

Tabella 4

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DEI DECEDUTI TRA IL PERSONALE MILITARE  
ESERCITO, MARINA, AERONAUTICA**

**PERIODO DAL 1.1.2013 AL 31.12.2013**

TIPO DI INCIDENTE	UFFICIALI		SU./ISP./SVR.		TRUPPA/AP P./CAR.		TOTALE		TOTALE GENERALE	
	S	FS	S	FS	S	FS	S	FS		
<i>AUTOMOBILISTICO</i>			1	6	8	10	9	16	25	
<i>ARMA DA FUOCO/ESPLOS.</i>					1		1		1	
<i>IN ADDESTRAMENTO</i>										
<i>SUL LAVORO</i>	1		5		7		14		14	
<i>DI VOLO</i>										
<i>DA ANNEGAMENTO</i>				1				1	1	
<i>SUICIDIO</i>			6	7	3	7	9	14	23	
<i>MALATTIA</i>	1	5	1	40	1	20	3	65	68	
<i>LOTTA DELIQ./EVERS.</i>										
<i>ORD.PUB. E ATTENTATI</i>										
<i>ATTI TERRORISTICI</i>										
<i>CAUSE VARIE</i>	2			6		2	2	8	10	
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>60</b>	<b>20</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>104</b>	<b>142</b>	
<b>TOTALE DECEDUTI ALL'ESTERO</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>1</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	
<b>TOTALE GENERALE</b>								<b>42</b>	<b>105</b>	<b>147</b>

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

Tabella 5

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DEI DECEDUTI TRA IL PERSONALE MILITARE  
- ARMA DEI CARABINIERI -  
PERIODO DAL 1.1.2013 AL 31.12.2013**

TIPO DI INCIDENTE	UFFICIALI		ISP. /SVR.		AAP./CAR.		TOTALE		TOTALE GENERALE
	S	FS	S	FS	S	FS	S	FS	
AUTOMOBILISTICO				1	5	6	5	7	12
ARMA DA FUOCO/ ESPLOS.					1		1		1
IN ADDESTRAMENTO									
SUL LAVORO	1		2		3		6		6
DI VOLO									
DA ANNEGAMENTO				1				1	1
SUICIDIO			5	5		4	5	9	14
MALATTIA		1		25		14		40	40
LOTTA DELIQU/EVERS									
ORD. PUB E ATT.TI									
ATTI TERRORISTICI									
CAUSE VARIE									
TOTALE	1	1	7	32	9	24	17	57	74

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

N.B. Nei suddetti dati è compreso 1 decesso avvenuto fuori dal territorio nazionale a seguito di atto terroristico.

## ***CAPITOLO IV***

### **SITUAZIONE GENERALE DEL PERSONALE MILITARE**

#### **PREMESSA**

A fattor comune si rileva che nel 2013 è continuato il processo di contrazione finanziaria e dei reclutamenti avviato nell'ambito della c.d. *spending review* (D.P.R. 12 febbraio 2013, n. 95) e con i relativi decreti attuativi. La richiamata disposizione all'art. 2 prevede che con apposito D.P.C.M. (emesso in data 11 gennaio 2103) si provveda alla riduzione degli organici delle Forze Armate e che al personale che risulti in eccedenza si applichino le seguenti procedure in ordine di priorità:

- applicazione della disciplina anteriore alla c.d. "riforma Fornero" (D.L. n. 201/2011) ai lavoratori che risultino in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi i quali, sulla base della predetta disciplina avrebbero avuto accesso al citato trattamento entro il 31 dicembre 2014;
- individuazione delle eccedenze non riassorbibili entro due anni a decorrere dal 1° gennaio 2013;
- avvio di processi di mobilità guidata, anche intercompartimentale, intesi alla ricollocazione del personale in eccedenza;
- estensione dell'istituto dell'aspettativa per riduzione quadri al personale non dirigente in eccedenza.

Il D.P.R. n. 29, in data 12 febbraio 2013 detta le disposizioni di dettaglio per l'applicazione delle citate procedure.

Detto processo proseguirà sino a tutto il 2015 per poi innestarsi con il processo di revisione dello strumento militare disposto dalla Legge delega n. 244/2012, che sarà attuata con il discendente decreto legislativo n. 8/2014, che prevede, per il personale militare, una contrazione progressiva degli organici, sino ad arrivare a regime (nel 2024) a 150.000 unità complessive.

## UFFICIALI

L'anno 2013, in materia di stato, reclutamento ed avanzamento è stato caratterizzato da un lato, dall'adozione del D.P.R. 12 febbraio 2013, n. 95 che ha dato attuazione ai principi della *spending review* e, dall'altro, dai lavori di redazione dei Decreti Legislativi discendenti dalla Legge 31 dicembre 2012, n.244 "Revisione dello strumento militare nazionale" con il quale il Parlamento ha delegato il Governo ad operare una riduzione dell'assetto strutturale e delle dotazioni organiche del personale militare e civile della Difesa.

Entrambi i provvedimenti hanno riguardato in maniera sostanziale gli Ufficiali ed in particolar modo i Dirigenti.

