

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE
GIACOMO CHIAPPORI

La seduta comincia alle 14,05.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso, la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati e la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

**Audizione del Generale di squadra aerea
Paolo Magro, Direttore della Direzione
per l'impiego del personale militare
dell'Aeronautica.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul reclutamento del personale militare dei ruoli della truppa a dieci anni dal decreto legislativo n. 215 del 2001, l'audizione del Generale di squadra aerea, Paolo Magro, Direttore della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica.

Prima di iniziare l'audizione, intendo ringraziare per la partecipazione anche il colonnello Giuseppe Prestipino, capo del 4° Ufficio della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica.

Do la parola al generale Magro per svolgere la sua relazione, alla quale po-

tranno seguire eventuali quesiti formulati dai colleghi deputati e la successiva replica da parte dell'ospite.

PAOLO MAGRO, *Direttore della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica*. Signor presidente, onorevoli deputati, grazie dell'invito. Sono il Generale Paolo Magro e intervengo a quest'audizione in qualità di direttore della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica.

La missione della Direzione è quella di attuare gli indirizzi di politica formativa e di impiego del Capo di stato maggiore dell'Aeronautica attraverso la gestione e la finalizzazione dei programmi e delle pratiche relative all'impiego del personale dell'Aeronautica militare.

Mi sono affacciato a questo lavoro di responsabile per l'impiego del personale della Forza armata da poco più di un mese. Infatti, provengo dall'area interforze, dove sono stato in precedenza capo del III Reparto dello stato maggiore della difesa, quindi il responsabile della politica militare, della pianificazione dello strumento militare e della direzione strategica delle operazioni.

Svolgerò la mia relazione illustrando gli argomenti con alcune *slide*: tratterò, quindi, l'evoluzione delle professionalità del ruolo della truppa del personale dell'Aeronautica; il tema del personale femminile; le operazioni fuori dai confini nazionali e l'impiego della truppa in questo peculiare tipo di attività; le problematiche di impiego del personale di truppa; infine, svolgerò alcune conclusioni.

Il processo di professionalizzazione delle Forze armate italiane è scaturito dalla necessità di dotarsi di uno strumento militare più adeguato per affrontare i nuovi scenari e le sfide della sicurezza

internazionale. Siamo passati, attraverso questa evoluzione, da un sistema misto a un modello imperniato unicamente sul professionale e ciò ha portato alla progressiva trasformazione dello strumento militare, con l'immissione, a partire dal 2001, di personale volontario. Siamo passati, poi — attraverso la sospensione della prescrizione obbligatoria già nell'anno 2004 — fino all'attuale organizzazione dei nuovi ruoli di truppa in ferma prefissata e in servizio permanente.

Tale processo di trasformazione ha consentito di disporre nell'ultimo decennio di figure professionali dotate di maggiori competenze specialistiche, che, seppure ridotte di numero rispetto al passato, garantiscono maggiore efficacia ed efficienza d'impiego. In particolare, dal 2001 a oggi, gli organici del personale di truppa dell'Aeronautica militare — dopo la naturale flessione dovuta alla sospensione della leva — si sono progressivamente ampliati, fino a raggiungere l'attuale consistenza di 6.935 unità. In effetti, la truppa costituisce il 16 per cento di tutto il personale della Forza armata.

Va comunque evidenziato come l'attuale consistenza rappresenti circa il 57 per cento soltanto degli organici stabiliti dal decreto legislativo n. 215 del 2001. Questo prevede, in particolare per il ruolo della truppa, il raggiungimento delle 12 mila unità entro la data del 1° gennaio 2021. Il suddetto traguardo non potrà essere raggiunto se non attraverso un adeguato rateo di reclutamento di personale volontario, tale da garantire, da un lato, il conseguimento dei citati obiettivi di crescita per il ruolo truppa e, dall'altro, il sostentamento del ruolo sergenti, che vede proprio nel personale di truppa in servizio permanente l'unica fonte di alimentazione.

La *slide* numero 5 fornisce una panoramica dei numeri complessivi del personale dell'Aeronautica militare. Se vedete l'ultima colonna, il modello a 190.000 fissato dal decreto legislativo n. 215 prevede per l'Aeronautica il raggiungimento di 44 mila unità nel 2021, di cui 9.480 marescialli e 16.800 sergenti, rappresentati dalle due righe evidenziate in giallo.

Al momento, invece, abbiamo il ribaltamento della piramide. Infatti ci sono 24 mila marescialli e 4.607 sergenti. Questo rappresenterà per la Forza armata un grosso problema negli anni a venire, perché non riusciremo mai a raggiungere nel 2021 la consistenza di 9.480 marescialli. Senza procedure o norme adeguate per garantire scivoli al personale che rientra in quelle categorie non sarà mai possibile raggiungere tale modello.

