realizzato dall'ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori), ideatore, in sinergia con il Ministero del Lavoro, del Progetto denominato "Rapporto Orientamento", si è avuto modo di constatare l'avvenuto riconoscimento, da parte dei fautori del Progetto medesimo, delle Sezioni Collocamento ed Euroformazione, quali entità deputate al servizio di orientamento, e, quindi, è stato accertato l'auspicato inserimento delle medesime in un network nazionale di competenze e professionalità, citate nell'"Archivio Nazionale dell'Orientamento", costituito al termine della prima fase del Progetto in parola.

La realizzazione del servizio di orientamento a favore dei militari volontari, grazie anche all'assegnazione dei fondi necessari a finanziare le missioni degli orientatori presso gli Enti o i Reparti che insistono sul territorio di rispettiva competenza, nonostante le problematiche derivanti sia dall'impegno gravoso che investe gli orientatori dell'A.D., partecipi di tutte le articolate e complesse attività della Sezione, sia dal difficile reperimento dei volontari in servizio, frequentemente impegnati in attività addestrative o in missioni all'estero e dei volontari in congedo, spesso scarsamente disponibili, ha subito una graduale evoluzione che ha portato all'attuazione di sessioni specifiche che hanno interessato 1442 volontari (realizzando un incremento di quasi l'80% dei soggetti coinvolti in sessioni di orientamento collettivo ed individuale rispetto al 2009).



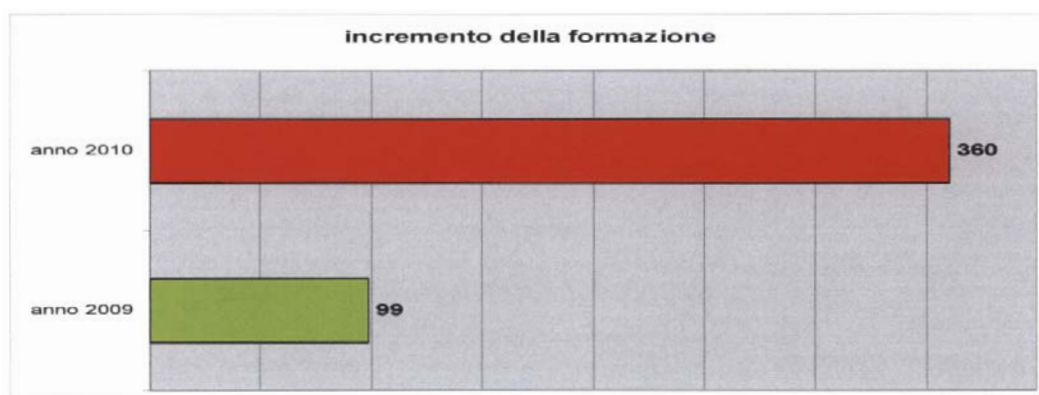
Nell'intento di fornire ai volontari un adeguato supporto nell'individuazione del percorso da intraprendere nel reinserimento nel mondo del lavoro civile, fornendo loro un quadro d'insieme delle opportunità occupazionali esistenti, comprensive, quindi, anche di quelle che riguardano l'autoimprenditorialità e la cooperazione, sono stati mantenuti attivi i contatti ufficiali e formali con il Ministero dello Sviluppo Economico (anche al fine di dare attuazione al Protocollo d'Intesa sottoscritto nel 2007).



**Attività di formazione.**

Complessivamente l'azione formativa svolta nel corso del 2010 ha conosciuto un significativo incremento rispetto all'anno precedente, sia nel numero dei frequentatori sia per varietà dei corsi proposti. Il “ventaglio” dell'offerta formativa, in particolare, ha toccato circa 20 aree professionali, con una partecipazione diffusa da parte di quasi tutti i C.M.E.. Questi ultimi, in particolare alcuni, hanno anche contribuito notevolmente a dare carattere di interregionalità alla propria azione, ospitando nei Corsi da loro organizzati, volontari provenienti per fatto di residenza/servizio da altre aree territoriali. Altresì apprezzabile è stato l'impegno ad imprimere carattere interforze alla loro azione, coinvolgendo sin dalla fase informativa e dell'orientamento, tutti gli EDR delle tre Forze Armate stanziati nell'area di propria giurisdizione.