Il D.P.R. n. 29/2013, in applicazione del D.L. n. 95/2012, convertito con la legge n. 135/2012, ha introdotto nel Testo Unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare – D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90 - l'art.711-bis e le relative tabelle dal 1 a 3, che hanno fissato le nuove dotazioni organiche degli Ufficiali delle Forze Armate suddivise per ruoli e gradi, nonché il numero delle promozioni a scelta in vigore dall'anno 2016.

Le nuove dotazioni organiche, ed i conseguenti numeri di promozioni a scelta, sono stati stabiliti tenendo conto della riduzione delle dotazioni organiche complessive da 190 mila a 170 mila unità, ed hanno previsto una contrazione delle dotazioni organiche della dirigenza militare in misura del 10% per i Colonnelli/Capitani di Vascello e del 20% per i Generali/Ammiragli, per complessive 279 unità.

Contestualmente lo stesso decreto ha introdotto l'art.1125-bis che, per disciplinare il periodo transitorio 2013-2015, ha fissato dotazioni organiche per ruolo e grado e numero delle promozioni a scelta per il 2013, demandando ad appositi decreti ministeriali il compito di fissarli per gli anni 2014 e 2015.

Il processo di riduzione, dettato principalmente da esigenze di riequilibrio della finanza pubblica, continuerà, a partire dal 2016, con i provvedimenti adottati in attuazione dei principi contenuti nella legge-delega n. 244/2012, che è invece finalizzata a riorganizzare la Difesa nell'ambito del processo di professionalizzazione iniziato nel 2000. In particolare la revisione mira a rivedere lo strumento militare allo scopo di renderlo più moderno ed efficiente, valorizzando le professionalità e destinando maggiori risorse agli investimenti. A tal fine la legge ha previsto lo snellimento delle strutture esistenti ed una ulteriore riduzione delle dotazioni organiche complessive a 150 mila unità.

Di conseguenza saranno percentualmente contratte le dotazioni organiche complessive degli Ufficiali e, per questa ragione, al fine di mantenere invariato il peso ponderale dei vari gradi, la legge n. 244/2012 ha fissato in 310 unità il numero degli Ufficiali Generali ed Ammiragli (da conseguire entro il 2020) ed in 1.566 il numero di Colonnelli e Capitani di Vascello (entro il 2024).

Pertanto, all'entrata a regime della revisione dello strumento militare, la contrazione complessiva dei Colonnelli e gradi corrispondenti sarà pari al 20% e quella dei Generali ed Ammiragli si assesterà sul 30% con un calo di 524 unità di dirigenza militare rispetto alle previsioni del Codice dell'ordinamento Militare.

Per conseguire in maniera graduale tali risultati, per la dirigenza dovrà essere opportunamente e progressivamente ridotto il numero delle promozioni a scelta nei relativi gradi continuando ad operare il meccanismo dell'aspettativa per la riduzione dei quadri.

Per quanto concerne i restanti Ufficiali, invece, oltre alla riduzione dei reclutamenti, determinato dalla ridefinizione dei moduli di alimentazione, sono stati introdotti o prorogati alcuni istituti, l'adesione ai quali sarà su base prevalentemente volontaria.

In particolare dal 2016 gli Ufficiali potranno chiedere di transitare nei ruoli del personale civile della Difesa o di altre Amministrazioni, potranno usufruire delle medesime riserve di posti nei concorsi per la P.A. oggi destinate ai militari in servizio temporaneo, e, al concepimento della prevista anzianità contributiva, potranno richiedere il collocamento in aspettativa per riduzione dei quadri, istituto già previsto in particolari casi dalla *spending review*. Va comunque precisato che tanto la *spending review* quanto il processo di revisione dello strumento militare, sotto il profilo dei contenuti, hanno pienamente confermato l'impianto giuridico normativo fissato dal Codice dell'ordinamento militare, mantenendone inalterati obiettivi e linee guida, operando unicamente una riduzione quantitativa. In particolare entrambi i provvedimenti:

- salvaguardano il c.d. sistema di avanzamento "normalizzato", basato su parametri di carriera fra loro interdipendenti;
- tengono conto del riordino del sistema previdenziale del personale militare, che dal 1997 ha elevato l'età di cessazione dal servizio;
- hanno confermato, per i singoli gradi di ciascun ruolo e corpo, le permanenze minime nel grado nonché la tipologia e i periodi minimi di comando, attribuzioni specifiche, periodi di servizio e di imbarco prescritti ai fini della valutazione per l'avanzamento.

## SOTTUFFICIALI

La consistenza effettiva del ruolo Marescialli si è attestata alla fine del 2013 a circa 52.331 unità (escluso il Corpo delle Capitanerie di Porto) risultando di circa 2.049 unità inferiore rispetto a quelle dell'anno precedente attestatisi a 54.380 unità.

Il ruolo dovrà ancora ridursi di ulteriori 27.000 unità circa al 2016 per effetto del D.L. n. 95/2012 e di ulteriori 5.900 unità circa per effetto della Legge n. 244/2012 "Revisione dello Strumento Militare" per raggiungere il volume organico di 18.500 unità al 2024.

Per tale finalità l'entità dei reclutamenti degli allievi Marescialli delle Forze Armate (escluso il Corpo delle Capitanerie di Porto) è stata mantenuta molto ben al di sotto dei moduli teorici di alimentazione.

Difatti, nel 2013 sono stati banditi concorsi pubblici per complessivi 144 allievi Marescialli (concorso esterno) e concorsi interni, dedicati ai volontari in servizio permanente e ai Sergenti in servizi, per complessivi 201 posti.