Peraltro, le attuali contingenze finanziarie che tutti conosciamo hanno ridotto in maniera consistente il reclutamento sia del personale volontario, sia dei marescialli, ma, in particolar modo, si è ridotto il personale volontario, che sarà in futuro l'unica fonte di alimentazione della truppa in servizio permanente e del ruolo sergenti, da cui si terranno i concorsi anche per i marescialli. Il futuro, quindi, non è affatto roseo per noi.

Spendo due parole sul profilo di carriera del personale di truppa che entra in Aeronautica come VFP1, ossia come volontario in ferma annuale, e che poi può partecipare al concorso per diventare VFP4, ossia volontario in ferma quadriennale. In effetti, in Forza armata, nei ruoli dei ragazzi in ferma quadriennale, non entra soltanto personale proveniente dai VFP1 dell'Aeronautica, ma anche dai VFP1 delle altre Forze armate, perché il concorso è interforze. Mediamente il 45 per cento dei concorrenti dell'Aeronautica entra a far parte della ferma quadriennale e il 5 per cento proviene dalle altre Forze armate.

I volontari in ferma quadriennale possono partecipare al concorso per il servizio permanente, con un transito in Forza armata — non mi riferisco alle altre Forze armate, ma all'Aeronautica — di quasi il 100 per cento dei concorrenti.

Una volta in servizio permanente, il personale può partecipare alternativamente al concorso per accedere al ruolo sergenti o al ruolo marescialli. L'accesso al ruolo marescialli, oltre che attraverso la partecipazione al concorso pubblico, può avvenire anche tramite il concorso interno, che prevede una riserva di posti sia per i

candidati che provengono dal ruolo truppa, sia per quelli del ruolo sergenti. In totale, 400 unità sono riservate al ruolo sergenti e 22 al ruolo marescialli. C'è poi una riserva di 11 posti per i sergenti che partecipano al concorso interno per il ruolo marescialli.

Questa situazione genera un invecchiamento del personale in servizio permanente, perché non tutti transitano e progressivamente al ruolo sergenti o marescialli, ragion per cui, a mano a mano che andremo avanti nel tempo — abbiamo iniziato solo da poco questo modello di reclutamento — ci ritroveremo con un consistente numero di personale di truppa in servizio permanente con età che non sono più confacenti con le mansioni che tali soggetti devono svolgere, il che costituisce un problema di impiego e anche per le persone stesse. Bisognerà adattare la norma per poter consentire loro di svolgere determinati servizi anche oltre una data età, ma sicuramente non sarà agevole. È un problema che dovremo sottoporre all'attenzione per trovare soluzioni in futuro atte a facilitare la fuoriuscita di questo personale, o con incentivi verso altre attività, o con altre opzioni. Certo, non possiamo pensare di tenere personale di truppa in servizio permanente all'età di cinquant'anni, che magari svolge ancora il servizio di guardia. Non è pensabile.

L'evoluzione del modello professionale ha consentito di impiegare il personale di truppa per l'assolvimento di incarichi connotati da una specializzazione sempre più spinta, compensando in tal modo il ridotto numero di risorse umane disponibili. Dalla tabella riportata nella *slide* n. 9 si può desumere che l'impiego del personale in parola avveniva inizialmente soltanto in un ristretto numero di profili professionali — nel 2001 erano soltanto sei i profili professionali in cui era impiegata la truppa — per passare successivamente, nel 2011, a venti profili di impiego.

In effetti, recentemente abbiamo previsto l'allineamento completo delle professionalità a quelle del ruolo sergenti, quindi il ruolo truppa viene impiegato

nelle stesse professionalità del ruolo sergenti, di cui la truppa costituisce la naturale alimentazione.

Per quanto riguarda il livello di istruzione, la crescita professionale del personale di truppa — oltre a presentare il risultato del mirato orientamento condotto presso gli istituti di formazione e della continua attività addestrativa svolta presso i reparti di impiego — ha potuto contare anche sul crescente livello di scolarizzazione posseduto dal personale reclutato. Nel tempo è andato diminuendo di molto il personale reclutato con la sola licenza media ed è andato incrementando quello in possesso della licenza di scuola superiore e con laurea.

Nella *slide* numero 11 possiamo vedere un grafico a torta dal quale emerge che il 94 per cento del personale di truppa in questo momento è diplomato, il 5 per cento soltanto è in possesso della licenza media e l'1 per cento ha un diploma di laurea. Comunque è un personale che ha un buon livello di istruzione, se lo raffrontiamo a quello che era soltanto dieci anni fa.

Spendo adesso due parole sul personale femminile. A seguito dell'approvazione della legge del 20 ottobre del 1999, n. 380, che dava la possibilità alle cittadine italiane di partecipare ai concorsi per l'arruolamento volontario nelle Forze armate, l'inserimento del personale femminile negli organici dell'Aeronautica è stato effettuato sulla base di una precisa successione cronologica riferita ai diversi ruoli.

In tal senso, i primi arruolamenti effettuati sono stati quelli degli allievi ufficiali dei corsi regolari dell'Accademia e di quelli a nomina diretta, per poi procedere in un secondo momento all'arruolamento del personale non direttivo e, in successione, a quello dei volontari.

