

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
EDMONDO CIRIELLI

La seduta comincia alle 13,20.

(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 Comandante del Comando di Squadra aerea, generale di Squadra aerea Tiziano Tosi.

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 Comandante del Comando di Squadra aerea, generale Tiziano Tosi.

Nel rivolgere un saluto e un ringraziamento per la partecipazione ai nostri lavori anche al maggiore Massimo Cionfrini e al primo maresciallo Cosimo D'Amico, do la parola al generale Tiziano Tosi per la sua relazione, alla quale potranno fare seguito domande e osservazioni formulate dai colleghi e la successiva replica da parte del nostro ospite.

TIZIANO TOSI, *Comandante del Comando di Squadra aerea*. Signor presi-

dente, onorevoli deputati, grazie di questa opportunità della quale sono onorato e contento; onorato perché mi consente di portare in un consesso così alto l'esperienza operativa, ossia qualcosa di pulsante e vivo che caratterizza l'attività e la vita dei reparti dell'Aeronautica, su un argomento importante come quello dei volontari di truppa; contento perché sono convinto che l'Aeronautica abbia fatto un'esperienza estremamente positiva, utilizzando questo personale. Mi fa molto piacere, infatti, potervi riferire delle proficue esperienze fatte dalla mia Forza armata.

Non so quanta dimestichezza loro abbiano con la struttura dall'Aeronautica militare e con quella del Comando della Squadra aerea. Nel dettaglio, la Squadra aerea è un alto comando che ha il compito di preparare le forze ed, eventualmente, impiegarle in caso reale; ha, quindi, compiti sia addestrativi sia operativi, realizzando la fusione di due attività essenziali per la vita e per lo svolgimento della missione dell'Aeronautica militare. È un alto comando dal quale dipendono tutti gli stormi di volo, tutti i centri di comando e controllo della difesa aerea, nonché i radar, il servizio della meteorologia e del controllo traffico aereo dei velivoli militari e così via. Comprende 20.000 persone e circa 3.300 uomini di truppa, vale a dire metà delle consistenze dell'Aeronautica militare.

Ho speso queste poche parole per dare loro un'idea del bacino dal quale sorgono le osservazioni e i commenti che mi accingo a proporre. Prima di entrare nel vivo dell'argomento, vorrei tuttavia fare un'altra puntualizzazione. Ho predisposto un testo per questa mia audizione abbastanza lungo e dettagliato, proprio perché da

esperienze pratiche sono voluto arrivare a considerazioni relative all'impiego, ma in questa sede, per motivi di ristrettezza di tempo e soprattutto per non tediarsi con considerazioni che potrete trovare nel testo, il mio intervento sarà decisamente più succinto. Tuttavia, vorrei passare attraverso l'analisi di alcune peculiarità dell'Aeronautica militare, ponendo l'accento sulle procedure di reclutamento, selezione e formazione e sui principali risultati operativi raggiunti. Inoltre, vorrei sottolineare alcune luci e ombre che penso di aver individuato sull'impiego del personale di truppa.

Entriamo nel vivo del discorso con la *slide* che indica l'evoluzione del personale di truppa nell'Aeronautica militare dal 2001 a oggi (*slide* n. 4). I vari colori sono riferiti a varie tipologie di militari, nominativi ed effettivi, che si sono alternati all'interno dell'Aeronautica. Dal 2006, ci siamo abbastanza stabilizzati, per cui abbiamo soltanto tre tipi di personale militare: i volontari in ferma prefissata di un anno (VFP1), volontari in ferma prefissata di 4 anni (VFP4) e volontari in servizio permanente (VSP).

Questa *slide* ci consente di fare una considerazione in immediata: negli ultimi 10 anni, la forza di truppa dell'Aeronautica militare è diminuita di un terzo. Ci siamo trovati, quindi, a dover affrontare progressivamente esigenze maggiori, con un terzo di « forza lavoro » in meno, per cui ci siamo posti immediatamente il problema di ottimizzare l'impiego di queste persone, perché, avendo meno forza lavoro, dovevamo rendere più efficiente l'impiego del personale. In un certo senso, siamo stati aiutati da una situazione che ci ha agevolato. Infatti, il personale di leva era costretto a lavorare e a passare un certo periodo di tempo nell'ambito delle Forze armate; invece, questi militari sono tutti volontari che hanno operato una scelta, ragion per cui abbiamo potuto lavorare in termini di *job enrichment*, cioè praticare un arricchimento delle loro mansioni e utilizzarli per più funzioni. La combinazione dell'attenzione sull'impiego e del *job enri-*

chment ci ha spinti a finalizzare e ottimizzare i processi di selezione e di formazione. Questo è, infatti, uno degli argomenti che mi sono proposto di sottolineare.

Prima di arrivare a questi processi, vorrei, però, soffermarmi qualche minuto ad esaminare il percorso della carriera di questo personale.

Abbiamo i volontari in ferma prefissata di un anno, che possono concorrere, dopo questo anno, per entrare nel contenitore dei volontari a ferma prefissata di 4 anni. In questo passaggio, realizziamo una pesante selezione. Infatti, circa il 50 per cento delle persone che vengono arruolate come VFP1 passa — al termine dell'anno — nei VFP4. A questo livello, quindi, effettuiamo una scelta, alla quale siamo costretti perché abbiamo scoperto che molti dei volontari VFP1 fanno delle dichiarazioni non appropriate — non voglio dire altro — dei propri titoli (per esempio, sul voto conseguito alla scuola media, sui brevetti o sulle licenze che dichiarano di avere). Durante questo primo anno di ferma, verificiamo, dunque, il possesso dei titoli e vi garantisco che facciamo una dura selezione.