Il focus degli interventi finanziati da PREVIMIL - che ha così replicato nel 2010 l'esperienza di successo avviata nel 2009 mettendo a disposizione degli attori locali parte del budget a sua disposizione - si è concentrato soprattutto su quelle Regioni che costituiscono il principale, se non quasi esclusivo, bacino di utenza per il reclutamento. Nell'ottica quindi di “privilegiare” le aree geografiche a maggiore concentrazione di volontari che hanno aderito al progetto “sbocchi occupazionali”, l'Ufficio Generale per il Sostegno al Ricollocamento al Lavoro dei Volontari Congedati, nell'avvalersi di un apposito stanziamento di bilancio sul pertinente capitolo, ha reso possibile, previa analisi dei progetti fatti pervenire da ciascun C.M.E. interessato ad utilizzare la quota del capitolo di bilancio, il finanziamento di 19 corsi di formazione. Questi hanno costituito il “core” dell'intera attività, coinvolgendo un totale di oltre 300 volontari; ad essi vanno aggiunti altri circa 60 volontari formati, a costo zero per l'AD, attraverso le disponibilità, molto limitate e sostanzialmente concentrate in Trentino A.A., Toscana, Marche, Umbria e Molise messe a disposizione dalle Amministrazioni locali /Enti privati convenzionati.



Nel dettaglio delle attività condotte dai singoli C.M.E., si evidenziano di seguito le salienti realizzazioni.

La Regione Militare Nord, in veste di C.M.E. avente competenza sul Piemonte e Valle d'Aosta, ha messo in atto n. 2 Corsi di formazione per “Operatore Front-Office” e “Agente/Rappresentante di Commercio” a beneficio di n. 24 Volontari; il Comando Militare Autonomo della Sardegna ha avviato n. 2 corsi di formazione per “Addetto ai servizi di controllo negli esercizi aperti al pubblico” a beneficio di n. 27 Volontari, ponendo altresì le premesse con la Regione Sardegna per la stipula di un Protocollo d'Intesa che impegna la Regione allo stanziamento di circa euro 100.000 per l'esercizio 2011 in conto formazione professionale dedicata ai soli volontari.

Il C.M.E. Trentino Alto Adige ha continuato a beneficiare degli Accordi a suo tempo raggiunti con le Province autonome di Trento e di Bolzano che hanno previsto per i volontari l'iscrizione a titolo gratuito a tutti i corsi di formazione a catalogo della Provincia di Trento in aggiunta all'assegnazione della “card trasporto pubblico” e buono mensa, ovvero la progettazione “ad

hoc” di Corsi specifici sulla Provincia di Bolzano, nei riguardi dei volontari: in tale quadro n. 5 volontari hanno preso parte ai seguenti Corsi: “Addetto alla contabilità”, “Addetto alle vendite food”, “Addetto al front-office”, “Addetto al montaggio industriale”, “Elettricista”, inoltre altri n. 30 volontari hanno frequentato le due edizioni del Corso “Conduttore Impianti Termici di media capacità”, offerti dalla Provincia autonoma di Bolzano a titolo gratuito.

E’ con finanziamento dell’AD che il C.M.E. Lombardia ha potuto attivare n. 3 corsi di formazione per “Installatore fotovoltaico”, “Web design”, e “Barman” per un totale di n. 50 volontari. L’apposito finanziamento assegnato al C.M.E. Veneto ha consentito la realizzazione di 6 Corsi di formazione: “Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione”, “MS Access”, “Excel base”, “Excel avanzato”, “Autocad”, “Impiantista fotovoltaico” per un totale di n. 88 volontari formati. Anche il C.M.E. Liguria ha ottenuto un finanziamento ad hoc e, grazie anche alla collaborazione della Scuola TLC interforze di Chiavari che ha ospitato i corsi, rendendo disponibili le aule (e dunque minimizzando la spesa), sono stati programmati 3 Corsi di formazione per: “Addetto Antincendio rischio medio/alto”, “Sicurezza e Vigilanza per aspirante GPG”, “Impiantista fotovoltaico” per un totale di n. 36 volontari.