L'immissione in Aeronautica del personale femminile è stato agevolato anche grazie all'impiego presso gli istituti di formazione di altri militari dello stesso sesso precedentemente arruolati, che hanno assolto nei confronti delle neoarruolate le funzioni di *tutor*. In particolare, la frequenza dei corsi iniziali presso

scuole e istituti di formazione da parte del personale femminile non ha richiesto cambiamenti dell'*iter* didattico o particolari diversificazioni dell'attività rispetto agli anni precedenti, ma è stata caratterizzata da una perfetta integrazione e dal conseguimento di rendimenti assolutamente paritetici tra i due sessi.

Al termine dell'*iter* di formazione, l'assegnazione ai reparti di impiego è stata inizialmente effettuata in funzione della necessità di garantire una presenza minima di personale femminile, ancorché distribuita tra i diversi ruoli, nell'ambito della medesima sede di servizio, per non lasciare piccoli nuclei sparuti di personale femminile, ma creare la possibilità di un'aggregazione.

Tali criteri di assegnazione, unitamente all'adozione di adeguate predisposizioni logistiche e infrastrutturali presso gli enti e i reparti, hanno consentito di rimuovere ogni limitazione di impiego nei confronti del personale femminile, agevolando la perfetta integrazione dello stesso nelle molteplici realtà operative dell'Aeronautica.

L'impiego del personale volontario, indipendentemente dal ruolo svolto, avviene, pertanto, senza limitazioni o preclusioni di sorta, poiché improntato al pieno rispetto della parità tra i due sessi. Ciò consente di contemperare le legittime aspettative degli interessati e le precipue inclinazioni personali con le esigenze funzionali della Forza armata. Come si evince anche dalla *slide* numero 12, il personale femminile viene oggi impiegato nelle diverse professionalità, ivi incluse quelle connotate da una spiccata operatività, come, per esempio, quelle di fuciliere dell'aria.

L'unica specialità in cui non impieghiamo le donne è quella di incursore.

Vorrei adesso svolgere alcune considerazioni sull'impiego del personale di truppa nelle operazioni fuori dai confini nazionali.

Per quanto attiene agli specifici aspetti ordinativi e di impiego presso organismi internazionali in Italia e all'estero, si evidenzia che nessuna posizione risulta es-

sere preclusa alle donne, atteso che nei suddetti ambiti di impiego non sussistono differenziazioni legate al sesso.

In particolare, per quanto attiene alle operazioni fuori dai confini nazionali, l'impiego della componente femminile è divenuto un punto di forza di quelle realtà socioculturali e religiose dove la separazione sociale dei ruoli tra uomini e donne è fortemente sentita. Infatti, alle donne militari vengono nuovamente assegnati, tra gli altri, compiti di perquisizione o di assistenza sanitaria a civili del medesimo sesso.

Anche in Afghanistan la loro presenza è stato un valore aggiunto, perché in determinate attività sarebbe stato molto difficile realizzare quell'avvicinamento della popolazione che, invece, siamo riusciti a ottenere.

Passo ora ad illustrare alcune problematiche di impiego. La contrazione degli organici, la riduzione delle disponibilità finanziarie e i crescenti impegni assunti in ambito interforze e internazionali impongono un'attenta gestione delle risorse umane. In tale quadro l'impiego del personale risulta un'attività quanto mai complessa, soprattutto se volta a contemperare le aspettative dei singoli con le esigenze operative e funzionali dell'amministrazione.

Tra i fattori che condizioneranno sempre più l'impiego del personale di truppa va senz'altro evidenziato quello connesso alla progressiva elevazione dell'età media, cui facevo riferimento prima, riconducibile non solo all'innalzamento della soglia massima di accesso alla ferma volontaria — 25 anni per i VFP1 e 30 per i VFP4 — ma anche all'inevitabile invecchiamento del ruolo legato alla componente in servizio permanente.

Tale fenomeno comporterà per il personale di truppa problematiche di impiego sostanzialmente differenti rispetto al passato, ma del tutto simili a quelle del personale degli altri ruoli. In particolare, il crescente numero di militari coniugati e con prole evidenziati nella *slide* numero 20 induce a una particolare attenzione verso le numerose istanze connesse con le esi-

genze di natura privata afferente la loro sfera familiare, come il ricongiungimento al coniuge, la maternità e via elencando.

ROSA MARIA VILLECCO CALIPARI. Mi scusi generale, la *slide* vuole rappresentare che la maggioranza è sposata e senza figli?

PAOLO MAGRO, *Direttore della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica*. No. La maggioranza è ancora non sposata, perché parliamo comunque di ragazzi molto giovani, però aumenta molto il *trend* sia di quelli coniugati, sia di quelli con prole.

Mentre in precedenza il personale di truppa quasi al 100 per cento era personale non ammogliato e senza prole, con l'invecchiamento, a mano a mano che tali soggetti si avvicinano ai 30-35 anni, sono nelle stesse condizioni del rimanente personale, ammogliato e con prole.