Una volta transitati nel VFP4, la selezione per passare in servizio permanente in pratica non c'è perché sui VFP4 pratichiamo tantissimo addestramento e creiamo le professionalità di cui a breve dirò.

I volontari in servizio permanente sono gli unici che alimentano il ruolo dei sergenti e possono concorrere al ruolo dei marescialli, grazie ad alcuni posti riservati. C'è una continuità nel trattare e nel gestire questi ragazzi che, di fatto, assomiglia molto alla filosofia delle « porte aperte ». Pertanto, chi entra da aviere ha la possibilità di arrivare al ruolo dei marescialli o addirittura di concorrere per i ruoli speciali degli ufficiali, sempre mediante concorsi interni, quindi senza ricorrere ai posti dedicati nei concorsi pubblici.

Avendo parlato dei profili di carriera, nella *slide* n. 7 ho esemplificato gli *step* di passaggio dalla vita civile al VFP1, al

VFP4, al servizio permanente e al ruolo di sergente. Sul lato sinistro della *slide*, vedete che a ogni passaggio c'è un concorso, quindi c'è uno sbarramento e una selezione. A destra, invece, ci sono i corsi di formazione. Questo vuol dire che l'Aeronautica ha voluto selezionare e poi investire, in termini di formazione, su questi ragazzi. In pratica, per noi il volontario in servizio permanente è potenzialmente un sottufficiale dell'Aeronautica; infatti, svolge le stesse mansioni che vengono svolti dai sottufficiali. Con una *slide* successiva, vi parlerò, appunto, di questi compiti.

Poco fa ho parlato di livello di istruzione, o meglio della qualità del personale che abbiamo. La *slide* n. 8 riporta, in alto, il personale con licenza di scuola media inferiore, rispetto al quale c'è un progressivo abbattimento dal 2001 fino al 2011. In basso, invece, abbiamo il dato relativo ai diplomati, rispetto ai quali c'è un incremento nel personale di truppa arruolato. Infine, sulla destra, è riportato l'andamento del numero dei laureati. Non vorrei indurre in errore, perché le scale sono uguali, ma i numeri assoluti sono diversi. Diciamo che il personale diplomato è nell'ordine delle migliaia, mentre quello laureato è al di sotto delle 100 unità.

Il discorso della qualità delle persone richiede, però, altre considerazioni. Noi cerchiamo di stimolare in questi ragazzi il possesso e la conoscenza di valori e di attitudini. Stiamo cercando di assegnare loro delle mansioni sempre più complesse affinché il senso di appartenenza e di coinvolgimento sia la caratteristica che li accompagna durante tutta la loro vita operativa. In ragione di quello che vi ho detto — cioè qualità e sforzo nel reclutamento e nell'addestramento — c'è una precisa identificazione delle specialità nelle quali impieghiamo questo personale.

La *slide* n. 9 reca una tabella che, nella seconda colonna, riproduce la lista comprendente tutte le specialità nelle quali possono operare i sottufficiali dell'Aeronautica. La terza colonna — la prima di quelle piccole — riguarda le specialità in cui possono operare i sergenti. Come ve-

dede, sostanzialmente c'è un'identità di capacità professionali e di preparazione fra i sergenti e i marescialli. Se, poi, vi spostate sulla colonna intermedia di quelle piccole potete notare che anche tutta la truppa in servizio permanente ha le stesse caratteristiche. La colonna a sinistra, quella con meno crocette, riguarda, invece, il personale in ferma di quattro anni.

Per darvi uno spaccato delle categorie in cui impieghiamo gli uomini in servizio permanente, vi dico come sono divise le 4.300 unità che abbiamo, appunto, in servizio permanente: 1.700 sono dedicate al supporto operativo difesa terrestre; 100 sono tecnici di manutenzione; 30 esperti informatici; 250 tecnici per le telecomunicazioni; 300 nel settore antincendi; 300 nel settore idrotermico elettricisti; 800 autisti, 400 contabili, 200 operano nel vettovagliamento e 250 nelle attività di ufficio di supporto amministrativo.

Questo significa che abbiamo spalmato tutti gli avieri che avevamo disponibili su tutte le professionalità a cui potevano essere dedicati in ragione della loro preparazione professionale, del livello di istruzione e dello sforzo che abbiamo prodotto in termini di addestramento e di formazione.

Ora vorrei passare ai risultati operativi che abbiamo raggiunto. Il primo punto essenziale è che, in ragione delle capacità dimostrate dal personale di truppa, siamo riusciti a garantire l'interoperabilità con tutte le nazioni alleate con le quali ci siamo confrontati in diverse missioni operative. Mi sto riferendo all'Afghanistan, alla campagna di Libia, al Kosovo e ex Jugoslavia, cioè in tutte le attività svolte in contesti di alleanze internazionali, sotto l'egida dell'ONU, della NATO o dell'Unione europea. Interoperabilità significa che questi ragazzi hanno dimostrato di essere in grado di svolgere il proprio mestiere anche in contesti di militari professionisti di tutte le altre nazioni della NATO. Hanno lavorato pariteticamente e ci sono arrivate attestazioni, riconoscimenti, medaglie e onorificenze da parte dei comandanti NATO che li hanno impiegati.