La situazione del ruolo dei Sergenti, invece, è completamente differente, trattandosi di un ruolo neo istituito e quindi in espansione. La consistenza dei Sergenti, infatti, si è attestata alla fine del 2013 a circa 16.753 unità (escluso il Corpo delle Capitanerie di Porto) risultando di 1.042 unità circa superiore rispetto a quelle dell'anno precedente (15.711 unità). Il Ruolo dovrà incrementarsi di 16.594 unità circa per raggiungere il volume organico di 33.347 unità al 2016, per effetto del D.L. n. 95/2012 e di ulteriori 5.400 unità circa per effetto della Legge n. 244/2012. Nel 2013 sono stati banditi n. 738 posti per allievo Sergente (escluso il Corpo delle Capitanerie di Porto).

Per quanto concerne l'avanzamento, non si evidenziano differenze rispetto agli anni precedenti: nel 2013 il numero di promozioni previste al grado di Primo Maresciallo ed alla qualifica di Luogotenente (fino al 2020 il numero di tali promozioni viene fissato da apposito Decreto Ministeriale annuale entro i tetti massimi stabiliti dalla legge), si è attestato sui livelli massimi consentiti, in considerazione dell'elevato numero di personale chiamato in valutazione.

## GRADUATI E TRUPPA

### ASPETTI GENERALI

Per quanto concerne il personale di Truppa, con la sospensione anticipata del servizio di leva al 1° gennaio 2005:

- è rimasta in vita la figura del volontario in servizio permanente (VSP), tratta, per concorso, esclusivamente dai Volontari in Ferma Prefissata (VFP) e che alimenterà in via esclusiva il ruolo Sergenti, oltre ad usufruire di specifiche riserve di posti per l'accesso al ruolo Marescialli ed a quello degli Ufficiali;
- sono state istituite:
  - la figura professionale del Volontario in Ferma Prefissata di un anno (VFP1);
  - la figura del Volontario in Ferma Prefissata Quadriennale (VFP4), tratta dai VFP – mediante concorsi – in entità tale da consentire l'immissione nelle carriere iniziali delle Forze Armate e delle Forze di Polizia;
- è stata resa vincolante l'effettuazione di un anno di servizio volontario nelle Forze Armate per l'accesso alle carriere iniziali delle stesse Forze Armate (ruolo VSP) e delle Forze di Polizia, in modo da incentivare tale tipo di reclutamento e di selezionare un maggior numero di aspiranti possibile. In sostanza, il provvedimento consente di disporre concretamente dei Volontari in Ferma Prefissata di un anno, pur in presenza della sospensione anticipata del servizio di leva.

I recenti interventi normativi (Legge delega di revisione dello strumento militare nazionale) in parte modificheranno il meccanismo di alimentazione delle carriere iniziali delle F.A./FdP. In particolare:

- la riserva assoluta in favore dei VFP1 nei concorsi delle FdP, che secondo la previgente versione dell'art. 2199 del Codice avrebbe dovuto rimanere in vigore sino al 2020, sarà sostituita da una riserva parziale dei posti che, a decorrere dal 2016, si atterrerà gradualmente alle percentuali a regime dall'art. 703 del Codice dell'ordinamento Militare;
- sempre dal 2016 cesserà la previsione della c.d. "seconda aliquota" nei concorsi banditi dalle Forze di Polizia, secondo cui una quota dei vincitori dei predetti concorsi viene immessa nelle carriere iniziali della medesime Forze di Polizia dopo una ferma quadriennale nelle Forze Armate (c.d. VFP4 in leasing);
- a decorrere dall'entrata in vigore del decreto discendente dalla predetta Legge delega è abrogato l'art. 1301 del Codice dell'ordinamento militare che consentiva ai volontari in ferma prefissata di un anno e in rafferma annuale di conseguire il grado di caporale o corrispondente dopo soli 3 mesi dall'incorporazione.

### IL RECLUTAMENTO

La normativa sul reclutamento dei volontari mira all'acquisizione di capacità operative adeguate alle missioni affidate alle Forze Armate, coerenti con il complesso scenario della sicurezza internazionale. Il sistema di reclutamento deve essere efficace, affidabile e rispondente alle esigenze qualitative di personale, connesse con la realizzazione di uno strumento militare interamente professionale. Occorre sottolineare, in proposito, che per ottenere tale risultato è necessario disporre di un adeguato numero di Volontari in Servizio Permanente di età inferiore a 35 anni, in modo da salvaguardare la disponibilità di personale giovane per le Unità a più elevato impegno operativo. Da qui discende l'imprescindibile

esigenza di disporre di un bacino sufficiente di personale in ferma prefissata da cui attingere per alimentare il ruolo del servizio permanente.

