

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE  
EDMONDO CIRIELLI

**La seduta comincia alle 15.**

*(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 Contrammiraglio Pasquale Guerra, Capo del III reparto dell'Ufficio generale del personale impiego sottufficiali e truppa della Marina militare.**

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 Contrammiraglio Pasquale Guerra, Capo del III reparto dell'Ufficio generale del personale, impiego sottufficiali e truppa della Marina militare.

Prima di iniziare l'audizione intendo ringraziare per la loro partecipazione il capitano di fregata Pasquale Calabrese, il primo maresciallo Carlo Borriello e il primo maresciallo Luigi Costanzo, appartenenti al III reparto.

Do la parola al contrammiraglio Pasquale Guerra, in modo che possa svolgere

la sua relazione; potranno far seguito eventuali domande e quesiti formulati dai colleghi deputati, con successiva replica da parte del nostro ospite.

PASQUALE GUERRA, *Capo del III reparto dell'Ufficio generale del personale impiego sottufficiali e truppa della Marina militare.* Signor presidente, onorevoli deputati, desidero innanzitutto ringraziarvi per aver offerto all'ufficio generale del personale della Marina militare l'opportunità di rappresentare in sede parlamentare un punto di situazione su un tema di particolare interesse per la Forza armata, quale è l'impiego del personale appartenente al ruolo truppa.

Nell'audizione del 19 ottobre 2011 il Capo del I reparto dello stato maggiore della Marina ha fornito un quadro circostanziato sulle procedure di reclutamento e di formazione del personale in questione, nonché sulla relativa consistenza organica.

Nell'audizione di oggi, vorrei focalizzare l'attenzione sui criteri di impiego che sono stati elaborati dall'ufficio generale del personale al fine di soddisfare al meglio le peculiari e prioritarie esigenze della Forza armata che — anche nell'attuale contesto, caratterizzato da un severo dimensionamento delle risorse finanziarie disponibili — sono orientate ad assicurare il più ampio supporto e la massima efficienza possibile dello strumento navale.

È opportuno evidenziare che i giovani arruolati quali volontari in ferma prefissata annuale (VFP1) seguono un *iter* formativo basilico della durata di cinque settimane, conseguendo la categoria specialità basilica, supporto e servizio amministrativo-logistico marinaio (SSAL/M), alla quale possono essere associate, in funzione delle caratteristiche psicofisiche e attitu-

dinali, le abilitazioni SDI (Servizio difesa installazioni), CNA (Conduttori di automezzi) e SR (Servizi di rappresentanza).

Pur non avendo obblighi giuridici di imbarco, i VFP1 sono impiegati prevalentemente a bordo di unità navali nelle basi aeronavali di La Spezia, Taranto e Augusta e, in misura inferiore, presso comandi/enti a terra con mansioni prettamente esecutive nell'ambito del supporto logistico.

I volontari in ferma prefissata quadriennale (VFP4) vincitori di concorso riservato ai VFP1 in servizio e in congedo, svolgono un corso di formazione professionale della durata di sei mesi, seguito da un tirocinio pratico individuale di tre mesi svolto presso il comando di destinazione. Tale corso abilita al conseguimento di una delle seguenti categorie, afferenti specificatamente la piena funzionalità dello strumento aeronavale: nocchieri, specialisti del sistema di combattimento, tecnici del sistema di combattimento, specialisti del sistema di piattaforma, supporto e servizio amministrativo logistico, incursori, fucilieri di marina e palombari.

Anche il personale VFP4 non è soggetto a specifici obblighi giuridici di imbarco, ma le attuali dinamiche di completamento di formazione pratica e le esigenze di funzionamento dello strumento depongono per l'impiego, al termine del corso teorico di formazione professionale, a bordo di unità navali per un periodo di circa due anni sui quattro complessivi di ferma contratta.

Le sedi di prima destinazione sono determinate in funzione delle vacanze organiche da soddisfare e sulla scorta di irrinunciabili criteri meritocratici, con graduatorie di fine corso e relativi *desiderata* di impiego.

Colgo l'occasione per evidenziare che dal 2006 il personale VFP4 è stato impiegato prevalentemente a bordo delle unità navali, fatta eccezione per l'anno 2011, nel quale l'esigenza determinata dall'operazione « Strade sicure » ha imposto una prevalente assegnazione a elementi di organizzazioni di terra per lo svolgimento del compito succitato e per agevolare la concomitante dislocazione delle forze spe-

cialistiche del Reggimento San Marco nei diversi teatri operativi esteri, *in primis* in Afghanistan.