LUCIANO ROSSI. È chiaro che questa evoluzione è determinata dal fatto dell'invecchiamento della truppa, che desta preoccupazioni anche per il futuro. Il generale ha citato il caso dei cinquant'anni. Nello stesso tempo anche l'età dei 30-35 anni, in crescita rispetto al passato, modifica tale assetto.

PAOLO MAGRO, *Direttore della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica*. Ci tenevo a porre il *focus* sul tema dell'invecchiamento, perché è un problema che non abbiamo ora, ma che avremo in futuro. Avremo personale di truppa in servizio permanente che rimarrà in quello stato e i problemi aumenteranno.

Con riferimento alla regione geografica di impiego rispetto a quella di provenienza, la *slide* numero 16 è sufficientemente indicativa. Il rosso identifica che più del 50 per cento del personale è impiegato in un'area geografica diversa da quella di provenienza e questo è un altro problema oggettivo del quale dobbiamo tenere conto. Esso, infatti, essendo legato ai problemi di matrimonio e quindi di famiglia, alla carenza di alloggi, ormai

endemica, e ai bassi salari di questo personale, chiaramente pone un ulteriore problema.

Pertanto, anche le problematiche di impiego dei militari di truppa sono riconducibili alle forti aspettative per il ricongiungimento ai propri nuclei familiari di origine, che si traduce in un aumento delle istanze di parte, tutelate dalla legge n. 104 del 1992 (con riferimento all'assistenza a personale con forti *handicap*) e dalla legge n. 267 del 2000 (relativamente al personale eletto in amministrazioni locali) nonché delle proposte della rispettiva catena gerarchica discendenti da particolari esigenze di natura privata.

Nell'ambito delle direttive di impiego emanate dal Capo di stato maggiore, oltre alle tutele previste dalle normative di legge, abbiamo alcune tutele interne con le quali il personale, attraverso la catena gerarchica, rappresenta i propri problemi familiari. È facoltà della Direzione di cui sono a capo valutare ed eventualmente accogliere le istanze al fine di avvicinare il personale alla sede nella quale hanno il problema e dove possono meglio risolverlo.

Nel merito, va anche considerato che l'impiego dei militari di truppa che beneficino di un trattamento economico inferiore rispetto ai colleghi di altri ruoli risente delle medesime difficoltà connesse con la mobilità sul territorio, derivanti dalla scarsa disponibilità di alloggi di servizio, soprattutto nella capitale e nei grandi centri urbani.

In conclusione, a dieci anni dal transito al sistema professionale, si può senz'altro affermare che la trasformazione attuata ha reso lo strumento militare maggiormente aderente alle nuove esigenze di sicurezza e di difesa imposte dall'attuale scenario operativo e strategico. In tale contesto, l'immissione delle nuove figure professionali dei militari di truppa nell'ambito dell'Aeronautica, ancorché abbia determinato una riduzione degli organici rispetto al modello basato sul servizio di leva, ha consentito di soddisfare le peculiari esigenze della Forza armata di personale maggiormente specializzato.

Il raggiungimento degli obiettivi di crescita degli organici del personale volontario di truppa fissati dal decreto legislativo n. 215 del 2001 costituisce un requisito imprescindibile per continuare ad assicurare nel prossimo futuro il sostentamento della struttura organizzativa della Forza armata, atteso che il ruolo truppa garantisce l'alimentazione e la crescita della componente sottufficiali.

Il personale volontario assicura l'impegno, la professionalità, la disponibilità e la mobilità che non potevano essere chiesti al militare in servizio di leva. Tuttavia, l'attenzione alla condizione dei militari di truppa sotto ogni profilo, da quello giuridico a quello economico, risulta un presupposto fondamentale per poter reclutare dal mondo civile adeguate risorse umane, in termini sia qualitativi, sia quantitativi.

Ringrazio per l'attenzione e sono disponibile per eventuali domande.

PRESIDENTE. Ringrazio il generale Magro per aver svolto una relazione precisa.

Do la parola ai deputati che intendano intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

ROSA MARIA VILLECCO CALIPARI. Ringrazio il generale Magro per la sua relazione esaustiva. Volevo porle una semplice domanda. Lei ha mostrato una *slide* in cui si capiva in maniera molto chiara la differenza tra la regione di provenienza e la regione in cui il personale svolge la propria attività lavorativa, con riflessi sulle eventuali richieste connesse a motivi familiari o privati. Anche se si intuisce, vorrei sapere - per lo più - quali sono le regioni a cui appartiene maggiormente il personale.

PAOLO MAGRO, Direttore della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica. In massima parte sono la Puglia, la Campania e il Lazio, con percentuali significative per Calabria, Sicilia e Sardegna. In massima parte sono le regioni del Sud. C'è un grafico che indica anche una tendenza: nel 2003 il personale

di truppa proveniva per il 65 per cento dalle regioni del Sud, per il 30 per cento dal Centro e per meno del 5 per cento dal Nord.