Grazie alla collaborazione, già sperimentata durante lo scorso anno con l’Agenzia Industrie Difesa di Noceto, che ha garantito vitto e alloggio gratuito per partecipanti, il C.M.E. Emilia Romagna ha ottimizzato le risorse messe a sua disposizione attivando un corso per “Operatore per la sicurezza”, consentendo così la formazione di n. 12 volontari. In Toscana, l’attività è stata caratterizzata prevalentemente dalla collaborazione con la Provincia di Pistoia per la definizione di n. 13 progetti formativi individuali corrispondenti ad altrettante Carte ILA (Individual Learning Account) assegnate, che hanno consentito l’attivazione di percorsi formativi individuali nei settori “Linguistico (inglese vari livelli e arabo)”, “Conseguimento patente D e Carta di qualificazione del conducente”, “Assistenza alla persona”, “ECDL CAD”. In Campania, il finanziamento di Previmil ha determinato l’avvio di n. 3 Corsi di formazione per “Responsabile sistemi Informatici”, “Installatore fotovoltaico”, “Addetto ai servizi di controllo degli esercizi pubblici”, coinvolgendo un totale di n. 42 volontari ed inaugurando l’avvio delle attività formative in una regione ove in precedenza non si erano registrati particolari successi. Analogamente, il C.M.E. Puglia ha coinvolto n. 26 volontari in n. 2 corsi di formazione per “Cuoco” e “Guardia Privata di Sicurezza”, procedendo altresì al rinnovo della Convenzione operativa siglata con la Regione dalla quale ci si aspettano interessanti sviluppi contemplando la riserva di posti per i volontari nei corsi di formazione “a catalogo”. Analoga riserva, prevista dalla Regione Molise, ha consentito al C.M.E. omologo di avviare un congedato.

I C.M.E. Umbria e Marche hanno intrapreso la via dei tirocini formativi, attivandoli rispettivamente, presso la CONFAPI-Umbria (“Addetto di Segreteria e Contabilità”) e presso la Camera di Commercio di Ancona. Il C.M.E. Marche ha inoltre sperimentato una collaborazione con la CRI locale che ha reso disponibili alcuni posti in un “Corso di Pronto Soccorso”.

La Regione Militare Centro per il Lazio, la Regione Militare Sud per la Sicilia, il C.M.E. Friuli Venezia-Giulia, il C.M.E. Basilicata, il C.M.E. Abruzzo, il C.M.E. Calabria non hanno dato luogo ad attività formative. Quest’ultimo Comando tuttavia ha posto in essere un’intensa attività concertativa con la Regione amministrativa che ha condotto alla stipula di una convenzione (siglata nel gennaio 2011) che prevede l’impegno della Regione alla realizzazione, con il cofinanziamento FSE, di svariati Corsi a favore esclusivo dei volontari nei settori della “Vigilanza e Sicurezza privata”, “Imprenditoria giovanile”, “Antincendio e Primo soccorso”, “Operatore turistico alberghiero e della gestione aziendale”, a costo zero per l’AD.

Nonostante i buoni risultati raggiunti, compatibilmente con le risorse disponibili e gli skills differenziati degli operatori locali che, inevitabilmente, si riflettono sui risultati ottenuti, permangono, a fattor comune, talune aree di criticità, già emerse e segnalate nel corso del documento per il 2009, che condizionano fortemente l’operato dei C.M.E. e che possono riassumersi in un duplice ordine di fattori negativi:

- difficoltà alloggiative per il personale in congedo che intendesse prendere parte ai corsi di formazione; al riguardo era stata avanzata l’ipotesi di un richiamo temporaneo in servizio con

atto normativo “ad hoc” (sulla falsariga di quanto previsto per il Progetto “Vivi le Forze Armate”) ovvero individuare strutture specifiche per l’area Nord, Centro e Sud, che per le proprie caratteristiche in termini di capacità ricettivo/alloggiative e infrastrutture didattiche, potrebbero costituire poli di riferimento istituzionale per l’intera attività ove riconosciuti come tali con atto ordinativo ufficiale. Quest’ultima ipotesi è suffragata dai favorevoli esiti dei corsi svolti grazie alle collaborazioni offerte dalle già sopra citate Scuola TLC di Chiavari e dallo Stabilimento militare “Ripristini e recuperi del Munizionamento” di Noceto (PR) facente capo all’Agenzia Industrie Difesa;