Al termine del primo ciclo di impiego a bordo, il militare VFP4 viene reimpiegato, ove possibile, presso comandi/enti a terra ubicati nell'area geografica desiderata.

Ai fini di una compiuta comprensione dei vigenti criteri di impiego del personale volontario in ferma prefissata VFP1 e VFP4 e delle interdipendenti tematiche si sottolinea che la Marina militare abbisogna attualmente di 5.924 risorse organiche, connotate per tali tipologie di personale, a fronte di 4.216 unità presenti in Forza armata, provenienti dagli arruolamenti autorizzati in base alla normativa vigente. Per far fronte ai recenti tagli imposti alla difesa, in attesa della ristrutturazione dello strumento militare, la Marina militare arruolerà per l'anno 2012 una aliquota assai ridotta di VFP1.

I volontari in servizio permanente (VSP) sono reclutati dal personale in ferma prefissata quadriennale VFP4 mediante una procedura di selezione secondo modalità stabilite con decreto ministeriale e dalla relativa circolare emanata dalla direzione generale del personale militare.

I vincitori, in base alle caratteristiche psicofisiche e attitudinali, mantengono la categoria specialità assegnata durante la ferma quadriennale, in relazione alla quale è previsto un periodo giuridico minimo di imbarco variabile fra i quattro e gli otto anni, necessario alla regolare progressione di carriera.

A titolo esemplificativo, il graduato specialista del servizio amministrativo e logistico è tenuto a espletare un periodo minimo di imbarco pari a quattro anni per aspirare alla promozione al grado apicale di sottocapo di prima classe scelto, mentre uno specialista delle telecomunicazioni dovrà maturare un periodo minimo di imbarco pari a otto anni.

L'iter formativo si prefigge l'obiettivo di ampliare la preparazione professionale acquisita in precedenza e si snoda, in particolare, attraverso un corso di aggiornamento professionale della durata di tre mesi svolto presso gli istituti di formazione

della Forza armata, con successive appendici applicative specifiche per la categoria specialità di appartenenza.

Infine, è previsto un tirocinio di qualificazione della durata di sei mesi presso la destinazione di servizio, al termine del quale il personale consegue la qualificazione di manutentore di primo livello o di operatore.

Mediante la partecipazione a ulteriori concorsi interni, i volontari in servizio permanente possono aspirare poi all'accesso ai ruoli superiori di sergente o maresciallo.

Il personale VSP viene subito impiegato a bordo per un primo ciclo di impiego della durata di quattro anni, secondo le esigenze di Forza armata. La sede area di prima destinazione viene determinata con gli stessi parametri valevoli per i VFP4. Al primo ciclo di impiego a bordo segue di massima un periodo di destinazione a terra pari a cinque anni.

In definitiva, possiamo affermare che, fatta eccezione per la prima destinazione, la carriera è incardinata su cicli di impiego di cinque anni a terra e due o tre anni a bordo di unità navali.

Analogamente a quanto avviene per i VFP1 e i VFP4, il contingente di VSP risulta quantitativamente sottodimensionato rispetto alle posizioni organiche attive. Infatti, a fronte di una consistenza pari a 6.304 unità in servizio, si registra la sussistenza di 10 mila posizioni organiche da VSP.

Di conseguenza, l'ufficio generale del personale deve attuare alcuni accorgimenti — non di rado frutto di sofferti compromessi — tesi ad assicurare il massimo sostegno agli elementi di organizzazione a spiccata connotazione operativa.

Ho già avuto modo di sottolineare come le procedure che presiedono all'impiego del personale siano calibrate, oltre che in funzione delle esigenze organiche da soddisfare, anche in relazione alle preferenze di impiego espresse dai diretti interessati.

Al riguardo l'ufficio generale del personale sottopone a censimento tutti i militari, acquisendo su apposito modulo importanti informazioni riguardanti, tra l'al-

tro, lo stato civile, il nucleo familiare e le aree geografiche e le sedi preferenziali di impiego.

In un contesto nel quale il 90 per cento dei militari appartenenti al ruolo truppa proviene dal Sud Italia è agevole dedurre come, nella maggior parte dei casi, non sia materialmente possibile assecondare le aspettative di impiego di una percentuale rilevante degli stessi, almeno in prima istanza.