Dal punto di vista numerico, in particolare, per l'anno 2013, si sono registrati i seguenti dati complessivi di reclutamento:

	VFP1	VFP4	VSP*
<b>POSTI A CONCORSO</b>	9.665	2.409	4.005
<b>DOMANDE PERVENUTE</b>	113.785	23.066	4.477

\*Il dato riguarda i transiti da VFP4 a VSP

Al riguardo, occorre evidenziare che:

- l'entrata in vigore della *spending review* e della legge n. 244/2012, con l'obiettivo finale di ridurre le dotazioni organiche da 190.000 a 150.000 unità da conseguire entro l'anno 2024, ha imposto, fin da subito, la rivisitazione dei reclutamenti programmati in aderenza ai contenuti originari del "Modello professionale", ormai superati e rivisitati in relazione alle mutate esigenze; anche l'Arma dei Carabinieri è stata interessata dalle azioni di contenimento della spesa con il blocco del *turn over*, inizialmente stabilito al 20% per il triennio 2012-2024 ed al 50% per il 2015. La legge di stabilità 2013 (legge n. 228/2013), ha successivamente "mitigato" tale intervento innalzando al 50% il blocco del *turn over* per il triennio 2012-2014 ed al 70% quello relativo al 2015.

In ogni caso, dal confronto con i dati del 2012, si evince che nell'anno 2013 il numero delle domande di partecipazione ai concorsi è aumentato (per i VFP1 in modo consistente), a fronte di una sostanziale invarianza dei posti messi a concorso, determinando un rapporto di selezione (che per i VFP1 è passato da 8,2 a 11,8) adeguato alle esigenze quantitative e qualitative della Difesa.

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

Sono stati banditi i concorsi per l'immissione nelle carriere iniziali delle Forze di Polizia riservati ai VFP1.

#### **Concorsi riservati ai VFP1 banditi dalle FdP nel 2013<sup>a</sup>**

	CC <sup>b</sup>	Pol. Pen.	PdS	totale
<b>N. POSTI</b>	823	260	1.083	2.166
<b>di cui VFP4 in leasing</b>	159	88	160	407 <sup>c</sup>

<sup>a</sup> GdF e Corpo Forestale dello Stato non hanno bandito concorsi nel 2013;

<sup>b</sup> Trattasi di scorrimento di graduatoria del concorso 2012;

<sup>c</sup> Il numero dei VFP4 in leasing è in evidente contrazione nella considerazione che l'istituto è destinato ad essere soppresso a decorrere dal 01/01/2016 (D.Lgs. n. 8/2014).

\*dati complessivi di reclutamento del 2012

	VFP1	VFP4	VSP*
<b>POSTI A CONCORSO</b>	9.641	2.569	2.842
<b>DOMANDE PERVENUTE</b>	78.842	25.817	4.491

## CAPITOLO V

(Personale femminile nelle Forze Armate)

Al 31 dicembre 2013, le Forze armate e l'Arma dei Carabinieri hanno registrato la presenza del seguente personale di sesso femminile così ripartito (Tabella 6):

- 1.185 Ufficiali;
- 1.157 Sottufficiali;
- 8.841 militari di Truppa.

Nell'anno 2013 sono state reclutate 2.462 donne su 17.821 unità immesse, a fronte dei 18.255 posti messi a concorso (Tabella 7)<sup>2</sup>. Il dato conferma che la tendenza degli ultimi anni di un'immissione di personale femminile mediamente intorno al 14% del personale reclutato (per il 2013 è stata pari al 13.82%).

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

Per quanto concerne la possibilità delle donne di raggiungere gradi elevati si fa presente che secondo una proiezione teorica il primo ufficiale donna sarà valutato per l'avanzamento al grado di colonnello tra circa 11 anni. Per quanto concerne l'impiego, ovvero gli incarichi da assolvere nel corso della carriera militare, sono state garantite alle donne le stesse opportunità della componente maschile senza limitazioni o preclusioni di sorta. Il personale militare femminile, infatti, assolve oggi gli incarichi, sia sul territorio nazionale che in tutti i principali teatri operativi, nei diversi ruoli/corpi e specialità, senza particolari differenziazioni ad eccezione di talune situazioni vincolate da esigenze infrastrutturali che non permettono il rispetto della *privacy*.

Circa le capacità operative, si osserva che le stesse si sono dimostrate equivalenti a quelle dei colleghi di sesso maschile. Il personale femminile, infatti, è impiegato come pilota di aerei, di elicotteri e di carri armati, nel controllo del territorio e come responsabile di importanti porti lungo le coste del Paese.

Da quanto sinora esposto risulta tangibile l'importante apporto fornito all'Istituzione dalla componente femminile, così come il radicale cambio di mentalità che tale presenza ha portato in un solo decennio ad un ambiente tradizionalmente monogenere.

Per quanto concerne la partecipazione nelle operazioni di peacekeeping e nelle missioni umanitarie, la stessa è avvenuta in analogia a quanto previsto per l'omologo personale maschile e l'impiego in missione avviene indipendentemente dal genere di appartenenza. Le unità, infatti, sono immesse in teatro con la propria forza organica che, in teoria, potrebbe essere anche composta di sole donne.