- il permanere in alcune Regioni amministrative, come ad esempio l’Emilia Romagna, l’Umbria, la Basilicata, di uno “stallo” nell’ottenere da parte dei rispettivi C.M.E. le collaborazioni necessarie, nonostante vi sia stata una volontà generale formalizzata nell’ambito alla Conferenza Stato-Regioni-Province Autonome nell’anno 2002, oltre alla esplicita disposizione normativa voluta dal legislatore del 2001, oggi contenuta nell’art. 1013 del Codice dell’Ordinamento militare. Vano si è dimostrato sino ad ora, ogni tentativo ufficiale ed ufficioso con le citate Regioni per addivenire alla sottoscrizione della Convenzione operativa ed anche laddove la stipula è avvenuta, come effetto dei Protocolli d’Intesa già firmati, non tutte le Regioni o le Province si sono dimostrate disponibili, tranne alcuni casi (Calabria, Sardegna) che rappresentano ancora l’eccezione, a recepire le richieste dell’AD in termini di impegni, anche finanziari, concreti. Tale atteggiamento trova la sua ratio, in parte, nella crisi economica e nella conseguente necessità di far fronte all’ampliarsi del fenomeno della disoccupazione, in parte, nella rigidità della maggior parte dei Piani Operativi Regionali (POR) che, nel fissare le strategie e le priorità da realizzare con le risorse FESR e FSE nell’arco dei sette anni di programmazione dei finanziamenti europei, non contemplano la categoria dei volontari congedabili tra i target group di riferimento né considerano lo stato di “congedato senza demerito” condizione meritevole di una particolare protezione, rispetto alla più ampia categoria dei disoccupati.

### **La valutazione delle competenze**

Il tema della valutazione delle competenze formali, informali e non formali e della loro certificazione, rispetto al Repertorio dei profili professionali adottato dalle singole Regioni, è tematica quanto mai attuale e di assoluto rilievo circa la spendibilità sul mercato del lavoro dei riconoscimenti, ancorché parziali, in tal modo ottenuti.

Più specificatamente su tale versante, è stata attivata un’opera di informazione/formazione approfondita nei confronti degli operatori locali al fine di sottoporre alle Regioni la proposta del riconoscimento dei crediti formativi che i volontari arruolatisi dall’ottobre 2009 possono vantare in termini di assolvimento formativo obbligatorio previsto dal DM 6 ottobre 2009 del Ministero dell’Interno, pubblicato in G.U. n.235 del 9 ottobre 2009, in materia di *“Determinazione dei requisiti per l’iscrizione nell’elenco prefettizio del personale addetto ai servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi, le modalità per la selezione e la formazione del personale, gli ambiti applicativi ed il relativo impiego, di cui ai commi da 7 a 13 dell’art.3 della legge 15 luglio 2009, n. 94”*.

Da ottobre 2009 infatti, è entrato in vigore il nuovo ciclo addestrativo basico presso i RAV per tutti i volontari VFP1 dell’Esercito, introdotto dallo SME – III Reparto Impiego delle Forze/COE con Direttiva n.004456 del 25 settembre 2009 che prevede l’introduzione di un 3° modulo addestrativo (Concorso con le Forze di Polizia e Ordine pubblico) la cui articolazione per aree tematiche e materie d’insegnamento è sovrapponibile a quella prevista dal citato DM, sia pure di durata pari ad un terzo del monte ore stabilito dal DM (40 periodi, circa trenta ore, in luogo delle 90 ore stabilite dal DM).

Trattasi della figura professionale, sino a ieri conosciuta con il termine di “buttafuori” che, alla luce del citato DM, viene puntualmente disciplinata tanto da consentirne l’esercizio soltanto a coloro che hanno assolto all’obbligo formativo, rimesso a cura delle Regioni (Conferenza Stato Regioni/PA repertorio atti n.29/CSR del 29 aprile 2010). L’assolvimento dell’obbligo formativo

è pertanto divenuto “*conditio sine qua non*” per essere iscritti nell’apposito elenco, all’uopo istituito, residente presso gli Uffici Prefettizi e dal quale le aziende devono “attingere” per l’affidamento dei servizi di controllo.

Anche soltanto il parziale riconoscimento ai volontari dell’obbligo formativo da parte delle Regioni, si tradurrebbe in una minore durata del Corso, un minor impegno finanziario e, in ultima analisi, una più agevole frequenza dello stesso da parte dei volontari servizio durante.

Purtroppo, un primo tentativo fatto con la Regione Piemonte si è rivelato deludente, mentre un apposito protocollo siglato con la Regione Lazio ha determinato l’avvio di un progetto sperimentale che vede coinvolto un campione di personale con l’incarico di fuciliere e conduttore di automezzi. Prospettive incoraggianti sul fronte del riconoscimento dei crediti formativi vanno maturando da parte della Regione Calabria.