Peraltro, nonostante la nostra predisposizione — tendenzialmente orientata a valutare favorevolmente le istanze avanzate dal personale gestito — è oggettivamente impossibile accontentare tutti, in quanto la pianificazione di impiego delle risorse umane risente inevitabilmente delle specificità della Forza armata: in particolare, la peculiare distribuzione territoriale dei comandi/enti — concentrati in misura prevalente in area ligure (La Spezia), pugliese (Taranto e Brindisi) e nella base di Augusta — l'inquadramento del personale non direttivo in apposite categorie, specialità, abilitazioni, vincolanti ai fini dello sviluppo di carriera e del profilo di impiego.

A titolo esemplificativo, il fuciliere di Marina, il palombaro del gruppo operativo subacqueo o il sommergibilista, non potranno essere di massima impiegati al di fuori delle componenti specialistiche di riferimento, ubicate rispettivamente nelle sedi di Brindisi, Porto Venere, La Spezia e Taranto.

Prendendo in considerazione il dato riguardante il personale militare di tutti i ruoli non direttivi e raffrontandolo con le posizioni organiche della Forza armata previste su base nazionale, appare ben evidente un gradimento prevalente per le regioni meridionali. L'area nord-occidentale annovera 7.580 posizioni organiche, a fronte di 4.130 preferenze di impiego espresse dal personale, mentre, relativamente a Puglia, Calabria e Sicilia, a fronte di complessive 15.092 posizioni organiche esistenti, si registrano 17.400 preferenze di impiego.

Pertanto, al fine di soddisfare il fabbisogno organico dei comandi/enti localiz-

zati al Nord, principalmente a La Spezia, è indispensabile continuare a pianificare un impiego fuori area preferenziale di una consistente aliquota di militari di estrazione meridionale.

In base a quanto ho appena esposto, ai fini dell'impiego del personale della Marina militare, possiamo suddividere il territorio nazionale, con riferimento alle regioni prescelte per la sede d'impiego, nelle seguenti macro aree: ricettive (Liguria, Toscana e Lazio), nelle quali le disponibilità organiche sono superiori alle preferenze di impiego del personale; in equilibrio (Marche, Sardegna), nelle quali le disponibilità organiche e le preferenze d'impiego sono sostanzialmente equivalenti; sature (Italia meridionale e, in particolare, Campania, Puglia, Calabria e Sicilia), nelle quali si registra una netta prevalenza delle preferenze di impiego del personale rispetto alle disponibilità tabellari.

Allo scopo di razionalizzare le procedure, l'ufficio generale del personale ha elaborato appositi criteri di impiego che mirano a privilegiare, per quanto possibile, la stanzialità dei nuclei familiari mediante una permanenza continuativa del personale militare in area preferenziale per almeno cinque anni nelle sedi meno ricettive, con punte di permanenza a tempo indeterminato nelle aree sedi più ricettive o in equilibrio.

Le dinamiche sottostanti possono essere così riepilogate: avvio al primo impiego successivo all'immissione in servizio permanente in area ricettiva per almeno sei anni, in concomitanza del quale deve essere espletato, preferibilmente in unica soluzione, il periodo di imbarco giuridico previsto, soprattutto se si tratta di personale che ha indicato aree e sedi preferenziali prive di basi navali; al termine del primo impiego, possibilità di ottenere, su domanda e compatibilmente con le esigenze della Forza armata, un trasferimento in area preferenziale.

L'ingresso in sedi critiche, caratterizzate da una limitata disponibilità di posizioni organiche a fronte di numerose preferenze d'impiego, è disciplinato da appo-

site liste d'ingresso costituite dal solo personale con istanza di trasferimento attiva.

Relativamente a tali sedi già scarsamente ricettive è alquanto problematico prevedere un avvicendamento ciclico del personale nel corso degli anni a causa del significativo incremento dell'aliquota di militari che, a seguito delle modifiche apportate all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992 e dall'articolo 24 della legge n. 183 del 2010, ha ottenuto l'assegnazione di sede per fini assistenziali, risultando, per quanto riguarda la pianificazione di impiego, praticamente inamovibile.

Gli eventuali trasferimenti fra sedi afferenti alla medesima regione o area geografica possono aver luogo esclusivamente in accoglimento di domanda per limitare gli oneri economici derivanti dai trasferimenti d'autorità.