Sicuramente vi sono giunti all'orecchio i riconoscimenti che il comandante della missione ISAF (*International Security Assistance Force*) ha dato ad alcune delle forze speciali che hanno operato nella *Task force 45* in Afghanistan. Ebbene, alcuni di quelli erano proprio avieri o sergenti dell'Aeronautica militare.

L'interoperabilità è stato il miglior risultato ottenuto a seguito dell'addestramento e della selezione professionale che abbiamo effettuato. I ragazzi si sono inseriti nella nostra vocazione operativa. Ultimamente, l'Aeronautica non è più vincolata all'operatività sulle proprie basi madre, ma sta realizzando appieno il principio dell'*expeditionary*, quindi della sua vocazione a essere impiegata all'estero con flessibilità, proiettando il *nation power* in tutti i teatri nei quali il Parlamento e il Governo stanno inviando le Forze armate a svolgere il loro compito.

Peraltro, non abbiamo raggiunto risultati soltanto fuori casa, ma anche in casa. Mi riferisco a tutti i ragazzi che sono stati impegnati nelle operazioni della crisi libica. I nostri uomini hanno, infatti, dato il supporto logistico a 12 diverse nazioni e a più di 150 aeroplani.

Passando ad altri aspetti positivi, con il personale in ferma volontaria abbiamo verificato la scomparsa completa del nonnismo. Molti di voi ricorderanno che questa era una piaga che fino a diversi anni fa caratterizzava la vita della truppa nelle Forze armate. Il nonnismo è scomparso perché ragazzi che lavoreranno insieme per trent'anni, dai 25 ai 60, fianco a fianco, non sviluppano più quel rapporto dell'« anziano » con la « burba ». Oggi, sono colleghi, che si troveranno a lavorare fianco a fianco in condizioni operative. Quindi, non c'è più quello spirito di rivalsa che caratterizzava gli ultimi mesi del servizio militare, dopodiché i « vecchi » se ne andavano. Oggi, invece, sono a tutti gli effetti colleghi di lavoro. Questo è stato un effetto sicuramente positivo delle Forze armate professionali.

Un altro aspetto è che, avendo un « materiale umano » di maggior pregio, queste persone hanno una spinta naturale

a evolvere culturalmente; sono più propensi alle novità; sono disponibili a mettersi in gioco professionalmente e vogliono cercare di incrementare la propria pienezza professionale, quindi possiamo fare un lavoro di *job enrichment*, di allargamento delle mansioni e di utilizzazione completa del personale.

Un altro elemento fondamentale è stata la presenza femminile, che ha portato a un sano desiderio di emulazione. Franca-mente, devo dire che il personale femminile reclutato si è posto nella condizione di volere e di dovere dare dei risultati significativi, proprio perché la sua presenza era messa in discussione dal concetto generale della presenza della donna in un ambiente tradizionalmente maschilista. Il personale femminile ha dato risultati veramente notevoli, cosa che ha spinto i maschi a voler dare di più e meglio, per cui c'è stato un senso di emulazione e una spinta a operare.

Al momento non so dirvi il numero preciso delle donne impiegate nell'Aeronautica, ma mi posso riservare di comunicarvelo. Posso dire, però, che dove le abbiamo collocate, abbiamo voluto mantenere quel livello del 10 per cento della forza che, secondo gli studi a suo tempo fatti, rappresenta la massa critica per evitare fenomeni deteriori di eccessiva o poca attenzione nei confronti del personale femminile. Devo dire che c'è stato anche un aspetto di maggior sicurezza nelle operazioni internazionali perché la presenza di un elemento femminile, per esempio, nei villaggi dell'Afghanistan induceva le donne e i bambini ad avvicinarsi al contingente, piuttosto che starne lontani o guardarlo con diffidenza.

Poco fa, ho parlato di luci e ombre. Vorrei impiegare pochi minuti ancora, anche se mi rendo conto che sto parlando da molto tempo, per illustrare le ombre. Venendo agli aspetti negativi della professionalizzazione, è chiaro che molti di quelli che fanno la domanda per entrare nelle Forze armate sono spinti dalla mancanza di un posto di lavoro. Quindi, c'è una alta percentuale di domande provenienti dalle regioni del sud Italia. Come

vedete nel grafico della *slide* n. 13, Puglia e Campania sono le due regioni più rappresentate.

Normalmente, cerchiamo di lavorare su questo aspetto e di convincere i ragazzi, anche mediante attività di impiego, a cambiare il loro orientamento a ritornare nella regione di origine. Per esempio, nel concorso che viene fatto fra VFP1 e VFP4 normalmente l'Aeronautica cambia la destinazione di impiego. In pratica, se si è impiegati al sud, ci si deve spostare per alcuni anni nelle basi del nord perché in questo modo creiamo quella circolazione che ci permette di avere degli individui sprovincializzati, che hanno la capacità di lavorare in tutti i contesti, di muoversi nelle mansioni e in reparti operativi che hanno caratteristiche diverse.

È chiaro, però, che queste persone, una volta stabilizzate e magari raggiunto il grado di sergente, cercano di ritornare verso le regioni di origine, anche perché ci sono dei motivi oggettivi. Ci sono le famiglie di origine, che possono dare una mano anche economicamente. Questi sono tempi abbastanza difficili, quindi è naturale che ciascuno cerchi di andare vicino ai genitori, dove magari c'è una casa e una certa disponibilità anche finanziaria.