Nel 2011 il Nord è rimasto uguale, il Centro è calato al 18 per cento e il Sud è ancora cresciuto fino ad arrivare a una percentuale del 75 per cento. È una tendenza che nell'ambito delle Forze armate è destinata a continuare anche nel futuro e che riguarda anche gli altri ruoli, sottufficiali e ufficiali, seppure in percentuali minori. A mano a mano che aumenta il grado, minori sono le percentuali di provenienza dal Sud, sebbene ormai il *trend* per tutte le categorie sia di un incremento della provenienza del personale dalle regioni del Sud.

Ciò ci pone grossi problemi di impiego. La Forza armata è più o meno bilanciata ed equilibrata sul territorio nazionale, con un'espansione verso il Sud dovuta alla chiusura di reparti del Nord negli ultimi anni. Abbiamo chiuso diverse basi, soprattutto al Nord, e abbiamo potenziato quelle del Sud, ma questo comunque non soddisfa l'esigenza di impiegare il personale nelle proprie aree geografiche. Lo squilibrio rimane e l'esigenza del personale che ha una provenienza geografica dalle aree del Sud e la tendenza da parte dello stesso ad andare verso i luoghi di provenienza ci pongono seri problemi di impiego. Anche le leggi che tutelano il personale, come le citate leggi n. 104 e n. 267, alle volte diventano strumentali e abusate per cercare di avvicinarsi al Sud.

A favore di questo problema non ha giocato l'ultima modifica della legge n. 104 del 1992, che forse nell'intendimento del Ministro Brunetta voleva irrigidire l'uso della norma, ma che, invece, togliendo i requisiti di esclusività e continuità, ci ha legato le mani e non ci consente alcuna discrezionalità. Una volta riconosciuto il diritto che la situazione familiare in quel momento comporta, non possiamo più fare nulla, mentre in precedenza avevamo possibilità di margine, con controlli a campione anche nel tempo. Eravamo un pochino più invasivi e, quindi, un po' più restrittivi.

ROSA MARIA VILLECCO CALIPARI. Mi viene spontaneo porle una domanda. Laddove si tratta di esigenze private, i margini di discrezionalità sono più ampi da parte della Forza armata?

PAOLO MAGRO, *Direttore della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica*. Certamente. Le esigenze private, rispetto a quelle tutelate da norma di legge, hanno meno priorità. Le priorità — ripeto — sono per le situazioni derivanti dalla legge n. 104 del 1992 e dalla legge n. 267 del 2000. Poi ci sono le richieste che, non potendo rientrare in questi casi, ma che riguardano altri problemi comunque gravi, la Forza armata ha una discrezionalità di valutare ed eventualmente, laddove possibile, di favorire il personale.

FRANCO GIDONI. Credo — la mia è una logica premessa — che comunque la dislocazione dell'Aeronautica sul territorio nazionale sia guidata da valutazioni di tipo tecnico e non sia dettata dalla provenienza della truppa e dei volontari. Ho notato lo squilibrio molto forte tra i gradi di maresciallo e di sergente e credo di aver capito dal suo intervento che difficilmente al 2021 riusciremo, stanti le attuali leggi e meccanismi, ad avvicinarci ai numeri previsti dal modello invertendo la piramide. Ciò inevitabilmente produce, come lei sottolineava, un « tappo generazionale ». In pratica, avendo i ruoli occupati, si rischia che alla fine dal basso non emerga più nessuno e che il ricambio sia molto lento, creando anche uno squilibrio generazionale fino a quando, improvvisamente, si libererà lo spazio e dovremo assumere dal basso, squilibrando tutta la catena.

Volevo chiederle, sulla base della sua esperienza, poiché stiamo svolgendo un'indagine conoscitiva e tale problema non è solo dell'Aeronautica ma è emerso anche in altre Forze armate, quale potrebbe essere un meccanismo valido di incentivazione. Mi interessa sapere anche un'idea che si è fatto sulla base della sua esperienza, sulle aspettative di questo personale. Posso capire che con questi dati ci

possa essere anche parecchio personale insoddisfatto dei compiti che è attualmente chiamato a svolgere. Magari nei vostri colloqui possono essere state manifestate alcune prospettive e idee.

LUCIANO ROSSI. Anch'io avevo notato quanto anticipato dal collega Gidoni. Lei ha evidenziato, rappresentandolo anche in una tabella, un percorso che nemmeno nel 2021 vedrà compensato il ruolo marescialli e sergenti. Mi associo alla sollecitazione di Gidoni relativa a suggerimenti ed evoluzioni che sono, secondo lei, i migliori possibili.

In quanto al problema degli alloggi, vorrei evidenziare una grande aspettativa, ma anche una sofferenza del personale di truppa.

Infine, ha fatto un cenno sulle donne in Afghanistan. L'argomento mi ha incuriosito e chiedo se sia possibile capirlo meglio, in modo da poter svolgere alcune valutazioni e approfondimenti.

ETTORE ROSATO. Ringrazio il generale per l'ampia relazione. Anch'io mi riferirò alla tabella sui numeri del personale dell'Aeronautica, affrontandola tuttavia sotto un profilo diverso e legandomi a una sua affermazione, che mi sembra di condividere: a cinquant'anni è difficile che un maresciallo possa mettersi a fare la guardia o comunque coordinare un servizio.