Gli intendimenti di impiego vengono comunicati con due anni di anticipo rispetto al momento effettivo dell'emissione dell'ordine di trasferimento. Detta comunicazione avviene a mezzo del documento di pianificazione, che contiene — oltre ai dati anagrafici e di composizione del nucleo familiare — anche i *desiderata* di aree e sedi richieste dall'interessato nel corso degli anni e soprattutto la pianificazione di impiego, con l'indicazione dell'eventuale permanenza al comando/ente e il numero di anni di conferma, oppure, se il nuovo impiego è previsto in altro comando/ente della stessa sede o in altra sede, se a bordo o a terra e per quanti anni si protrarrà l'impiego. In tutti i casi è indicato come primo dato se il militare è impiegato in area di preferenza oppure no.

La redazione del documento di pianificazione prevede un'attività di studio e di elaborazione di durata pari a un anno. Nello specifico, viene impostata nel corso del primo trimestre di ogni anno e inviata ai comandi/enti per la valorizzazione e la diffusione al personale nel mese di maggio. Entro l'estate i comandi/enti comunicano gli eventuali intendimenti volti ad armonizzare le esigenze dei singoli con quelle dell'Amministrazione.

A partire dal mese di settembre una specifica commissione dell'ufficio generale

del personale, presieduta dal Capo del III reparto, inizia un'attività itinerante in ogni sede principale di servizio, con un duplice obiettivo: raccogliere ulteriori informazioni direttamente dai comandi/enti, nonché dai diretti interessati in merito a problematiche di ogni genere che possono avere ricadute sulla sfera dell'impiego; migliorare il livello di interazione e di attenzione con il personale amministrato, nell'ottica imprescindibile di salvaguardare il bene più importante, ossia la risorsa umana.

Al termine dell'attività itinerante la Commissione, sulla base delle informazioni raccolte, procederà a rettificare, ove necessario, il documento di pianificazione prima di dar corso al consolidamento del piano degli avvicendamenti.

Mi preme ribadire che tale attività viene svolta con due anni di anticipo sull'effettivo trasferimento del personale, che, in questo modo, riesce a pianificare per tempo i propri impegni e le possibili implicazioni discendenti per il nucleo familiare.

Per quanto concerne il personale femminile, rammento che lo stesso ha avuto accesso al ruolo truppa in qualità di volontario in ferma a decorrere dall'anno 2004. Occorre sottolineare come le percentuali di afflusso delle donne siano rimaste sostanzialmente costanti nel corso degli anni, attestandosi nell'ordine del 7 per cento sul totale.

La consistenza delle donne nei volontari in servizio permanente (VSP) e nei volontari in ferma prefissata (VFP) ammonta attualmente a 663 unità, 450 delle quali imbarcate su unità navali. Il personale femminile è assoggettato agli stessi criteri di impiego valevoli per il personale maschile, anche in relazione agli obblighi di imbarco, con limitazioni che riguardano esclusivamente la componente subacquea sommersibile e il gruppo operativo incursori.

L'impiego del donne a bordo di unità di superficie è vincolato dall'esistenza di idonee sistemazioni logistiche già previste sulle navi di ultima generazione, mentre il restante naviglio militare d'altura, im-

stato in epoca antecedente al loro ingresso in Marina, è stato oggetto, nel corso degli ultimi anni, di mirati lavori di ammodernamento e di adeguamento degli alloggi.

Lo stato maggiore della Marina, particolarmente sensibile alle esigenze e alle aspettative del personale femminile, pone in essere ogni possibile accorgimento per assicurare una tutela apicale delle lavoratrici madri o in stato di gravidanza, agevolando, altresì, il ricongiungimento nella stessa sede di servizio dei nuclei familiari costituiti da coniugi militari, in ossequio all'articolo 17 della legge n. 266 del 1999.

Avviandomi alla conclusione, onorevoli deputati, sottopongo alla vostra attenzione una tabella dalla quale si coglie istantaneamente l'attuale consistenza del personale afferente a ciascun ruolo non direttivo della Forza armata in relazione alle posizioni organiche attive per ognuno.

In particolare, risultano in servizio 13.291 marescialli, a fronte di 7.952 dotazioni organiche previste. La consistenza dei sergenti, dei volontari in servizio permanente e dei volontari in ferma prefissata è sottodimensionata rispetto alle dotazioni organiche: 14.509 unità a fronte di 21.548 posizioni organiche.