### **I partners**

Poiché l’attività di sostegno alla transizione nel mondo del lavoro, tanto più efficace quanto più professionalizzante attraverso esperienze *on the job*, è strettamente connessa alla ricerca, all’individuazione e al rinnovo di partenariati con il mondo datoriale privato, in particolare le Confederazioni di categoria, nel corso dell’anno 2010 Previmil, attraverso i rappresentanti dell’Ufficio generale per il sostegno alla ricollocazione professionale dei volontari congedati, ha promosso, a livello centrale, incontri con i referenti di alcune delle Confederazioni/realtà produttive convenzionate al fine di tracciare le linee guida per la pianificazione e la realizzazione di iniziative a favore dei giovani volontari, in aderenza alla sua missione istituzionale. Così, in prossimità delle scadenze delle convenzioni stipulate in ambito nazionale si è continuato ad effettuare le relative proposte di proroga alle rispettive Confederazioni/Società: in particolare, la Convenzione tra il Ministero della Difesa ed Unioncamere è stata riformulata, dando luogo ad un nuovo accordo del quale è stato aggiornato il contenuto, sottoscritto dalle parti in data 11 maggio 2010; analogamente si è proceduto al rinnovo delle Convenzioni con Confapi e Confcommercio essendo stata confermata la volontà di mantenere gli impegni assunti a favore dei giovani volontari; è in itinere la proroga dell’accordo negoziale con Confindustria. E’ invece ancora in attesa di essere formalizzata la Convenzione con Assiv, associazione di istituti di vigilanza di nuova costituzione della quale Federvigilanza, già convenzionata dall’anno 2003, è divenuta parte; inoltre, per motivi legati a cambiamenti organizzativi rappresentati dalla Società Adecco, non è stato possibile rinnovare la relativa Convenzione pervenuta a scadenza proprio nel 2010, tuttavia in alcune realtà locali sono già in atto scambi informativi con altre Società di intermediazione (es. Gi-group) o Agenzie per il lavoro attive nei rispettivi bacini regionali.

Sul versante delle convenzioni stipulate dai C.M.E. con singole realtà datoriali (fra le quali nel 2010 si annoverano quelle fra: C.M.E. Toscana e ATAF SpA e Securitas Metronotte, C.M.E. Liguria e Ignazio Messina & C, C.M.E. Campania e Security Project, C.M.E. Emilia Romagna e Dimensione Servizi Integrati, C.M.E. Veneto e Società Forema, CRMN Nord e Consorzio Excalibur) vale la pena evidenziare la nuova *policy* formulata e diffusa dall’Ufficio generale che finalizza la stipula di tali convenzioni, con l’eventuale richiamo mediatico che ne consegue, soltanto dopo che l’aspirante partner abbia concretamente intrapreso qualche azione (in termini di formazione, stage, occupazione) in favore dei volontari. Così, ad esempio, la convenzione con la soc. Securitas Metronotte è stata sottoscritta dal C.M.E. Toscana soltanto dopo che questa ha proposto l’assunzione di 13 volontari.

Per quanto attiene la ricerca di partenariati pubblici (Regioni, Province), nel corso del 2010 si sono attivati numerosi interventi, anche in loco, nei confronti degli attori istituzionali locali anche al fine di sostenere i responsabili dei C.M.E. nelle attività di negoziazione con gli Assessorati alla formazione; ciò nell’intento, da un lato, di fornire loro gli strumenti giuridici per relazionarsi in modo uniforme con gli Enti locali (modalità non sempre facile, avendo, questi ultimi, piena autonomia in materia di formazione e lavoro), dall’altro, di stimolare la ricerca e lo sviluppo operativo di tutte le opportunità che le Amministrazioni locali attuano attraverso specifiche iniziative di contrasto alla disoccupazione e a quella giovanile in particolare. Tali sono