Un altro aspetto negativo della professionalizzazione è l'appiattimento dell'*iter* di carriera e del relativo trattamento economico. Un ragazzo che entra intorno ai 25 anni, dopo 17-18 anni ha raggiunto il massimo della carriera e il massimo del trattamento economico, ma gli mancano altri 20 anni per finire il proprio ciclo di impiego. Ha, dunque, davanti a sé 20 anni in cui la sua carriera è per così dire piatta, a meno che non voglia mettersi in gioco, volendo cambiare ruolo e quindi diventare sergente oppure maresciallo e così via.

Comunque, nel suo ruolo è appiattito, anche come trattamento economico perché percepisce sempre lo stesso stipendio, eccezion fatta per gli scatti biennali, che, fra l'altro, adesso sono fermi e, quindi, non vengono corrisposti.

Un ulteriore problema è l'invecchiamento. Abbiamo molti volontari in servizio permanente al di sopra dei 35 anni;

fra 10 anni, saremo al di sopra dei 45, per cui difficilmente vorranno continuare a fare i combattenti e di conseguenza dovremo pensare a delle mansioni d'ufficio. Consideriamo che, nell'ambito degli anni di permanenza all'interno del ruolo truppa, fra 10 anni ci troveremo con metà della truppa con più di 40 anni e con un terzo al di sopra dei 50. Questo è un fenomeno che si affaccerà fra non molto e che dovremo affrontare e gestire.

Altre nazioni che hanno forze armate di soli professionisti hanno pensato all'*outplacement*, cioè a un reimpiego del personale, guardandolo a 360 gradi. Mi rendo conto che fino a oggi si è parlato di reimpiego nella pubblica amministrazione, nelle Forze di polizia, nei ruoli civili dei dipendenti del dicastero della difesa. Dico, però, che dovremmo adottare un approccio a 360 gradi e pensare in modo innovativo anche rispetto alle basi normative che abbiamo in Italia. Perché non pensare che potremmo essere produttori di personale con un alto grado di addestramento e con delle professionalità che possono essere immesse all'interno della vita « borghese » ?

Per esempio, abbiamo elettricisti, meccanici, tecnici informatici, cioè persone che sono in grado di svolgere delle attività che vanno benissimo anche nel settore dell'industria. Pertanto, possono avere un grado di addestramento e essere reimpiegate in diversi settori produttivi, diminuendo il carico sul piano dell'addestramento da parte di chi li impiega.

Tra l'altro, sia Armé de l'air sia Royal Air Force si affidano regolarmente a delle società civili per pianificare il reinserimento di queste professionalità nel mondo borghese e ci riescono con dei ratei di soddisfazione decisamente elevati. Per questo, dico che questa possibilità non va preclusa. Mi rendo perfettamente conto che, con le situazioni economiche attuali e la realtà del mondo del lavoro, questi discorsi non sono proponibili, ma questo sarà un problema che si presenterà in futuro, fra 10 anni.

Con la proposizione di queste problematiche concludo il mio intervento. Vi

ringrazio e mi scuso se sono stato decisamente lungo nella mia esposizione. Sono, ovviamente, disponibile per rispondere a eventuali domande.

PRESIDENTE. Ringrazio lei, signor generale, perché è stato molto utile ascoltare una così esaustiva relazione, soprattutto rispetto ai punti centrali che interessano la nostra indagine conoscitiva.

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

FILIPPO ASCIERTO. La ringrazio anch'io, signor generale, per averci fornito un quadro a tutto tondo dell'Aeronautica militare. Vorrei soffermarmi su alcuni aspetti e soprattutto sulle criticità che lei ha espresso. A questo proposito, mi complimento con lei per essere stato estremamente chiaro.

In merito all'arruolamento, che proviene in modo particolare dal sud, vorrei porle una prima domanda. In considerazione dei mutati scenari internazionali, mi chiedo se la riorganizzazione dello strumento militare preveda una maggiore attenzione per le basi situate al sud, fermo restando alcune strategiche del nord.

La ringrazio, inoltre, di aver sottolineato il fatto che vent'anni di posizionamento nello stesso grado, con la stessa retribuzione, soprattutto in periodi come questo, in cui i contratti sono bloccati, rappresentano un appiattimento. Immagino, quindi, che voglia sensibilizzare la Commissione anche sul riordino del carriera, che può essere importante, e soprattutto sulla possibilità di aprire — come ha accennato — la carriera dall'interno. Oggi, infatti, un aviere può arrivare fino al grado di maresciallo e partecipare ai corsi interni da ufficiale.

Infine, sull'invecchiamento, bisogna fare arrivare, anche attraverso lo stato maggiore della Difesa, un segnale molto chiaro al Ministro Fornero. Non è possibile pensare di avere militari di età eccessivamente elevata perché servire lo Stato e semmai combattere in una situa-

zione di grave pericolo internazionale, partecipando alle missioni internazionali di pace, non può essere un compito svolto da anziani, ma da giovani preparati e formati. Quindi, mi auguro che attraverso lo stato maggiore della Difesa possa arrivare questo messaggio, anche perché ricordo che l'Aeronautica, anni fa, aveva un trattamento di quiescenza differente, dovuto proprio allo stress della particolarità dell'attività, che faceva maturare un anno ogni tre rispetto alle altre Forze armate, che prevedevano un anno ogni cinque.