In ogni caso lo sbilanciamento di marescialli non compensa numericamente la carenza di sergenti e volontari di truppa, in quanto il dato assoluto evidenzia una mancanza di 1.700 unità di personale non direttivo rispetto alle posizioni organiche previste, al quale si aggiunge, come già accennato, per il prossimo anno, il ridotto reclutamento di VFP1. In tale quadro non possono essere integralmente soddisfatte le richieste di ripianamento delle vacanze organiche dei comandi/enti dipendenti.

Peraltro, l'attuale situazione di squilibrio dei volumi organici tra i ruoli implica la necessità di dover orientare l'impiego di un numero non esiguo di marescialli in posizioni altrimenti destinate a personale dei ruoli inferiori, con inevitabile compressione delle aspettative dei diretti interessati e, in particolare, dei più anziani.

Signor presidente, onorevoli deputati, vi ringrazio per l'attenzione e sono a completa disposizione per rispondere a eventuali domande.

**PRESIDENTE.** Ringrazio il contrammiraglio Guerra e do ora la parola ai deputati che intendano intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

**ROSA MARIA VILLECCO CALIPARI.** Ringrazio il contrammiraglio per tutte le informazioni che gentilmente ci ha voluto fornire e che ho trovato molto esaustive.

Ho due domande da rivolgerle. Lei ha parlato di una riduzione per quanto riguarda l'arruolamento, dovuta ai tagli delle risorse finanziarie destinate a tutte le Forze armate. Può darsi che lei non abbia questo dato, comunque, quando fu emanato il decreto-legge n. 112 del 2008, si prevedeva un taglio del 40 per cento per il 2012, se non vado errata. Ora siamo in procinto di questa situazione. Percentualmente ci riesce a precisare qual è stato il calo in questi tre anni per quanto riguarda l'arruolamento, in particolare dei volontari in ferma breve e in ferma prefissata?

Passo alla seconda domanda. Lei ci ha riferito, come tutti coloro che finora abbiamo sentito, che il 90 per cento del personale proviene dalle regioni meridionali. Era un dato che, in effetti, conoscevamo, però le conferme che ci arrivano da voi ci portano, e siamo qui per questo, a svolgere una riflessione.

Lei ha anche sottolineato che il maggior numero di caserme è dislocato al Nord. Parlo di caserme perché cinque anni sono a terra e due o tre anni per mare e, quindi, in effetti, il personale sta nelle caserme. Questo aspetto aveva una logica, dovuta al contesto geopolitico che proviene dagli anni in cui il mondo era diviso in due blocchi. La disposizione delle caserme, che risale ad anni ormai passati, si orientava verso le regioni settentrionali proprio per fronteggiare l'evenienza che il pericolo venisse dall'Europa continentale.

Oggi noi siamo in un contesto geopolitico completamente differente. La rilevanza geopolitica oggi è quella del Medi-

terraneo. Parlo con i rappresentanti della Marina militare e, quindi, sicuramente avrò da loro sostegno su questo punto. Tale rilevanza non è da sottovalutare in un Paese che per tre quarti si affaccia sul mare. La rilevanza geopolitica proviene dai Paesi del Nord Africa e del Medio Oriente.

Secondo lei, oggi una revisione della dislocazione delle caserme in relazione a quanto ci ha riferito sul personale militare, sulla sua provenienza e ovviamente sulla sua richiesta di stare nelle regioni di provenienza - anche per carenze di servizi, tra cui gli alloggi, essendo i costi eccessivi per uno stipendio che sappiamo essere piuttosto basso - potrebbe essere, da un punto di vista proprio dell'interesse nazionale del Paese, una possibilità da valutare, come legislatori?

**AUGUSTO DI STANISLAO.** Ringrazio per la fotografia estremamente esplicita e anche esaustiva. Chiedo solo se sul piano delle risorse umane, delle competenze e anche della visione prospettica, siamo in linea con gli altri Paesi europei. Vorrei sapere, infatti, se stiamo dotandoci di un modello che ci mette alla pari in una prospettiva di scenario con Paesi che abbiamo sempre preso a riferimento oppure se stiamo scontando un ritardo di ordine non organizzativo, che afferisce il comparto, ma di ordine politico, riguardante le direttive e le scelte.

**PIER FAUSTO RECCHIA.** Grazie, contrammiraglio. Mi ha colpito un dato nel raffronto tra i volontari previsti e quelli effettivi. Tra i VFP e i VSP mi sembra che ci sia una differenza di circa 5.500 risorse umane. Rispetto a un totale di 16 mila unità mi sembra che ne manchi un terzo, una quantità non marginale.