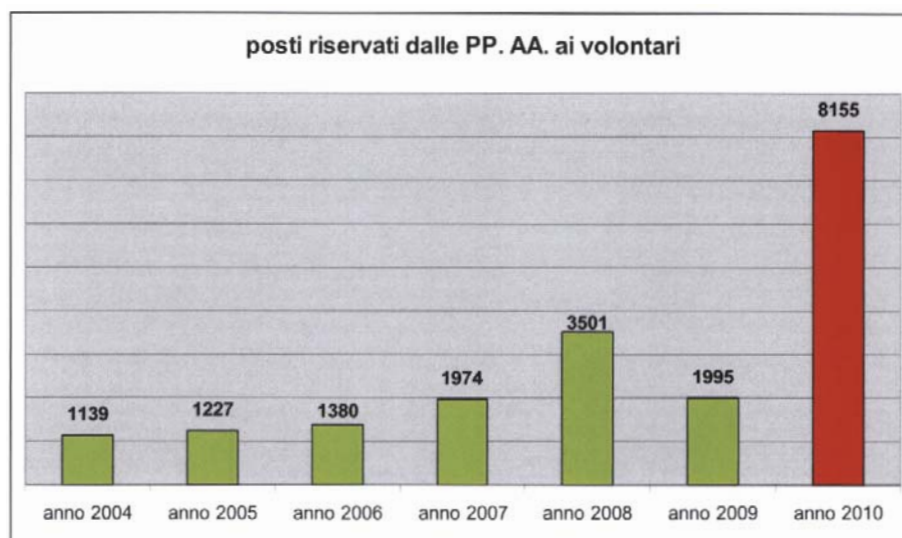
stati, ad esempio, nei confronti degli organi competenti della Regione Sardegna la proposta di riservare, nell'ambito dell'Iniziativa "welfare to work" una quota parte delle risorse da destinare ai giovani volontari sardi nonché nei confronti della Regione Puglia quella di voler prendere in esame, nell'ambito del "Piano straordinario per il lavoro" varato tra la fine del 2010 e l'inizio del 2011, la possibilità di ricomprendere tra le categorie destinatarie d'intervento, anche i giovani volontari pugliesi. Discorso analogo vale per la Regione Calabria impegnatasi, dopo lunga e attenta concertazione con il locale C.M.E. proseguita per tutto il 2010, a sottoscrivere una Convenzione, poi ratificata il 26 gennaio 2011, a cofinanziare attraverso il Fondo Sociale Europeo, tutta una serie di Corsi formativi riservati esclusivamente ai volontari. Peraltro, ad eccezione delle predette iniziative - ancora in fieri - e di poche altre (erogazione di carte ILA dalla Regione Toscana), si registra una situazione di sostanziale rigidità nei partner pubblici locali già sottoscrittori di convenzioni, cui si è accennato a proposito delle criticità incontrate nell'attività formativa.

### **Monitoraggio riserva dei posti per i volontari nel settore pubblico**

Nell'ambito delle differenziate attribuzioni risalenti alla competenza in argomento (informazione destinatari, controllo bandi, raccolta elaborazione dati), è proseguita l'azione svolta presso numerose Pubbliche Amministrazioni - ben 344 "richiami" - che, nel testo dei bandi di concorso, omettono totalmente la previsione della riserva dei posti a favore dei volontari, ai sensi dell'art. 18 D. Lgs. 8 maggio 2001 n. 215 (oggi art. 1014 del Codice ordinamento militare), ovvero inseriscono errati riferimenti normativi che si traducono in perdita di *chance* occupazionali per i volontari medesimi. La pubblicazione del già citato Codice (D. Lgs. 66/2010), ha coinciso con un relativo incremento del numero dei concorsi pubblici, sicuramente eccezionale rispetto agli ultimi tempi, legato al blocco delle assunzioni che la maggior parte degli enti dovrà subire dal 2011. Il numero delle assunzioni effettuate nel 2010, grazie alla citata riserva, è stato pari a n. 61 (cfr. grafico sottostante), entità superiore agli altri anni, sebbene, in termini assoluti, rappresenti sicuramente una percentuale minima rispetto ai potenziali aventi titolo. Ciò in quanto sovente le amministrazioni adottano strategie "elusive" del disposto normativo azzerando, ad esempio 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 inoltre 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. Si segnala infine il caso di un Ateneo del Nord-Italia che, nonostante i ripetuti rilievi, ha, per effetto del cumulo di frazioni di riserva non azzerato, raggiunto un valore pari a ben 55 posti che avrebbero dovuto essere riservati a volontari delle Forze Armate e non lo sono stati. È stato investito, in merito, il Dipartimento della Funzione Pubblica dal quale ancora si attende il relativo parere, più volte sollecitato.







Trattazione a parte merita la scarsa possibilità di usufruire della riserva di posti da parte dei volontari delle FF.AA. nell'ambito delle selezioni pubbliche mediante i Centri per l'Impiego (CPI): le assunzioni nelle Pubbliche Amministrazioni per profili professionali che non richiedano il diploma di maturità avvengono attraverso una richiesta al CPI competente per territorio di invio a selezione degli iscritti per i profili professionali desiderati. Il CPI ammette alla relativa selezione soltanto i propri iscritti (con qualche eccezione dovuta all'autonomia di alcuni Enti locali) in quanto domiciliati nel territorio di competenza del Centro medesimo. Conseguentemente, soprattutto per l'esigua presenza sul territorio di volontari congedati iscritti nei CPI delle Province del Nord d'Italia, detta riserva non trova applicazione. Sarebbe, in proposito, auspicabile un intervento normativo a favore dei volontari teso ad escludere limitazioni territoriali ai fini dell'iscrizione presso i CPI.