Si ritiene che un nuovo impulso all'impiego della componente femminile potrà seguire la piena attuazione delle previsioni della Risoluzione delle Nazioni Unite n. 1325 (2000), e di quelle ad essa collegate (1820/2008, 1888 e 1889/2009, 1960/2010, /2106/2013 e 2122/2013), relativamente all'adozione della prospettiva di genere, intesa quale necessità di esaminare ogni problematica non in maniera omogenea e indiscriminata ma individuando e valorizzando il punto di vista maschile e femminile, le rispettive esigenze, le abilità e le potenzialità. In tal senso lo Stato maggiore della Difesa ha adottato una serie di iniziative in materia quali:

- la creazione, nel dicembre 2012, presso il I Reparto Personale dello Stato Maggiore della Difesa, di una nuova struttura organizzativa chiamata "Pari opportunità e prospettiva di

genere”, destinata a coprire questi settori innovativi, divenuti fondamentali con la professionalizzazione delle Forze Armate e con le tipologie sempre più complesse dei compiti assegnati allo strumento militare;

- l’emanazione di una direttiva a valenza interforze, denominata “Linee guida in materia di parità di trattamento, rapporti interpersonali, tutela della famiglia e della genitorialità” volta ad armonizzare tra le Forze Armate l’approccio a tematiche che meritano una particolare attenzione e per incrementare la comunicazione interna relativamente agli impegni assunti dal Paese nei contesti internazionali sui particolari argomenti;
- l’integrazione nei programmi dei corsi di formazione interforze e di Forza Armata della prospettiva di genere insieme ad una capillare opera ai differenti livelli ordinativi di informazione/formazione in materia;
- l’istituzione della figura professionale del “*Gender Advisor*”;
- attività comunicative, ultima delle quali presso il XXVI Salone internazionale del libro di Torino, dal titolo “la Difesa in prospettiva...di genere”;
- collaborazioni con u
- niversità sulle tematiche di genere;
- una proposta normativa che si concretizza, nell’ambito del decreto legislativo delegato n. 7/2014, discendente dal provvedimento di riorganizzazione delle Forze Armate (L. n. 244/2012), nella costituzione di un “Consiglio interforze sulla prospettiva di genere”, un organismo consultivo del Capo di Stato Maggiore della Difesa.

Per quanto concerne gli aspetti connessi con le prospettive delle donne in termini sociali si fa presente che nel nostro Paese il ruolo del militare è anche inquadrato in un ambito più generale che è quello familiare, dal quale non può essere scisso. Proprio per tale ragione e per tutelare in senso generale le famiglie del personale appartenente alla Difesa, nell’ambito del decreto legislativo n. 8/2014, discendente dal suddetto provvedimento di riorganizzazione della struttura militare, sono state inserite talune previsioni volte ad agevolare i ricongiungimento familiari, a tutelare il personale che assiste soggetti diversamente abili e a estendere, anche ai militari, le previsioni del decreto legislativo n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) relativamente all’assegnazione temporanea dei coniugi con figli minori di età inferiore ai tre anni.

Dal quadro sinora delineato si può intuire quanto, a poco più di tredici anni dal primo reclutamento, la presenza delle donne nelle Forze Armate abbia apportato nello strumento militare quel cambiamento culturale necessario che l’intera società richiedeva. Le esperienze finora accumulate sono molto positive ma ancora non si può dire concluso il processo della piena e completa integrazione del personale femminile e della giusta valorizzazione dei ruoli e delle funzioni da esse svolte.

<sup>2</sup> La differenza tra i posti è motivata dalla mancanza di candidati idonei.

Tabella 6

**SITUAZIONE DEL PERSONALE FEMMINILE ALLE ARMI**  
**ANNO 2013**

<b>FORZA ARMATA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>CONSISTENZE PERSONALE FEMMINILE</b>	<b>TOTALE PER FORZA ARMATA</b>
<b>ESERCITO</b>	<i>UFFICIALI</i>	315	<b>6.299</b>
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	164	
	<i>TRUPPA</i>	5.820	
<b>MARINA</b> (compreso Capitanerie di Porto)	<i>UFFICIALI</i>	466	<b>1.940</b>
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	164	
	<i>TRUPPA</i>	1.310	
<b>AERONAUTICA</b>	<i>UFFICIALI</i>	186	<b>1.092</b>
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	187	
	<i>TRUPPA</i>	719	
<b>CARABINIERI</b>	<i>UFFICIALI</i>	218	<b>1.852</b>
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	642	
	<i>TRUPPA</i>	992	
<b>TOTALE</b>			<b>11.183</b>

Tabella 7

<b><u>PERSONALE FEMMINILE RECLUTATO NELL'ANNO 2013</u></b>			
<b>PROVENIENZA</b>	<b>DOMANDE PRESENTATE DALLE DONNE</b>	<b>POSTI A CONCORSO</b>	<b>PERSONALE FEMMINILE RECLUTATO</b>
<i>ACCADEMIE</i>	3.935	302	44
<i>NOMINA DIRETTA</i>	884	46	16
<i>RUOLI SPECIALI</i>	230	70	11
<i>ALLIEVI UFFICIALI IN FERMA PREFISSATA</i>	886	40	10
<i>ALLIEVI UFFICIALI PILOTI DI CPL</i>	50	4	0
<i>ALLIEVI MARESCIALLI</i>	13.328	484	76
<i>VOLONTARI IN SERVIZIO PERMANENTE</i>	857	4.005	687
<i>VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI QUATTRO ANNI</i>	5.749	2.409	422
<i>VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI QUATTRO ANNI ATLETI</i>	78	54	18
<i>VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI UN ANNO</i>	16.379	9.665	1.113
<i>SCUOLE MILITARI</i>	866	278	65
<b>TOTALE</b>	43.242	17.357	2.462

## CAPITOLO VI

(Sostegno alla ricollocazione professionale dei Volontari congedati)

**La struttura** - All'indomani della sospensione del servizio obbligatorio di leva, il legislatore nazionale, in analogia all'esperienza maturata dalla maggioranza dei paesi dell'Europa occidentale che hanno introdotto il reclutamento nelle F.A. su base volontaria, ha previsto una struttura centrale cui affidare il delicato compito di accompagnare il processo di transizione dei volontari, avvalendosi anche delle articolazioni territoriali della Difesa.