Volevo chiederle se - oltre naturalmente al tema di una maggiore quantità di risorse a disposizione che adesso non trattiamo - secondo lei, in base alla sua esperienza, una riorganizzazione, una razionalizzazione della Forza armata possa rendere i numeri della truppa effettiva soddisfacenti per i compiti che la Marina è chiamata a svolgere.

ETTORE ROSATO. Ringrazio il contrammiraglio per la dettagliata relazione. Volevo porre due domande.

Nella sua relazione faceva cenno a un esubero dei marescialli, che, peraltro, riscontriamo non solo nella Marina, ma è un fenomeno generalizzato. Volevo chiederle che cosa pensa rispetto alle soluzioni possibili che sono state più volte tentate in merito al trasferimento ad altri ruoli, sempre nella pubblica amministrazione. Quale può essere, secondo voi, una via d'uscita rispetto a questa situazione?

La seconda domanda è finalizzata a verificare se, dal vostro punto di vista, esiste un percorso possibile. In un periodo di crisi noi dovremmo pensare comunque ad alcuni tagli nella pubblica amministrazione, che naturalmente riguardano un po' tutti, e credo che le Forze armate non potranno esserne esentate.

Al di là delle grandi strategie di carattere generale sull'esercito europeo, sulle forze armate europee e sulle iniziative che potrebbero delinearci, ma che hanno lunghe tempistiche, lei vede spazi per risparmi selettivi all'interno della Marina che vi sentite di presentare come possibili in termini di riorganizzazione della dislocazione o di riorganizzazione anche nel personale che lavora all'interno della struttura?

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE  
FRANCESCO SAVERIO GAROFANI

ANTONIO RUGGHIA. Anch'io ringrazio il contrammiraglio per la sua relazione.

Le volevo chiedere, poiché da quanto ci ha esposto risulta un numero di marescialli superiore alle esigenze di 5.339 unità, se esiste all'interno della Marina un piano di razionalizzazione o comunque di ricollocazione dei marescialli in esubero o se questa partita deve essere vista complessivamente tra tutte le Forze armate ed eventualmente anche nel resto della pubblica amministrazione per poter trovare una soluzione.

Da una parte, infatti, incontriamo difficoltà ad avere organici sufficienti sulla

base delle previsioni e delle necessità, ma, dall'altra parte, c'è un *surplus* molto evidente di unità. Ciò, ovviamente, sbilancia la situazione.

Volevo sapere se esiste una possibilità di reimpiego, di reintegro o comunque di ricollocazione delle eccedenze, soprattutto per i marescialli, o se questo problema non può essere risolto soltanto dalla Marina.

FRANCO GIDONI. Pochi giorni fa il Capo di stato maggiore della Difesa, generale Abrate, ha dichiarato che oggi la voce « personale » assorbe circa il 62 per cento delle spese e che rimane troppo poco per l'esercizio e poco per l'ammmodernamento dei mezzi. Una gestione equilibrata dello strumento militare si raggiunge con una suddivisione diversa, cioè con il 50 per cento per il personale e il 25 per cento per ciascuna delle altre due voci.

Dunque, non siamo noi oggi a scoprire che esiste un problema, peraltro più volte evidenziato anche nelle audizioni precedenti. Quella del numero di marescialli assolutamente in esubero è una fotocopia che si riscontra anche nelle altre Armi. Peraltro, mi pare che nell'ultimo decreto-legge per lo sviluppo economico, attraverso l'introduzione di una sorta di scivolo, si sia cercato di cominciare a dare una risposta a questo problema.

In realtà, però, io vorrei tornare al tema della nostra indagine conoscitiva, ossia il reclutamento del personale militare del ruolo della truppa a dieci anni dal decreto legislativo del 2001.

Alla fine, la domanda spontanea, è la seguente: questo modello, ormai vecchio di dieci anni, si è dimostrato valido al di là dei tappi contingenti creati dalla crisi finanziaria per via dei tagli, oppure, secondo la sua esperienza, necessita di modifiche? In quest'ultima ipotesi, di quali modifiche si tratterebbe?

PRESIDENTE. Do la parola al contrammiraglio Guerra per la replica.

PASQUALE GUERRA, *Capo del III reparto dell'Ufficio generale del personale*

*impiego sottufficiali e truppa della Marina militare.* Innanzitutto vi ringrazio per le domande, che sono varie e articolate. Cercherò di rispondere a tutte.