PAOLO MAGRO, *Direttore della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica*. Non è il maresciallo, ma il personale di truppa in servizio permanente. Il maresciallo a cinquant'anni svolge compiti che non sono di guardia, ma di maggiore specializzazione e, quindi, trova un impiego. Il problema riguarda il personale di truppa, di bassa specializzazione, che è in genere addetto ai servizi di conducente, di guardia e via elencando. Sono servizi impegnativi anche dal punto di vista fisico, sono stressanti e quindi non è pensabile affidarli a cinquantenni.

ETTORE ROSATO. In tal caso, la mia domanda si rafforza nel suo significato,

perché la collegavo al mondo dei sottufficiali e aveva una sua logica nel senso di coordinamento di alcune funzioni. Noi siamo all'interno di un ordinamento - la mia osservazione non è provocatoria, ma è tesa a comprendere, anche perché c'è un meccanismo tra Forze armate e forze di polizia che deve essere solidale su alcuni filoni di ragionamento - in cui i poliziotti a cinquant'anni continuano a fare la volante.

In un simile contesto, qual è, nella vostra impostazione, un'idea per riuscire a distribuire in maniera diversa questi ruoli? Credo che sia importante, nell'ambito di una riorganizzazione che riguarda sicuramente le Forze armate e l'Aeronautica, ma anche in maniera più ampia tutti coloro che lavorano nell'ambito del comparto della sicurezza.

ROBERTO SPECIALE. Le pongo una domanda provocatoria. La rivolgo a lei, ma la rivolgerei a tutti gli altri colleghi delle altre Forze armate: non si è mai pensato di bloccare il reclutamento dei marescialli per quattro o cinque anni e al posto dei marescialli reclutare i volontari, alimentando dal basso i ruoli? Altrimenti, quel ruolo - se lo si continua ad alimentare - non si vuoterà mai. I volontari dovrebbero fornire i sergenti e i sergenti dovrebbero diventare marescialli, fino al raggiungimento di un numero uguale a quello previsto dal nuovo modello di difesa.

È una domanda provocatoria, ma vorrei sapere che cosa ne pensa.

PRESIDENTE. Do la parola ai nostri ospiti per la replica.

PAOLO MAGRO, *Direttore della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica*. Comincio a rispondere dall'ultima domanda. L'onorevole Speciale ha perfettamente ragione, ma questo si sta già verificando da diversi anni. Non c'è un vero e proprio blocco degli arruolamenti, ma si procede all'arruolamento di 60-70 marescialli l'anno, che corrispondono quasi a zero, se raffrontati ai 2.000-2.500

della fine degli anni Ottanta. Questa è sicuramente la logica nella quale abbiamo agito. Gli errori del passato purtroppo si pagano.

Il problema del volume di questi marescialli e delle soluzioni per poterlo risolvere è stato oggetto di studio anche da parte degli onorevoli sottosegretari di stato. Ci sono provvedimenti allo studio che prevedono il transito di personale verso altre amministrazioni dello Stato. Comunque, credo che senza un incentivo, uno scivolo per il personale che raggiunge una data età, non si possa fare molto. Non possiamo certo sopprimerlo. A meno che lo Stato non decida di applicare strumenti che non ha mai applicato per la pubblica amministrazione, il licenziamento e simili misure drastiche, gli unici strumenti sono quelli di favorirne il transito presso altre amministrazioni o di studiare incentivi per favorirne l'esodo.

Il problema viene ulteriormente aggravato se pensiamo che in questo momento siamo a un modello a 190.000 unità non sostenibile dall'attuale contingenza finanziaria e dal bilancio della difesa, che attualmente vede spese del personale che si aggirano intorno al 70 per cento. È un modello che non sta in piedi e, quindi, è necessario, e anche su questo il Governo sta riflettendo, adottare un modello verso numeri di personale più contenuti, 155.000-160.000 unità.

GIUSEPPE PRESTIPINO, *Capo del 4° Ufficio della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica*. Vorrei aggiungere che le aliquote di marescialli reclutati alimentano a loro volta i ruoli speciali degli ufficiali. È un crescendo: partiamo dalla truppa che alimenta il servizio permanente, alimenta il ruolo sergenti e per una parte il ruolo marescialli. I neo marescialli, i marescialli che vengono formati con il nuovo iter, sono destinati in buona parte ad alimentare i ruoli speciali degli ufficiali.

PAOLO MAGRO, *Direttore della Direzione per l'impiego del personale militare dell'Aeronautica*. Tali soggetti vengono re-

clutati e conseguono la laurea triennale. È personale che matura già un livello di istruzione, una qualifica molto alta, proprio per accedere e transitare poi nel ruolo ufficiale.