Alla struttura è stato affidato il progetto, a natura interforze, denominato "Sbocchi occupazionali" finalizzato ad agevolare il rientro nella vita civile dei volontari appartenenti all'Esercito (che rappresenta "l'azionista di maggioranza", con una percentuale di adesioni pari all'80%), Marina (17%) e Aeronautica (3%).

Dal maggio 2013, in attuazione dei provvedimenti di riordino dell'Area Tecnico Amministrativa discendenti dal D.M. 16.01.2013 - pubblicato sul S.O. n. 20 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 72 del 26 marzo 2013 - la struttura, prima incardinata in una Direzione Generale, è transitata nell'ambito del 1° Reparto del Segretariato Generale della Difesa.

**Il progetto** - Il progetto, che l'Ufficio per il sostegno alla ricollocazione professionale dei volontari congedati condivide con 19 articolazioni territoriali, fungendo da "cabina di regia" per l'impulso e il coordinamento delle iniziative tese a promuovere la visibilità nel mercato del lavoro dei volontari congedati e ad ampliarne le *chances* occupazionali, è ispirato al principio europeo della "ricerca attiva di lavoro".

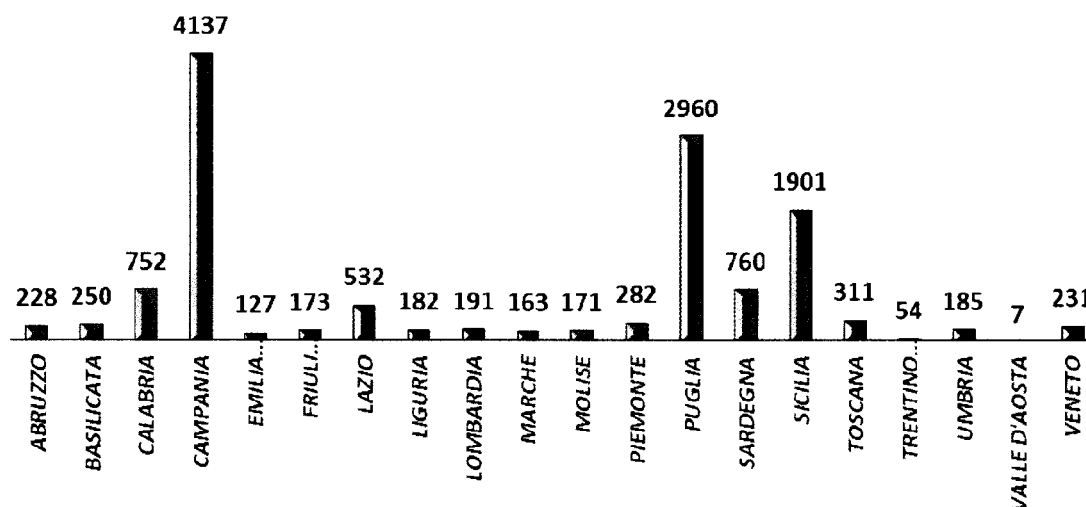
Il progetto si declina in un ventaglio di attività che spaziano dall'orientamento alla formazione professionalizzante, alla frequenza di *stage*/tirocini per l'individuazione di chance occupazionali, fino al riconoscimento delle competenze formali/informali acquisite durante la vita militare. Ulteriore attività, coordinata dall'Ufficio, è quella di convenzionamento con organismi pubblici e/o privati al fine di ampliare le opportunità formativo/occupazionali dei volontari.

La missione dell'Ufficio - che si avvale, a livello regionale, delle Sezioni Collocamento e Euroformazione dei Comandi Militari Esercito, dall'Ufficio funzionalmente dipendenti - si estende anche al monitoraggio della riserva dei posti nei bandi di concorso delle pubbliche amministrazioni. I contenuti del progetto, le novità e le opportunità lavorative sono riportate sulle pagine del sito istituzionale della Difesa al link [www.difesa.it](http://www.difesa.it) (alla voce: sostegno alla ricollocazione professionale dei militari congedati).

**Il Sistema Informativo Lavoro Difesa** - L'architettura portante del progetto "Sbocchi occupazionali" è il Sistema Informativo Lavoro Difesa (SILDifesa) per la gestione di tutte le informazioni e la programmazione di tutte le attività che ruotano intorno al progetto medesimo.

Il Sistema comprende la banca dati dei curricula dei volontari aderenti, su base volontaria, al progetto (al momento circa 13.000, in prevalenza residenti anagraficamente nel centro-sud).

Nella pagina seguente, è riportato il grafico relativo alle adesioni presenti in banca dati, suddivise per regione. Dallo stesso si evince la massiccia presenza di volontari, in maggioranza già congedati, residenti nelle regioni Campania, Puglia, Sicilia che costituiscono l'importante bacino di utenza delle omologhe articolazioni territoriali della Difesa.