Devo svolgere, però, necessariamente una premessa. Il mio ufficio si occupa di impiego. La strategia nell'ambito della Forza armata spetta allo stato maggiore. Io, quindi, mi occupo di collocare ogni singola persona dove lo stato maggiore mi indica di collocarla. Conosco alcune questioni perché sono in Marina da trentacinque anni, ma non sono compiti di mia specifica competenza. A ogni buon conto, procedo per gradi e cerco di rispondere a tutte le domande.

Per quanto riguarda i VFP1, per far funzionare la Marina secondo i dettati ministeriali, ne servirebbero 2.300 all'anno. Da quando sono a capo dell'ufficio per l'impiego, ormai da più di quattro anni, non ho mai visto 2.300 VFP1. Ho visto un massimo di 1.800 nel 2009. Siamo poi scesi a 1.300 e a 1.100. Quest'anno avrebbero dovuto essere 900, ma ne ho visti 860, con previsione di ulteriore calo l'anno prossimo. Inizialmente si era parlato di non arruolarne neanche uno, ma sembrerebbe, invece, dagli ultimi conti eseguiti, che si possano arruolare circa 600 VFP1.

Questi numeri ovviamente non sono dettati da me. Io li «subisco». È lo stato maggiore a eseguire i calcoli in base alla forza bilanciata e a stabilire quante unità si riescono ad arruolare. Questa è la situazione di base. Se ci fossero più VFP1 e si arrivasse al numero citato, la funzionalità in sede della Forza armata sarebbe più efficace, anche perché servono proprio in tale fascia.

Non dobbiamo dimenticare che i VFP1 sono la base di reclutamento per i VFP4 e i VSP. Mancando la base, non si riesce a crescere. Spero di aver dato una risposta esauriente.

Per quanto riguarda la ridislocazione delle caserme sul territorio nazionale — non faccio riferimenti ad altre Forze armate — mi limito ad illustrare esclusivamente la fotografia della Marina militare. La distribuzione territoriale dimostra

chiaramente che noi siamo sostanzialmente dislocati a Sud. Le basi principali sono a Taranto, Brindisi e Augusta. A La Spezia è rimasta una buona base navale, collegata non certo a blocchi sovietici o ad altro, ma all'industria nazionale. La Spezia è, infatti, la base per la costruzione delle unità navali. Attualmente sono in costruzione le nuove unità FREMM, in rapida successione. Abbiamo, quindi, un ciclo virtuoso di unità navali nuove che a La Spezia vengono costruite, armate, portate al massimo dell'efficienza operativa e poi ridislocate nei bacini del Sud, a Taranto e Augusta principalmente. Recentemente sono partite l'Andrea Doria e il Cavour e, alla fine dell'anno prossimo, nel 2012, o, al più tardi, all'inizio del 2013, dovrebbero partire anche le altre unità.

Per quanto riguarda il personale restante, sono numeri irrisori. Andando a memoria, su Venezia abbiamo 500-600 unità. A Venezia c'è il Collegio Navale e Maristudi, ad Ancona abbiamo il Dipartimento. Sono numeri molto piccoli. Ridisegnare la Marina in funzione dei *desiderata* dei singoli sarebbe quasi una forzatura. Si può limare ancora qualcosa, però non più di tanto, altrimenti si andrebbe a ledere la funzionalità dei singoli comandi, a meno che non si decida di chiudere il ministero. Mi riferisco al Ministero della Marina. In tal caso, si può pensare di ridurre ulteriormente il numero di persone addette.

Per quanto riguarda il modello, come ho precisato in premessa, non sono io a dover svolgere lo studio del modello nel complesso. Non so se ne ha parlato il mio collega del I reparto, ma di sicuro ne parlerà il Capo di stato maggiore in conclusione, perché è una classica informazione del vertice. Io non posso svolgere commenti, né esprimere pensieri o visioni di quale possa essere un modello futuro. So per certo che è allo studio un nuovo modello. Se ne occupa lo stato maggiore, attraverso il III reparto, e, quindi, immagino che il Capo di stato maggiore, quando verrà in audizione, fornirà le linee di pensiero.



Alcuni argomenti si intrecciano fra di loro. Si è parlato di mancanza di VSP e VFP per la riorganizzazione e di esubero e sbilanciamento di marescialli.