Per quanto riguarda il personale femminile — mi riferisco alla piccolissima esperienza dell'Aeronautica, ma anche alla grande esperienza dell'Esercito, che ho potuto testimoniare essendo stato anche Capo del III reparto dello stato maggiore della difesa, quindi responsabile dell'operazione — in determinate funzioni di assistenza al personale femminile afgano, che sicuramente non si sarebbe mai fatto avvicinare da personale maschile, siamo riusciti a entrare in contatto con le comunità locali in modo egregio. Senza questo personale femminile, che potremmo quasi chiamare « mediatori culturali », non saremmo riusciti ad avere la stessa possibilità.

Per quanto riguarda gli alloggi, il problema è duplice, perché parliamo sia di alloggi collettivi per il personale in VSP, sia di alloggi per famiglie, per il personale che da sposato potrebbe averne diritto.

Il problema finanziario ritorna. Gli alloggi, per essere costruiti, necessitano di finanziamenti. In questo momento il bilancio di esercizio — che ne consente la

manutenzione e il minuto mantenimento — è ridotto ai minimi termini e, quindi, non riusciamo nemmeno a mantenere le strutture che abbiamo. Non ci sono risorse sufficienti per le spese di investimento tali da consentire programmi infrastrutturali di adeguata misura per far fronte a questo problema. Sicuramente al momento attuale lo spazio per tale problema deve essere trovato con provvedimenti esterni al bilancio della difesa.

PRESIDENTE. Ringrazio il generale Magro, anche per la documentazione prodotta di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato*).

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 14,50.

IL VICE SEGRETARIO GENERALE,
CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ED ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE
AD INTERIM

DOTT. GUIDO LETTA

*Licenziato per la stampa
il 12 gennaio 2012.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

1



*“Impiego del personale del
ruolo Truppa dell’Aeronautica Militare
dall’adozione
del sistema professionale ad oggi”*