Nel SILDifesa, di prossima interconnessione evolutiva con il portale *cliclavoro* del Ministero del Lavoro, i curricula dei volontari sono visionabili da parte delle aziende accreditate: in tal modo il Sistema viene a costituire il luogo virtuale di incontro fra domanda e offerta di lavoro (*matching*). Nell'anno 2013 sono state postate offerte di lavoro da aziende del settore della security e da una catena di distribuzione alimentare, a riprova della circostanza che le *skills* possedute dai volontari, acquisite e/o arricchite durante il periodo di ferma, li rendono appetibili per lavori attinenti la sicurezza in generale e per profili professionali per i quali è essenziale il rispetto delle regole.

**Gli strumenti** - Al fine di ampliare le opportunità di inserimento nel mondo del lavoro dei volontari anche attraverso esperienze formative (a costo zero per la Difesa) tese ad arricchirne le competenze e la preparazione professionale, l'Ufficio ha promosso, in ossequio al dettato normativo, una serie di partenariati con il mondo delle istituzioni pubbliche e dell'imprenditoria privata nonché con le confederazioni di categoria. Una convenzione-quadro dalla quale possono discendere interessanti opportunità in settori nuovi o recentemente innovati da interventi legislativi, è quella siglata con l'Associazione Istituti di Vigilanza (ASSIV), che ha esteso la collaborazione anche al possibile impiego dei volontari nell'ambito delle attività di contrasto alla pirateria.

A livello territoriale, a seguito di un Protocollo licenziato dalla Conferenza Stato-Regioni-Province Autonome, sono stati siglati, a cura dei Comandi Militari Esercito, i Protocolli d'intesa e alcune Convenzioni operative con le Regioni e Province, per la partecipazione dei volontari ai corsi erogati dai suddetti enti nell'ambito dei rispettivi Piani Operativi Regionali (POR).

Quanto agli strumenti finanziari, l'Ufficio, ormai da qualche anno, dispone di un contenuto *budget* con il quale ha potuto finora sostenere, a livello territoriale, progetti formativi professionalizzanti (supplendo parzialmente alle carenze delle Regioni amministrative, impegnate finanziariamente sul versante degli ammortizzatori sociali) e far fronte alle spese di missione degli operatori locali ed orientatori professionali per favorire, fra l'altro, una diffusione eterogenea del servizio di orientamento.

**Le attività svolte nei confronti dei volontari** - "Il circuito di sostegno" che è stato delineato e messo a punto utilizza le metodologie adottate dagli organismi di settore specializzati negli interventi a favore dell'occupazione, prevedendo *interventi sulla persona* riassumibili sostanzialmente nelle linee d'attività che qui di seguito vengono illustrate.

a) **L'informazione sul progetto**

L'informazione di carattere generale avviene attraverso varie modalità: dalla consegna di lettere ai potenziali aderenti allorché i medesimi sono ancora in servizio, secondo modalità (*briefing* informativi) e tempistica stabilite in accordo con lo Stato Maggiore della Difesa, alla manutenzione e aggiornamento del sito istituzionale e del settore dedicato ai concorsi pubblici, all'invio di *e-mail* massive agli iscritti, passando per la realizzazione di pieghevoli e *brochure* promozionali destinati agli utenti e alle aziende.

Oltre 7.000 sono stati i volontari informati nel 2013. Data la giovane età dei destinatari, l'Ufficio tenta, compatibilmente con la propria configurazione di unità organizzativa amministrativa, di avvicinare modalità e tempi di attivazione delle proprie azioni agli *standard* del mondo imprenditoriale, con il quale necessariamente si interfaccia.

A livello locale, inoltre, le Sezioni - incardinate per la maggior parte nell'ambito degli Uffici Comunicazione dei rispettivi Comandi Militari Esercito - possono contare, per tale strategico aspetto, sulla professionalità dei relativi responsabili con il compito di evidenziare soprattutto con lanci-stampa, siti internet e intranet, gli eventi relativi a livello territoriale, sottolineando l'aspetto interforze del progetto.

b) **Il servizio di orientamento**

Tra le molteplici attività che l'Ufficio pone in essere per il raggiungimento del suo obiettivo istituzionale riveste particolare importanza l'erogazione del servizio di orientamento professionale a beneficio dei volontari aderenti al progetto.

L'orientamento - che nel 2013 ha interessato oltre 1.700 volontari - è senz'altro da ritenere attività propedeutica a qualsivoglia azione di sostegno: la transizione nel mondo del lavoro civile del giovane che ha prestato servizio alcuni anni nelle forze armate può generare diversi stati d'animo legati alla novità e alla resistenza al cambiamento; pertanto, l'orientamento professionale è condizione necessaria per una consapevole presa in carico del giovane da parte degli operatori del progetto e per il successivo avvio ad un corso di formazione o *stage* professionalizzante. Ciò in analogia a quanto accade presso i Centri Pubblici per l'impiego e alle Agenzie per il Lavoro, secondo le linee tracciate dall'Unione Europea nel quadro delle strategie per il sostegno all'occupazione.