Oggi, mettere tutti sullo stesso piano e prevedere che si possa restare ulteriori due anni rispetto ai limiti di età attualmente fissati, costringendo tutti, con il contributivo, a rimanere in servizio fino a quell'età, significa uccidere l'idea di una Forza armata funzionale e giovane. In questa Commissione ci siamo già interessati, in epoca passata, della emorragia inarrestabile dei piloti dovuta alla retribuzione differente nel mondo civile rispetto a quello militare. Abbiamo cercato, quindi, di trattenerli attraverso degli incentivi. Le chiedo, dunque, se in questo momento c'è una sensibilità da parte dell'Aeronautica verso gli aspetti che ho citato.

Infine, mi fa piacere che lei abbia puntualizzato l'aspetto del reimpiego di alcune figure perché l'utilizzo dei militari nella pubblica amministrazione civile è stato il filo conduttore del disegno di legge sul nuovo modello difesa e sul volontariato nelle Forze armate.

FRANCESCO SAVERIO GAROFANI. Grazie, signor generale, della sua relazione che giunge in un momento molto delicato della nostra riflessione e del lavoro del Parlamento su questi temi. Siamo, infatti, in mezzo al guado. Lei ha fatto il bilancio di un percorso iniziato dieci anni fa che, in teoria, si sarebbe dovuto concludere tra qualche anno. Tuttavia, in corsa siamo già chiamati a una nuova riflessione e, probabilmente, a un aggiustamento rispetto ai punti che lei ha citato, partendo da questa esperienza preziosa che l'Aeronautica, per la sua specificità, ha compiuto più

delle altre Forze armate. Rispetto a dieci anni fa, lei ha detto che siete stati chiamati a fare di più e meglio, con meno risorse e meno uomini.

Ecco, questo sarà il passaggio che dovremo affrontare da qui a qualche mese, dopo la riforma dello strumento militare, che sta compiendo il suo *iter* parlamentare.

Sulla base di questa esperienza, le chiedo quali sono, a suo avviso, le condizioni imprescindibili e irrinunciabili per poter fare di più e meglio, con meno risorse e uomini, anche rispetto a un tema molto delicato e specifico della Forza armata che rappresenta, quale quello dell'aspetto tecnologico, degli investimenti industriali e delle spese riguardanti alcuni importantissimi e costosissimi programmi d'arma sui quali siamo chiamati a esprimere le nostre valutazioni.

PRESIDENTE. Do ora la parola al generale Tosi per la replica.

TIZIANO TOSI, *Comandante del Comando di Squadra aerea*. Sul piano della riorganizzazione dell'Aeronautica militare, onorevole Ascierto, c'è una chiara tendenza a mantenere il più possibile aperto l'apparato al centro e al sud e a concentrare determinate attività in alcune basi del nord. Questo non vuol dire perdere completamente gli apprestamenti che abbiamo oggi, cioè perdere le basi, bensì cercare di concentrare in alcuni siti le spese più onerose, quelle correnti, in modo da mantenere queste basi attive. Queste saranno più al sud che al nord; anche numericamente ormai è così.

Penso che il Capo di stato maggiore dell'Aeronautica stia pensando a questo, almeno dai segnali che arrivano e dalle valutazioni anche operative. Nella crisi mediterranea, abbiamo visto il coinvolgimento di basi in Sicilia e dobbiamo aspettarci che il settore del Mediterraneo diventi caldo, mentre ciò non accadrà sicuramente per quello svizzero, francese o tedesco. Questa è una propensione che indubbiamente ci sarà. Non so dirle, però, quali saranno le basi che eventualmente

potranno essere chiuse perché ciò esula dalle mie prerogative e dalle mie conoscenze. Tuttavia, sicuramente verso il sud c'è un impegno particolare, anche perché dobbiamo avere una particolare attenzione verso il personale.

Vorrei ora riagganciarci all'ultima sua domanda, per continuità di ragionamento. Lei mi chiedeva quali sono gli elementi imprescindibili che dobbiamo tenere presenti per poter fare di più e meglio. Credo vi siano due aspetti essenziali.

Il primo è l'attenzione verso il personale. Ho un difetto perché ho fatto l'uomo del personale per tanti anni. L'onorevole Speciale mi conosce. Mi sono occupato del logistico e del finanziario e adesso mi dedico all'operativo. Il nostro è il sistema d'arma più prezioso che abbiamo. La *slide* che riguardava i percorsi formativi potrebbe essere replicata per i sottufficiali e per gli ufficiali, perché le garantisco che troverebbe le stesse cose. Investiamo tantissimo sul personale e abbiamo egoisticamente il bisogno di ricevere molto, ma riceviamo soltanto se siamo attenti e sensibili alle sue esigenze e alle sue caratteristiche.

Sono rimasto estremamente sorpreso dalla reazione dei miei uomini quando abbiamo iniziato le operazioni in Libia, come sono ancora sorpreso dalla capacità dei miei uomini che sono in Afghanistan e lavorano 12-15 ore al giorno senza fiatare. Sono cose che fanno colpo. Tuttavia, queste persone lavorano a questi livelli e danno questo genere di risultati proprio perché sono oggetto di attenzione e di considerazione. Adesso si sta sviluppando qualche sentimento di dubbio perché ritengono che la specificità militare e altre condizioni non siano più all'attenzione della catena gerarchica. Stanno, quindi, guardando verso di noi. I miei « cobra » mi stanno rappresentando questo genere di situazione; vogliono sentire il polso della catena gerarchica. Penso, però, che tra poco il discorso passerà oltre. Quindi, la considerazione del personale è fondamentale.