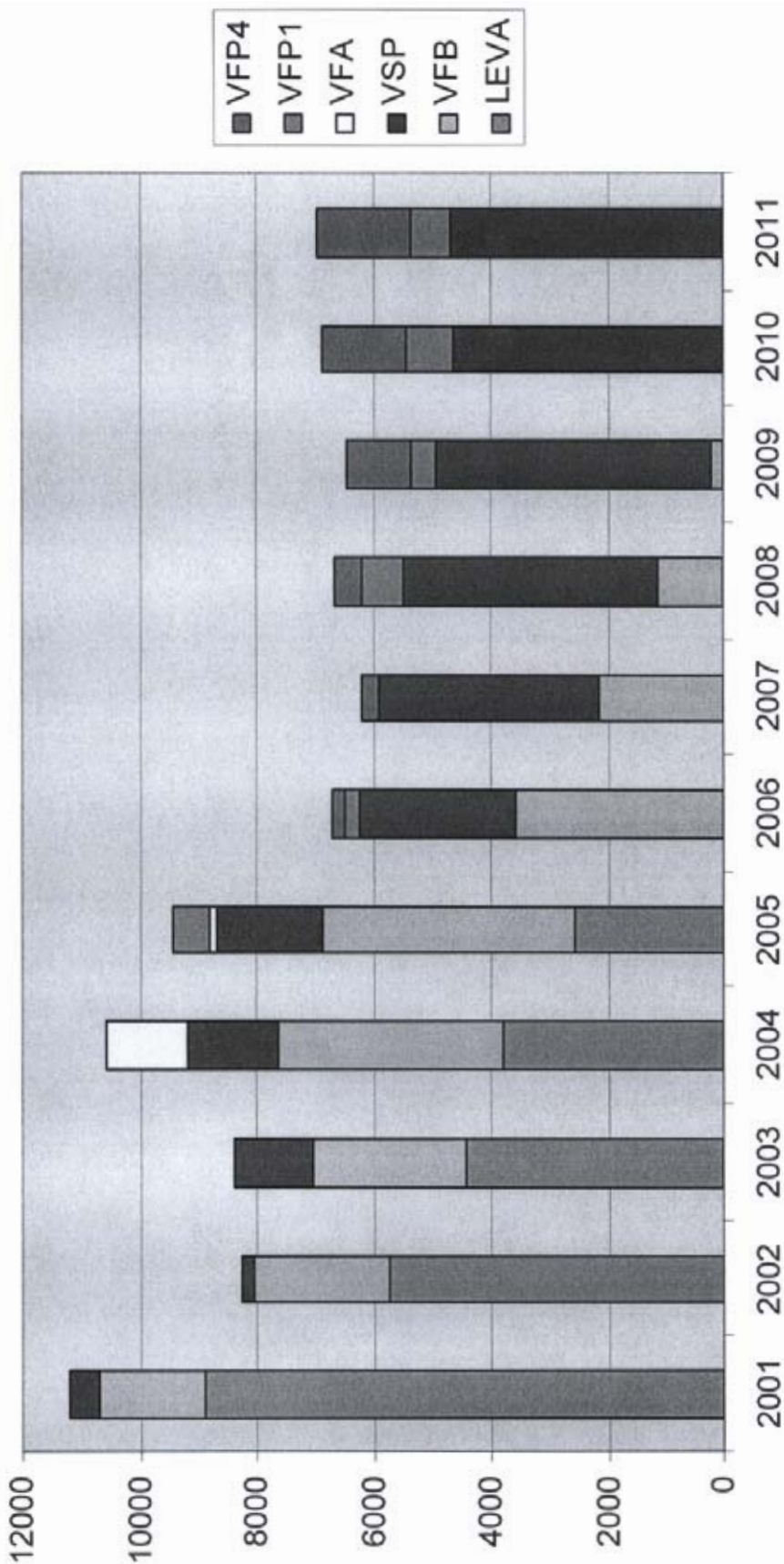
Roma, 8 novembre 2011

Gen. S.A. Paolo MAGRO

ARGOMENTI

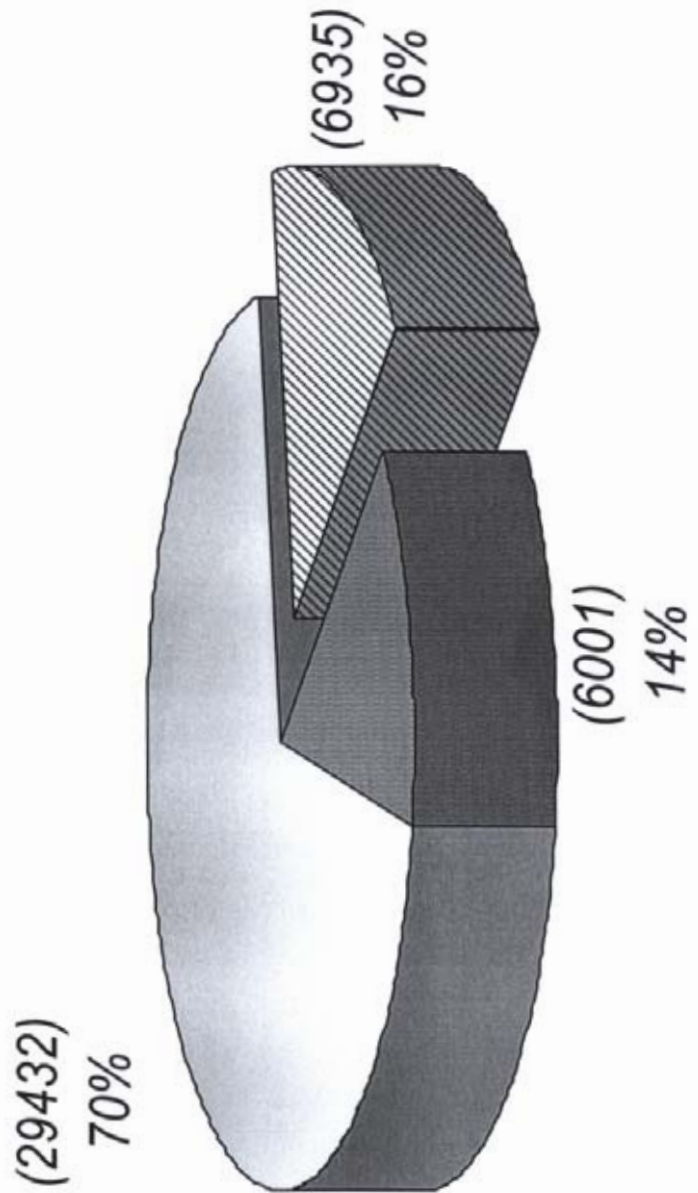
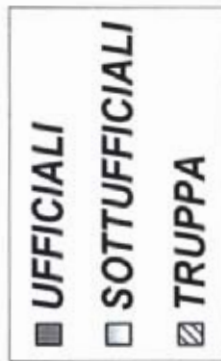
- **Premessa**
- **Evoluzione delle professionalità del ruolo Truppa**
- **Il personale femminile**
- **Operazioni Fuori dai Confini Nazionali**
- **Problematiche di impiego**
- **Conclusioni**

3 RIPARTIZIONE NUMERICA DEL RUOLO TRUPPA NELLE SUE DIVERSE COMPONENTI



CONSISTENZA ORGANICA DEL PERSONALE A.M. NEI DIVERSI RUOLI

4



5 I NUMERI DELL'AERONAUTICA AL 2011

CON ALLIEVI

CATEGORIA	PERSONALE MASCHILE	PERSONALE FEMMINILE	TOTALE FEO	D.Lgs. 215/2001 (Organ. Prev.)
UFFICIALI	5815	186	6001	5700
MARESCIALLI	24705	120	24825	9480
SERGEANTI	4575	32	4607	16800
VOLONTARI DI TRUPPA S.P.	4491	201	4692	7049
VOLONTARI DI TRUPPA IN F.V., VFP1 E VFP4	1934	309	2243	4971
TOTALE	41520	848	42368	44000

N.B. In questa tabella viene conteggiato anche il personale in formazione Uff: 67 Sott. 254

6

PROFILO DI CARRIERA RUOLO TRUPPA