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

Con la premessa d'obbligo che compito di Previmil non è quello di "collocare" i volontari congedati nel mondo del lavoro, bensì di porre in essere il ventaglio di tutte le attività sopradescritte per favorire l'occupabilità dei giovani nella loro ricerca attiva di lavoro, il dato aggregato del placement nel settore privato (n. 43 occupati a vario titolo + vari tirocini avviati con possibilità d'assunzione con contratto di apprendistato) si distribuisce tutto nelle Regioni del Centro-Nord.

Il dato, che evidentemente non può ricomprendere il "sommerso", risente sia dell'aggravamento della crisi congiunturale, sia dell'immobilità dell'economia del Mezzogiorno.

Molto particolare la situazione, peraltro già rappresentata lo scorso anno, del C.M.E. Trentino Alto Adige che, a fronte di cospicue offerte formative interamente sovvenzionate dalle due province autonome di Trento e Bolzano ed anche a fronte di offerte di lavoro presso aziende locali, trova pochi giovani o addirittura a volte nessun giovane disponibile in quanto, dato il costo della vita, i congedati preferiscono rientrare nella regione di residenza anagrafica piuttosto che permanere in quella ove hanno svolto il servizio. Per quanto riguarda i congedandi, la tardiva comunicazione del rinnovo delle rafferme genera false aspettative e non consente un tempestivo inserimento dei giovani nei percorsi formativi a loro disposizione. Anche in altre Regioni peraltro, atteso che l'obiettivo primario del volontario, anche congedato, è quello dell'ingresso definitivo nel "comparto sicurezza", si registrano "allontanamenti" corso-durante per prepararsi ai relativi concorsi, vanificando in tal modo l'attività di orientamento/formazione finalizzata alla transizione nel mondo civile.

Vero è che il volontario congedato non gode, rispetto alla categoria dei disoccupati, specie di quelli di lunga durata, di alcuna "protezione" aggiuntiva. Pertanto al giovane che si congeda,

soprattutto a seguito di più rafferme, non viene offerta alcuna agevolazione nonostante il legislatore l'abbia esplicitamente prevista. Continua a rimanere irrisolta infatti la questione relativa agli sgravi fiscali per le imprese che assumono i volontari che, dopo la ferma, fuoriescono dalle Forze Armate: la disposizione (art. 17 Dlgs 215/01 oggi art. 1013 Codice dell'ordinamento militare) che contiene la previsione sugli sgravi fiscali, che se divenuta operativa avrebbe certamente reso maggiormente appetibili i volontari al mondo imprenditoriale, è rimasta ad oggi inattuata. In proposito, anche nel 2010, Previmil si è attivato, proponendo nelle sedi competenti di destinare, stante il periodo di crisi economica generale, almeno ai volontari che hanno completato la ferma prefissata quadriennale e per un periodo temporale limitato e predefinito, il beneficio dello sgravio totale degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro. Tale proposta è stata avanzata anche in considerazione degli effetti positivi in termini di reclutamento, non tanto quantitativo ma soprattutto qualitativo, nella FFAA che potrebbero derivare dall'applicazione di tale istituto.

### **L'attività di comunicazione.**

La missione dell'Ufficio e le attività in cui la stessa si declina sono state oggetto di costante promozione e comunicazione nei confronti, rispettivamente, dei potenziali partner e degli aderenti al progetto.

L'informazione di carattere generale è avvenuta attraverso varie modalità: dalla manutenzione e aggiornamento del sito istituzionale e del settore dedicato ai concorsi pubblici, all'invio di e-mail massive agli iscritti, passando per la realizzazione di pieghevoli e brochure promozionali destinati agli utenti finali (iscritti SILD) ed intermedi (aziende). Data infatti la giovane età dei destinatari, l'Ufficio ed alcuni C.M.E. di eccellenza tentano di avvicinare modalità e tempi di attivazione delle procedure di lavoro agli *standard* del mondo imprenditoriale, con il quale giocoforza ci si confronta. A livello locale inoltre, le Sezioni, incardinate nell'ambito degli Uffici Comunicazione dei rispettivi Comandi Militari Esercito possono contare, per tale strategico aspetto sulla professionalità dei relativi responsabili che, anche nell'anno 2010, hanno esaltato, soprattutto con lanci-stampa, siti internet e intranet, gli eventi relativi a livello territoriale, evidenziando l'aspetto interforze del progetto.