Il secondo elemento è molto più concreto. Abbiamo bisogno di avere certezza

delle risorse disponibili nel futuro perché, anche con volumi finanziari piccoli, ma costanti e certi, si riescono a fare delle pianificazioni. Invece, uscire dalle pianificazioni per mancanza di soldi significa vanificare il lavoro di dieci anni e buttare tutto alle ortiche, senza avere niente in mano.

Questi sono i due elementi fondamentali: l'attenzione al personale e la valorizzazione delle professionalità dei nostri uomini e la certezza della pianificabilità. Nel momento in cui il Parlamento e poi il Governo intraprendono una direzione, quella strada deve essere percorsa. Altrimenti, corriamo il rischio di sprecare denaro ed energie, per poi trovarci con un pugno di mosche in mano.

Sull'invecchiamento della componente volontaria, c'è un'attenzione dell'Aeronautica, ma anche del dicastero. Proprio ieri, leggevo le ultime modifiche introdotte al testo dell'Atto Senato n. 3271, in discussione proprio in questi giorni nell'Assemblea del Senato. Ebbene, ci sono prodromi di novità. Si comincia, infatti, a parlare di reinserimento di queste persone non soltanto nelle Forze di polizia e di sicurezza, che era l'unico sbocco verso il quale i nostri soldati finivano per essere orientati, ma anche nelle altre amministrazioni pubbliche.

Si parla, inoltre, di procedimenti per rendere agevole il transito verso altre amministrazioni dello Stato e di ingresso nella componente civile del dicastero della difesa. Questo è scritto nel provvedimento, quindi rappresenta una novità. Su questo, mi sono anche permesso di dire che, se dobbiamo considerare tutto, dobbiamo pensare anche al mondo dei servizi, dell'industria, del commercio e di tutte le aree in cui i nostri dipendenti riuscirebbero a lavorare meravigliosamente.

A 35-40 anni, queste persone sono pronte per lavorare fuori, anche se magari hanno bisogno di un anno di corso per riorientare la loro realtà. In Francia, per esempio, la società che fa l'*outplacement* riesce persino a impiegare questi lavoratori nella regione in cui vorrebbero. Stiamo parlando di sogni rispetto alla

nostra realtà. Tuttavia, questo viene fatto in Europa. Non sto portando l'esempio degli Stati Uniti, ma parlo di una realtà europea, alle porte di casa nostra.

PRESIDENTE. Ha chiesto di svolgere un intervento anche l'onorevole Maria Rosa Villecco Calipari.

ROSA MARIA VILLECCO CALIPARI. Grazie, presidente. Alla luce delle ultime affermazioni del generale, il problema dell'invecchiamento riguarda la questione della revisione dello strumento militare che — come ha affermato oggi il Ministro Di Paola nell'Aula del Senato — non è un nuovo modello di difesa. Dalla sua analisi molto precisa, che ho ascoltato con molta attenzione, mi è sembrato di capire che il problema dell'invecchiamento nasca da diversi fattori, uno dei quali è che, in questi ultimi cinque anni, sono stati operati tagli che hanno ridotto il *turnover* nelle Forze armate, facendo diminuire il reclutamento e, di conseguenza, sono entrati meno giovani, facendo anche intasare i livelli più alti, cioè sergenti e marescialli e così via.

Questo non è funzionale al tipo di operatività di una Forza armata. Lei ha affermato — e così è scritto anche nella relazione che accompagna il disegno di legge di revisione dello strumento militare — che la soluzione va trovata in altri settori. Vorrei seguirla su questo percorso, ma ho delle grandi perplessità perché, se in linea di principio potrei essere perfettamente d'accordo, in termini realistici, nel contesto attuale, la situazione mi sembra complessa.

Anche la legge-delega parla di eventuali trasferimenti in pubbliche amministrazioni, enti locali e quant'altro. Ci sono, peraltro, anche emendamenti presentati al Senato dal gruppo del Partito Democratico su questo punto. Questo, poi, dovrebbe mettere in moto anche il patto con le regioni. C'è però un problema molto complesso. Lei sa meglio di me che, anche in base alla revisione della spesa (lo dico in italiano), abbiamo da poco convertito in legge un decreto-legge che prevede tagli anche all'interno delle pubbliche amministrazioni.

D'altronde, considero altrettanto complicata anche l'altra ipotesi. Infatti, le Forze dell'ordine che hanno l'obbligo di recuperare al 100 per cento coloro che non vengono raffermati nelle Forze armate sono anch'esse in difficoltà. Mi chiedo, infatti, cosa possano fare 40 marescialli dell'Aeronautica, per esempio, in Polizia, visto che il controllo del territorio è fatto con gli operativi, quindi con persone che hanno energie fisiche per fare quel mestiere. Il maresciallo può fare, semmai, i passaporti; può stare in ufficio. Anche quello, dunque, è un canale complicato per assorbire questo personale.