Gli orientatori professionali dell'A.D., che l'Ufficio concorre a formare, ciascuno nell'ambito di propria competenza, "sostengono" i volontari congedandi/congedati fornendo il supporto necessario per farli pervenire a scelte efficaci e sostenibili sia in ambito formativo che occupazionale.

c) **La formazione**

La formazione professionalizzante, quale leva strategica per l'occupabilità, rappresenta un aiuto fondamentale per chi si accinge a transitare dalla vita militare a quella civile. La formazione che è stata erogata nel 2013 ha interessato prioritariamente il mondo della *security & safety*, ricercando figure professionali "contigue" all'esperienza maturata durante la vita militare e arricchita dalle *skills* trasversali che la caratterizzano (capacità di lavorare in gruppo, senso del dovere e lealtà). Purtroppo non sono stati trascurati altri ambiti di possibili sbocchi occupazionali, quali ad esempio quelli della *green economy* (impiantistica fotovoltaica) e dell'industria alimentare.

Sono circa 600 i volontari formati nel 2013, con una media di 64,37 ore pro-capite, attraverso il ricorso alle metodologie più varie: utilizzo di voucher formativi (es. Toscana, Liguria); corsi finanziati dall'Ufficio, in base alle proposte dei singoli Comandi; corsi finanziati in toto dalle regioni amministrative (es. Calabria) e dalle province ovvero attraverso una riserva di posti nei corsi erogati "a catalogo" dalle medesime; corsi di lingua in modalità *e-learning* (presso la Scuola di Lingue Estere), corsi inerenti le "professioni del mare". Ne è scaturito un "catalogo" di offerta formativa, personalizzato in ogni regione,

sufficientemente ampio e differenziato per settori produttivi, e soprattutto tale da coniugare, compatibilmente con lo scenario recessivo, gli interessi dei singoli con i potenziali fabbisogni formativi espressi dalle diverse realtà territoriali.

d) **L'educazione all'imprenditorialità**

Nella consapevolezza che una idonea, adeguata e competente attività di informazione a tutto tondo sulle opportunità offerte dal mercato del lavoro, non può prescindere dalla diffusione della cultura d'impresa, sono stati realizzati, attraverso le collaborazioni con le Camere di commercio, seminari *ad hoc*. La finalità è quella di ampliare le chances occupazionali attraverso lo sviluppo di una sensibilità, ove già esistente, volta all'autoimprenditorialità e quindi all'autoefficacia con la conseguente valorizzazione delle risorse personali rispetto alle opportunità del territorio.

e) **L'attività di intermediazione**

A seguito della sottoscrizione della Convenzione con il Ministero del Lavoro l'Ufficio ha ottenuto il riconoscimento a svolgere attività di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro ed è stato così iscritto, a decorrere dal 1° febbraio del 2013, nell'Albo Informatico delle agenzie per il lavoro, fra i soggetti titolari di autorizzazioni particolari, come ad es. le università. Tale riconoscimento è stato esteso alle sue articolazioni territoriali. Il volontario che aderisce al progetto rende visibile il suo curriculum e, dunque le sue competenze, sul Sistema Informativo Lavoro Difesa ove accedono anche le aziende registrate alla ricerca di particolari profili professionali. Queste ultime possono anche inserire offerte di *stage* e tirocinio.

f) **La valutazione delle competenze**

Il tema della valutazione delle competenze formali, informali e non formali e della loro certificazione, rispetto al Repertorio dei profili professionali adottato dalle singole regioni, è tematica quanto mai attuale e di assoluto rilievo circa la spendibilità sul mercato del lavoro delle capacità acquisite durante l'esperienza di vita militare. In tale ambito, è stata perseguita un'opera di informazione/formazione approfondita nei confronti degli operatori locali al fine di sottoporre alle regioni la proposta del riconoscimento di crediti formativi, in particolare nei settori della sicurezza e vigilanza.

g) **Il beneficio della riserva dei posti**

Una importante agevolazione prevista a livello normativo a beneficio dei volontari congedati è rappresentato dall'istituto della riserva dei posti - prevista in misura del 30% - nelle assunzioni delle pubbliche amministrazioni, aziende, enti ed istituti dello Stato nonché delle regioni, province e comuni.

Per agevolare la fruizione di tale beneficio, sul sito istituzionale dell'Ufficio, viene pubblicato l'indice aggiornato dei concorsi per i quali è prevista la riserva ed informazioni generali per la partecipazione agli stessi; inoltre i volontari aderenti al progetto ricevono, via posta elettronica, l'avviso dei concorsi di possibile interesse, selezionati per titolo di studio e area geografica. Al fine di garantire un ampio ventaglio di opportunità occupazionali nel settore pubblico l'Ufficio, unitamente alle sue articolazioni territoriali, anche nel 2013 ha svolto un capillare monitoraggio sugli oltre 1.600 bandi di concorso e sui procedimenti di selezione per le assunzioni di personale sia a tempo determinato che indeterminato e ha pubblicato, sul suo sito istituzionale, tutti i bandi che prevedono tale riserva.

L'Ufficio e le Sezioni Collocamento ed Euroformazione compiono una sistematica azione di controllo e verifica sui bandi di concorso delle Amministrazioni pubbliche, "richiamando" anche formalmente, gli enti inadempienti.

Purtroppo, l'assenza di una previsione sanzionatoria per gli enti inadempienti impone una costante opera di richiamo, anche a più livelli e con varie modalità formali ed informali.