Nell'anno 2010 non sono mancati appuntamenti d'eccellenza con il mondo del lavoro che hanno rappresentato altrettante occasioni per illustrare le finalità del progetto coordinato da Previmil ed incontrare i rappresentanti del mondo datoriale privato al fine di realizzare rapporti di collaborazione ed agevolare l'incontro tra le esigenze occupazionali emergenti del mercato ed i profili professionali dei volontari. Così, grazie alla collaborazione avviata con la Confapi, rappresentanti dell'Ufficio generale per il sostegno alla ricollocazione sono stati invitati a prendere parte al Direttivo delle imprenditrici; inoltre allo scopo di creare occasioni di incontro e scambio di esperienze con il mondo dell'imprenditoria, l'Ufficio si è fatto carico di segnalare ai referenti presso i vari C.M.E. la necessità della partecipazione dei medesimi ad incontri/manifestazioni. Tra tali eventi: il "Business to Business APID –Torino esposizioni", occasione per favorire e sviluppare relazioni tra imprenditori organizzato da Confapid e Apid Torino con la Camera di commercio di Torino al quale ha partecipato la rappresentanza del Comando Regione militare Nord, il "JOB FAIR" a Firenze, manifestazione tesa a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro organizzata da Confindustria Firenze con la Camera di commercio e l'Università degli studi di Firenze, cui ha attivamente partecipato il C.M.E. Toscana/Ufficio reclutamento in qualità di espositore nella duplice veste di operatore per la domanda e per l'offerta di chance occupazionali.

## CAPITOLO VII

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

### Situazione generale

Nel corso del 2010, pur in un quadro generale finanziario non favorevole, le Forze Armate hanno continuato ad investire importanti risorse nei settori dell'ammodernamento e del rinnovamento nonché della manutenzione al fine di disporre di infrastrutture sempre più funzionali ed idonee alle esigenze degli Enti/Reperti.

Tra i citati interventi, assumono particolare rilevanza quelli relativi:

- all'istituzione del Gruppo di Lavoro Permanente sulla **ottimizzazione energetica dei siti del Ministero della Difesa** che agisce nel rispetto delle direttive al riguardo fornite dal Comitato di Indirizzo Strategico;
- **agli alloggi**: l'introduzione del modello professionale su base volontaria ha comportato la necessità di provvedere all'accasermamento secondo standard abitativi adeguati;
- **alle cucine e ai refettori**: quasi tutte le caserme sono ormai dotate d'impianti "self service" e di locali idonei ed accoglienti per la consumazione dei pasti;
- **agli impianti di riscaldamento/condizionamento**: si sta continuando nell'opera di ammodernamento degli impianti obsoleti e vetusti alimentati a gasolio, sostituendoli con impianti moderni ed alimentati a metano, tali da garantire economicità ed efficienza di gestione;
- **alle sale convegno**: sono state adeguate ed organizzate le strutture esistenti, in modo da renderle rispondenti alle mutate esigenze del personale volontario;
- **alla messa a norma delle infrastrutture**: si sta proseguendo con interventi sistematici, mediante un consistente impegno finanziario, per raggiungere gli standard di sicurezza previsti, dall'adeguamento antisismico delle infrastrutture.

Nella seguente tabella sono riepilogati gli oneri sostenuti nel corso del 2010 nei citati settori, ripartiti per i principali capitoli di spesa:

| ESERCIZIO FINANZIARIO 2010                |  |                         |                         |
|---|--|-------------------------|-------------------------|
| SETTORE                                   | CAPITOLI DI SPESA                            |                         | TOTALE                  |
|   | Ammodernamento e rinnovamento infrastrutture | Manutenzione immobili   |                         |
| Camerate / alloggi                        | € 24.618.703,02                              | € 32.233.003,40         | € 56.851.706,42         |
| Servizi igienici e docce                  | € 0,00                                       | € 9.431.978,69          | € 9.431.978,69          |
| Cucine e refettori                        | € 3.621.533,38                               | € 8.864.934,35          | € 12.486.467,73         |
| Impianti di riscaldamento/condizionamento | € 1.189.604,26                               | € 11.540.284,67         | € 12.729.888,93         |
| Sale convegno e spazi per il tempo libero | € 1.676.259,41                               | € 4.442.654,14          | € 6.118.913,55          |
| Messa a norma e risanamento statico       | € 19.663.911,70                              | € 33.681.368,76         | € 53.345.280,46         |
| <b>TOTALE</b>                             | <b>€ 50.770.011,77</b>                       | <b>€ 100.194.224,01</b> | <b>€ 150.964.235,78</b> |