Questo è un problema abbastanza serio che ci dovremmo porre anche quando arriverà alla Camera il disegno di legge-delega per la revisione dello strumento militare. Del resto, non so se c'è stato un concerto con gli altri ministri. So che è stata approvata in Consiglio dei Ministri, ma la domanda che mi pongo è se gli altri ministri interessati daranno seguito a un indirizzo di questo tipo. Le chiedo, quindi, come considera questa soluzione.

Sono d'accordo con il collega Ascierio. Lei ha fatto riferimento alla demotivazione che nasce dal blocco della carriera per vent'anni, per cui si rimane sempre nello stesso ruolo, svolgendo le stesse funzioni. Questo è estremamente demotivante per le Forze dell'ordine e per le Forze armate. Da tempo, stiamo cercando una soluzione, ma tutto è bloccato per mancanza di risorse. D'altronde, la vicenda dei parametri è stata un errore fondamentale, su cui si è innescato questo problema.

La mia domanda, però, è più pragmatica. Parlando della truppa e del reclutamento, lei ha detto che l'Aeronautica si è assestata — come si vede dagli istogrammi che ci ha presentato — sul numero di 7.000 unità dal 2008 in poi. Mi sembra di aver capito che queste, se non invecchiate, siano sufficienti per la Forza armata aeronautica. Quindi, è un numero compatibile con l'operatività dell'Aeronautica. Poi, leggo nella relazione che ha consegnato un elemento che mi pare di non aver sentito. Infatti, lei scrive che il problema si pone perché, per i noti tagli al bilancio —

immagino si riferisca a quanto accaduto dal decreto-legge n. 112 del 2008 in poi —, nel 2013 avrete una rafferma dei VFP4 soltanto del 40 per cento.

C'è, quindi, una contrazione e una sovrapposizione anche di livelli gerarchici. Oltre all'*outplacement*, cioè al trovare soluzioni all'esterno delle Forze armate, quale possibilità potrebbe suggerire, ai fini di questa indagine conoscitiva, che potrebbe essere oggetto di riflessione, anche in vista del prossimo esame del disegno di legge-delega?

TIZIANO TOSI, *Comandante del Comando di Squadra aerea*. Comincio dalla prima domanda, che riguarda la situazione attuale e il modo di proporsi per realizzare determinati cambiamenti. Secondo me, il parametro sul quale lavorare e sul quale riesco ad avere una proiezione è di almeno 10 anni. Il disegno di legge-delega parla di una soluzione al 2024. L'Aeronautica militare ha una situazione particolare che cerco di chiarire velocemente, per poi valutare una strada di uscita.

Dopo il decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 196 — la famosa legge dell'equiorinazione — il ruolo dei marescialli dell'Aeronautica militare è diventato enorme, proprio perché in esso è transitato tutto il personale che nei gradi di sergente e sergente maggiore era già uscito dalla scuola di Caserta. L'Aeronautica aveva bisogno di tutti questi marescialli perché davamo una preparazione tecnica e delle capacità professionali che, a livello scuola media inferiore, non erano di fatto fungibili da parte nostra. Dovevamo, quindi, dare ai ragazzi un certo periodo di addestramento e di formazione che avveniva soltanto con i marescialli, che facevano formazione all'inizio e poi un *job training* andando avanti nella carriera. Per questo, ci troviamo tanti marescialli.

Successivamente, in virtù del maggior livello di scolarizzazione del personale, abbiamo spostato il *focus*, mettendo quelle mansioni a livelli più bassi. Dal 2021, l'Aeronautica perderà circa 2.500 mare-

sciali l'anno perché questi sono i blocchi dei reclutamenti fatti in passato. In proiezione, fino al 2024, abbiamo un grossissimo sfooltimento. Se pensiamo ai numeri dei ruoli della legge n. 215, oggetto dell'indagine conoscitiva, non sfugge che il numero dei marescialli previsti da quella legge è di 9.500 circa, mentre oggi in Aeronautica ve ne sono 24.000; abbiamo, poi, 16.000 sergenti e 11.000 persone di truppa. Sono questi i numeri della legge n. 215. Non entro nel merito dei tagli della *spending review* e del nuovo modello. Comunque, questo, grosso modo, dovrebbe essere l'organico.

Pertanto, vedo questa possibilità in una proiezione almeno decennale. Parlo dell'Aeronautica perché non conosco la situazione delle altre Forze armate. Prima del 2024 se ne andranno 8.000-9.000 marescialli, quindi diminuirà moltissimo il loro numero. Da qui ad allora, avremo un'uscita di altre 3-400 persone l'anno, per cui possiamo arrivare vicino a quelle soglie. D'altra parte, c'era una legge — adesso non ricordo quale — che prevedeva un *bonus* di cinque anni anticipato di uscita dal servizio. Insomma, c'era una norma particolare che poi è stata abrogata. Tuttavia, il disegno originariamente fatto era proprio di cercare di avvicinare quanto più possibile questo grosso esodo.

Occorre, dunque, decongestionare il ruolo marescialli e provvedere al riempimento dei ruoli sottostanti. Direi, allora, di adottare un'ottica almeno decennale per-

ché per parlare di personale occorre considerare un periodo di 10-15 anni; prima, si corre il rischio di non essere precisi.

PRESIDENTE. Grazie, signor generale. Le vostre stime andranno comunque riviste alla luce del provvedimento che il Ministro Fornero sta predisponendo, in maniera assai disastrosa per il modello e lo strumento della difesa, stando almeno alle proiezioni che il Ministro stesso ha fatto nel corso dell'audizione svolta sul tema. Peraltro, non è neanche facile calcolare l'impatto negativo della riforma perché occorrerà anche considerare il previsto adeguamento triennale sulle speranze di vita, che, d'altra parte, non so come si potrà conciliare con la riforma dello strumento della difesa.

La ringrazio nuovamente dell'utile contributo e della documentazione consegnata, di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato*).

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 14,15.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE

DOTT. VALENTINO FRANCONI

*Licenziato per la stampa
il 29 gennaio 2013.*

COMANDO SQUADRA AEREA



Indagine conoscitiva
IV Commissione Difesa Camera dei Deputati
Audizione

Vantaggi/svantaggi del sistema "Professionale" nell'area delle Operazioni

Gen. S.A. Tiziano TOSI

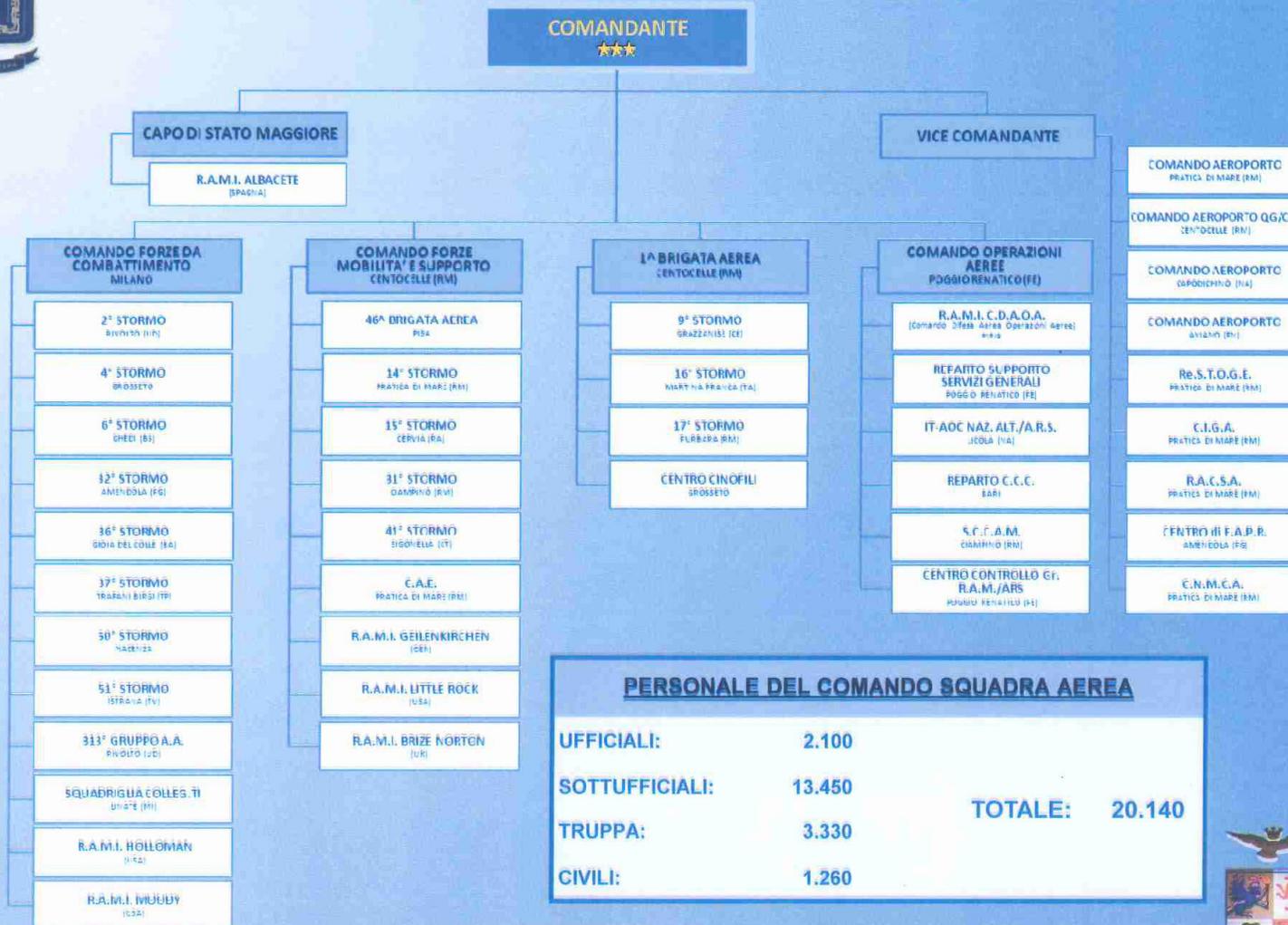
1

Aeronautica Militare





Comando Squadra Aerea ed Enti dipendenti



PERSONALE DEL COMANDO SQUADRA AEREA

UFFICIALI:	2.100	
SOTTUFFICIALI:	13.450	
TRUPPA:	3.330	
CIVILI:	1.260	
		TOTALE: 20.140





Peculiarita' A.M. con accento su:

- Procedure di reclutamento, selezione e formazione;
- Principali risultati operativi raggiunti;
- Luci ed ombre su impiego Truppa.





Composizione del Ruolo Truppa