Io ho sempre sostenuto che, secondo me, è sbagliato parlare di esubero. Non c'è un esubero. Sarebbe un esubero se tutte le risorse organiche fossero sufficienti per far funzionare lo strumento. Di fatto, c'è uno sbilanciamento nei ruoli, nato proprio a causa della legge sul professionale. La legge di cui discutiamo adesso è ancora non dico neonata, ma giovane. La realizzazione del modello complessivo era prevista al 1° gennaio 2021. Adesso siamo a metà del periodo di tempo ipotizzato, ragion per cui una parte di tale sbilanciamento sarà assorbita nel corso degli anni.

Noi abbiamo accusato all'inizio, nel 2001, appena è entrata in vigore la legge, uno sbilanciamento pauroso. Avevamo 12.000 marescialli, se non ricordo male, che erano sbilanciati rispetto al totale. Eravamo — oserei dire — cefalocentrici, tutti orientati verso l'alto, mentre mancavano i sotto capi e i sergenti.

Ora si sta riequilibrando il bacino, anche se i marescialli sono ancora sbilanciati. Da oggi al 2021 si dovrebbe riuscire ad assorbirli con il normale pensionamento. In parte, se ci fosse un'agevolazione per il transito verso altre amministrazioni, ciò sicuramente accelererebbe il processo e consentirebbe un ingresso di VFP1 che, peraltro, costano meno rispetto ai marescialli.

ROSA MARIA VILLECCO CALIPARI. Mi scusi, contrammiraglio. Seguendola nel suo discorso, la previsione della legge di allora, potrebbe essere effettivamente quella relativa al 2021. A oggi, però, con i dati che ci ha fornito sul reclutamento, credo che quello squilibrio non si recupererà neanche nel 2021.

PASQUALE GUERRA, *Capo del III reparto dell'Ufficio generale del personale impiego sottufficiali e truppa della Marina militare*. È assolutamente vero, perché la legge è incompiuta e non è stata attuata

totalmente. La legge fin dall'inizio prevedeva uno scivolo e un transito verso altre amministrazioni, ragion per cui è incompiuta. Noi ci facciamo carico della situazione attuale.

Al momento, *sic stantibus rebus*, la risposta è no. Al 2021 non riusciremo a recuperare lo squilibrio, perché il numero di fuoriuscite non è tale da consentire l'assorbimento totale a quella data.

AUGUSTO DI STANISLAO. Lei ha precisato che è responsabile dell'impiego, però la mia domanda non era fuori luogo. Anche con riguardo ai modelli europei di altri Paesi, i vostri vertici quando vanno a effettuare non la foto, ma un ulteriore riassetto del nostro modello, dovranno tener conto dell'esperienza che si è maturata attraverso le varie esigenze che si sono affrontate. Non si inventeranno una soluzione a prescindere da lei. Esiste un vincolo di esperienza e di concretezza che deve passare da lei.

Per questo motivo le ho posto quelle domande. Non vorrei, come succede in Italia, che, avendo la memoria a scatti in tanti, in politica ma non solo, qualcuno si inventasse una bellissima idea che non ha nulla a che vedere con l'esigenza del comparto.

Il nostro modello ha una proiezione che, secondo me, è eccessivamente lunga. Non si compiono proiezioni a vent'anni, ma dovrebbero essere molto più brevi, quasi a settimane. Bisogna essere molto più realisti rispetto alle esigenze. Come si può prescindere da un'indicazione che lei o i suoi collaboratori dovrete fornire ai vertici, che passano, vanno via e magari diventano ministri?

PASQUALE GUERRA, *Capo del III reparto dell'Ufficio generale del personale impiego sottufficiali e truppa della Marina militare*. Le indicazioni dell'impiego sono fornite giornalmente. Qualsiasi attività di revisione di organico viene svolta in concorso con la parte impiego. Per quanto

riguarda l'impiego, io e i miei collaboratori diamo le nostre indicazioni direttamente al I reparto, se si tratta di personale, o al III reparto, se si tratta di riorganizzare lo strumento aeronavale.

La mia e la nostra esperienza non va dispersa, non è a se stante. Qualsiasi attività viene lavorata insieme, viene coordinata orizzontalmente, portando al vertice i punti di vista. Dopodiché, il vertice dovrà prendere la decisione finale.

**PRESIDENTE.** Grazie, contrammiraglio Guerra, per la sua esposizione e per le

risposte puntuali che ha voluto fornire alle domande dei colleghi deputati.

Dichiaro conclusa l'audizione.

**La seduta termina alle 15,45.**

---

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

**DOTT. GUIDO LETTA**

---

*Licenziato per la stampa  
il 15 febbraio 2012.*

---

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO