

COMMISSIONE IV

DIFESA

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

2.

SEDUTA DI GIOVEDÌ 17 GENNAIO 2019

PRESIDENZA DELLA VICEPRESIDENTE MARICA FANTUZ

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Brasile Tommaso, <i>delegato della Sezione Aeronautica del COCER</i>	20
Fantuz Marica, <i>presidente</i>	3	Ceravolo Francesco Maria, <i>presidente della Sezione Esercito del COCER</i>	3, 16, 17, 19
INDAGINE CONOSCITIVA SULLO STATO DEL RECLUTAMENTO NELLE CARRIERE INIZIALI DELLE FORZE ARMATE.		Ciavarelli Antonio, <i>delegato della Sezione Marina del COCER</i>	8, 18
Audizione di rappresentanti del COCER-Interforze:		Cicala Antonio, <i>delegato della Sezione Aeronautica del COCER</i>	11
Fantuz Marica, <i>presidente</i> .. 3, 7, 11, 13, 16, 19, 20		Colombo Antonio, <i>delegato della Sezione Marina del COCER</i>	9
Alò Vito, <i>delegato della Sezione Marina del COCER</i>	10, 18	Corda Emanuela (M5S)	16
Belviso Sergio Saverio, <i>delegato della Sezione Marina del COCER</i>	7, 18	Deidda Salvatore (FdI)	14, 18
		Ferrari Roberto Paolo (Lega)	13, 17
		Fico Pasquale, <i>delegato della Sezione Esercito del COCER</i>	12, 13

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: MoVimento 5 Stelle: M5S; Lega - Salvini Premier: Lega; Partito Democratico: PD; Forza Italia - Berlusconi Presidente: FI; Fratelli d'Italia: FdI; Liberi e Uguali: LeU; Misto: Misto; Misto-MAIE-Movimento Associativo Italiani all'Estero-Sogno Italia: Misto-MAIE-SI; Misto-Civica Popolare-AP-PSI-Area Civica: Misto-CP-A-PS-A; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling.; Misto-Noi con l'Italia-USEI: Misto-NcI-USEI; Misto-+Europa-Centro Democratico: Misto-+E-CD.

	PAG.		PAG.
Galantuomo Gennaro, <i>delegato della Sezione Esercito del COCER</i>	6	Nitti Leonardo, <i>delegato della Sezione Esercito del COCER</i>	5
Minissale Fabio, <i>delegato della Sezione Esercito del COCER</i>	6, 19	Tondo Renzo (Misto-Noi con l'Italia – USEI)	15
		Trotta Giancarlo, <i>presidente del COCER</i> ..	3

PRESIDENZA DELLA VICEPRESIDENTE
MARICA FANTUZ

La seduta comincia alle 14.10.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

**Audizione di rappresentanti
del COCER-Interforze.**

PRESIDENTE. Buongiorno a tutti. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sullo stato del reclutamento nelle carriere iniziali delle Forze armate, l'audizione di rappresentanti del COCER-Interforze.

Ricordo che nella giornata odierna svolgeremo l'audizione delle sezioni dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica, mentre le sezioni dell'Arma dei carabinieri e della Guardia di finanza interverranno in una successiva seduta.

Saluto e do il benvenuto a tutti i rappresentanti del COCER oggi presenti e ricordo che, in considerazione del tempo a disposizione e del numero degli intervenuti, ogni delegato avrà a disposizione tre minuti per svolgere il proprio intervento. Successivamente darò la parola ai colleghi che intendano porre domande o svolgere osservazioni, cui i delegati potranno replicare, eventualmente anche in forma scritta, qualora il tempo a disposizione non fosse sufficiente.

Lascio, quindi, la parola al Generale di brigata Giancarlo Trotta, Presidente del COCER.

GIANCARLO TROTTA, *presidente del COCER*. Signora presidente, onorevoli, desidero porgere, a nome di tutti i delegati del COCER, un caloroso saluto e un sentito ringraziamento per l'occasione che oggi ci viene offerta. Grazie per aver voluto ascoltare il parere del COCER.

Credo che il tema sia di assoluto interesse, perché il reclutamento è un fattore chiave per la piena efficienza delle Forze armate e delle Forze di polizia: vi è l'esigenza di adottare procedure trasparenti ed efficaci, che permettano alle Forze armate e alle Forze di polizia di esplicare al meglio la propria missione istituzionale.

Sono intervenuto come Presidente del COCER solo per questa brevissima introduzione, per porgere un saluto e poi cedere la parola ai rappresentanti delle Forze armate che oggi saranno audite, mentre l'Arma dei carabinieri e la Guardia di finanza saranno audite in una successiva seduta.

Rinnovo, quindi, il mio ringraziamento e desidero approfittare dell'occasione per ricordare un militare, che ieri è purtroppo deceduto a seguito di un incidente avvenuto in servizio, nell'espletamento del proprio dovere: il Primo Maresciallo Nocchiere, Giacchino Verde, al quale vorrei dedicare un commosso ricordo prima di passare la parola ai rappresentanti dell'Esercito.

(La Commissione osserva un minuto di raccoglimento).

FRANCESCO MARIA CERAVOLO, *presidente della Sezione Esercito del COCER*. Buon pomeriggio, sono il Generale di bri-

gata Francesco Maria Ceravolo, presidente della Sezione Esercito del COCER.

Il presente documento del Consiglio centrale di rappresentanza dell'Esercito è un contributo iniziale e non esaustivo sullo stato dell'arruolamento delle carriere iniziali delle Forze armate. Il lavoro è stato realizzato sulla base degli attuali *iter* concorsuali per l'accesso alle carriere iniziali della Forza armata.

I compiti della Forza armata sono identificati dalla legge e possono essere sintetizzati nel compito primario della difesa dello Stato, nel concorso alla salvaguardia delle libere istituzioni e nello svolgimento di compiti specifici in circostanze di pubbliche calamità e in altri casi di straordinaria necessità e urgenza.

Per assolvere ai doveri istituzionali, l'Esercito è strutturato su un'organizzazione gerarchico-funzionale, articolata nella seguente maniera: ufficiali e sottufficiali del ruolo marescialli e sergenti, graduati e militari di truppa. Ad ogni singola categoria o ruolo vengono assegnate funzioni e responsabilità che si possono così sintetizzare: gli ufficiali hanno funzioni di dirigenza e direttive focalizzate alle attività di comando o di alta specializzazione; i marescialli hanno funzioni direttive con funzioni di comando, coordinamento e controllo delle minori unità; i sergenti funzioni esecutive ad elevata specializzazione tecnica, con funzioni di comando a livello di *team*; i graduati hanno funzioni operative ed esecutive con successive specializzazioni; infine, i volontari in ferma breve funzioni preminemente a connotazione operativa.

L'Esercito italiano è un'organizzazione articolata e complessa, e l'attuale quadro normativo ha portato a drastiche riduzioni che saranno completate al 31 dicembre del 2024, secondo quanto previsto dalla legge n. 244 del 2012. Tutto ciò in controtendenza con le Forze di polizia, che hanno visto negli ultimi trent'anni un incremento sostanziale dei propri volumi.

In merito agli arruolamenti, descriverò, nel mio intervento, gli *iter* di accesso alle carriere iniziali dei singoli ruoli e le relative criticità che il COCER vede negli arruolamenti. Partendo dai graduati e volon-

tari in ferma, i problemi di questo ruolo sono relativi principalmente alla scarsa attrattività tra i giovani della formula di arruolamento dei volontari in ferma, che di fatto sviscerisce ogni ambizione di carriera, dovuta al mancato sbocco occupazionale a fine ferma.

Per le suddette problematiche e per incentivare gli arruolamenti, il COCER Esercito ritiene indispensabile modificare l'attuale *status* dei VFP1 e dei VFP4, con l'introduzione di un volontario in ferma pluriennale. Tale soluzione avrebbe l'indubbio vantaggio di garantire una maggiore opportunità di stabilizzazione, il reinserimento nel mondo del lavoro, nonché di assicurare comunque una crescita professionale alla categoria.

Per favorire tali condizioni si ritiene indispensabile ripristinare la riserva nelle carriere iniziali delle Forze di polizia (il cosiddetto « patentino », ai sensi degli articoli 703 e 2199 del codice dell'ordinamento militare), aumentare le riserve dei posti nei concorsi pubblici (secondo quanto già previsto dall'articolo 1014 del codice dell'ordinamento militare), prevedere strumenti e sanzioni per le amministrazioni pubbliche che non ottemperino alla norma di legge, perché oggi è completamente disattesa dalle pubbliche amministrazioni, prevedere corsi di avviamento professionale e relativo premio di congedo per il personale che comunque non trova possibilità di sbocchi occupazionali con le modalità sopra elencate, consentire l'accesso a prestazioni creditizie e sociali dell'ente di previdenza (vale a dire che gli vengano riconosciuti gli anni prestati), infine, disporre che le spese relative agli accertamenti medici richiesti dai bandi di concorso siano a carico dell'amministrazione.

Per il personale che non trova comunque sbocchi occupazionali nei casi precedentemente indicati si potrebbe, come già prevedono alcune leggi, dare al datore di lavoro privato la possibilità di usufruire di sgravi fiscali e previdenziali a carico dello Stato se assume il volontario per almeno cinque anni e, quindi, lo stabilizza nel settore privato.

Per i sergenti, ruolo alimentato dall'interno, non si vedono particolari necessità, se non un'armonica alimentazione del ruolo (per i graduati più anziani si potrebbe pensare a sbocchi sulla categoria successiva).

Anche nel caso dei marescialli non ci sono problemi di arruolamento dalla vita civile: è auspicabile anche la possibilità di movimenti interni dall'alto verso il basso, opportunamente calibrati. Stessa cosa per gli ufficiali: non ci sono problemi per l'Accademia militare a reperire un numero adeguato di candidati. Si ritiene anche in questo caso di favorire i corsi interni, opportunamente graduati.

Passo alle criticità degli arruolamenti. Allo stato attuale, stante le previsioni normative, si evidenzia come i concorsi in essere nella progressione di carriera debbano essere resi maggiormente fruibili dal personale dei vari ruoli, sburocratizzando le procedure e contraendo i tempi concorsuali. Ricordo che gli esuberi che ci sono in tutte le categorie sono dovuti ai continui tagli degli organici dell'Esercito, che è passato dai 190.000 uomini degli anni '90 ai soli 89.400 previsti dai volumi organici della ricordata legge n. 244 del 2012.

Nonostante i continui tagli, l'Esercito è sempre più impegnato in missioni in ambito nazionale ed internazionale.

Da quanto sopra citato appare evidente che la Forza armata non ha alcun problema di reclutamento per i ruoli che danno stabilità e certezza di sviluppo di carriera, mentre per il ruolo dei graduati e dei volontari in ferma è evidente che sussistono delle vulnerabilità, che rischiano di privare l'Esercito italiano del suo principale sistema d'arma, il soldato.

Non si può sottacere, infine, che in un sistema professionale con un'accentuata alimentazione interna dei ruoli è necessario supportare il trasferimento del personale con adeguate misure di sostegno, quali alloggi di servizio, corsie preferenziali per l'accesso ai servizi pubblici essenziali (asili nido, mense) e potenziare gli strumenti di supporto economico in caso di trasferimento del personale. Grazie.

LEONARDO NITTI, *delegato della Sezione Esercito del COCER*. Buongiorno, sono il Luogotenente Nitti, delegato della Sezione Esercito del COCER. Rappresento la categoria marescialli. Saluto il presidente e gli onorevoli presenti.

Come già rilevato dal Capo di stato maggiore dell'Esercito, Generale di Corpo d'armata Salvatore Farina, che ha evidenziato l'elevata età media dei volontari in servizio permanente, pari a 37 anni, è necessario che siano arruolati almeno 10.000 giovani leve, inquadrati come volontari pluriennali.

Ad integrazione di quanto già detto dal presidente, faccio presente che fra 5 anni l'Italia avrà ridotto i militari in servizio nell'Esercito dai 190.000 degli anni '90 agli 89.400 del 2024, in base alla riorganizzazione varata nel 2010 dal Ministro della difesa *pro tempore*, ma le Forze armate saranno composte da personale la cui età media sarà vicina ai 50 anni.

Il progressivo logoramento dei militari è stato evidenziato in varie audizioni che si sono tenute in questi anni. Il quadro è allarmante: oggi l'età media del personale militare è di 37 anni, ma è destinata a salire a 42 anni nel 2020, impennandosi a 46 anni nel 2024, a meno di interventi specifici.

Con l'avvento del professionismo militare in seguito alla legge n. 226 del 2004 che ha sospeso la leva a partire dal 2005, sono stati assunti militari passati poi in servizio permanente effettivo e, pochi, in ferma prefissata, ovvero quelli che vestono l'uniforme solo per qualche anno, provocando un pericoloso invecchiamento, tangibile soprattutto nei reparti operativi impiegati nelle operazioni nazionali ed estere, già oggi composti in buona parte da ultra trentacinquenni veterani in molte missioni.

Come già detto, la legge n. 244 del 2012 prevede una graduale riduzione delle consistenze organiche. L'attuale quadro del ruolo marescialli, già in esubero, subirà a breve un ulteriore incremento di 3.900 unità con l'inquadramento nel ruolo dei nuovi marescialli provenienti dal concorso straordinario per i militari arruolati ai sensi della legge n. 958 del 1986. Con questo

ultimo concorso verranno inseriti nuovi marescialli che sono già vecchi, perché parliamo di un concorso riparatore di un riordino delle carriere.

Questa categoria, essendo comandanti di uomini a livello operativo, necessita di ringiovanirsi. Gli attuali strumenti già posti in essere non garantiscono la normale fuoriuscita dei marescialli, tale da rientrare nei volumi organici previsti dalla richiamata legge n. 244. Questa, peraltro, prevede uno strumento per ridurre i numeri del ruolo marescialli e ufficiali denominato Aspettativa Riduzione Quadri (ARQ).

Chiediamo, pertanto, di avviare in tempi brevi ed esclusivamente su base volontaria, lo strumento creato con tale legge. Grazie.

FABIO MINISSALE, *delegato della Sezione Esercito del COCER*. Buongiorno, sono il Caporal maggiore capo, Fabio Minissale, del COCER Esercito, categoria dei graduati, militari di truppa.

Il problema degli arruolamenti nella Forza armata è oggettivamente reale. Se è vero che all'inizio dell'istituzione del volontario in ferma prefissata annuale la novità aveva incuriosito i giovani, con il passare del tempo questa tendenza è andata scemando. Tale calo di arruolamenti si può attribuire ad una serie di problemi riscontrati e ancora persistenti: mancanza di diritti fondamentali, permanenza nel precariato per un lasso di tempo smisurato senza progressione di carriera, nessuna possibilità di impiego ad alta connotazione operativa.

Di fatto, solo il personale VFP4 può essere specializzato e questo comporta per il personale con molti anni di servizio il dover continuare a svolgere incarichi pesanti e logoranti per molti anni, e contemporaneamente per la Forza armata una mancanza di giovani, che possa diminuire l'età media per il personale sempre più crescente. Basti pensare che dal momento dell'armamento al fatidico giorno di transito in servizio permanente effettivo (SPE) possono trascorrere fino ad 11 anni.

Il tempo eccessivamente lungo viene in considerazione che l'età massima stabilita per l'arruolamento è di 25 anni di età: in tale contesto, dai 25 anni possibili ai 36

anni in cui il personale potrebbe permanere nell'ambito del precariato, c'è il vincolo del rientro obbligatorio, del contrappello, nessun diritto allo straordinario e, come già detto, nessuna prospettiva di carriera, ovvero ci si arruola principalmente per transitare in altre Forze armate e adesso non più.

In virtù di quanto esposto, in un'ottica di professionalizzazione del personale e di prospettive di carriera, salvaguardando anche l'eventuale possibilità di sbocchi lavorativi nel mondo civile, è auspicabile che venga istituita la figura del personale in ferma pluriennale, che possa godere degli stessi diritti di tutto il personale, per tutelarne la dignità, e che venga presa in considerazione la possibilità di transitare nelle Forze dell'ordine, ma solo nell'ultimo periodo di ferma, senza ulteriori rafferme: ovvero, transito in SPE o nella Forza armata. Grazie.

GENNARO GALANTUOMO, *delegato della Sezione Esercito del COCER*. Buonasera, sono il Sergente maggiore capo, Gennaro Galantuomo, dei Bersaglieri dell'Esercito italiano. Sono un comandante di minore unità, colui che impiega i soldati: gli uomini, le donne, i volontari in ferma prolungata, quelli che investono la loro vita nell'Esercito, che credono che magari passando attraverso l'arruolamento si possa trovare una soluzione di vita, un lavoro, una professione.

Io sono un volontario del 1993, quando esisteva una formula di arruolamento che consentiva a un giovane di arruolarsi e sfruttare un percorso di formazione all'interno della Forza armata. Oggi il sistema è cambiato perché, recentemente, il volontario in ferma prolungata è passato da una certezza di impiego, che poteva essere nell'Esercito, nelle Forze di polizia (Arma dei carabinieri e Guardia di finanza), a una situazione ibrida perché i ragazzi che oggi si arruolano non hanno più certezza di trovare uno sbocco occupazionale.

Questo è il motivo che sta portando ad un crollo degli arruolamenti soprattutto verso le Forze armate: è il dato oggettivo. Oggi, da genitore, se dovessi consigliare a mia figlia di scegliere di rientrare tutte le

sere in caserma alle ore 23, di sacrificare i sabati e la domenica, di limitare la sua libertà di movimento, perché questo è il nostro *status*, per 800 euro al mese, e senza una certezza dopo tanti anni di sacrificio che possono prevedere l'impiego nelle missioni all'estero o nell'Operazione « Strade sicure » e il rischio della vita, ci penserei due volte.

Penso che anche voi fareste lo stesso ragionamento da genitori, visto che oggi non esiste un'opportunità di sviluppo di carriera, anzi in molti casi costringiamo i giovani a ferme su rafferme, creiamo delle condizioni di aspirazione che di fatto crolleranno il giorno in cui verranno applicati i limiti numerici che purtroppo la politica ci impone.

Se si vuole un Esercito che vada nella direzione di servire la Patria efficientemente in tutte le circostanze, andare a L'Aquila a spalare la neve, andare in Afghanistan a stanare i talebani, va benissimo, lo posso fare anche a 45 anni perché ho giurato fedeltà alla Repubblica, quindi lo farei fino all'ultimo e come me tutti i colleghi che sono qui presenti; ma se dovessi dire a un ragazzo « fallo, tanto poi ti mando a casa », non sarebbe la stessa cosa.

Abbiamo creato un modello professionale, abbiamo voluto un Esercito di professionisti, abbiamo tolto la formula. L'Esercito si basa sul soldato. Gli altri nostri colleghi hanno bisogno della tecnologia; noi abbiamo bisogno degli uomini, dei ragazzi che a 20 anni sappiano sbalzare (come si dice in gergo militare), sappiano correre e raggiungere un obiettivo in un tempo utile, sappiano lanciarsi con un paracadute, sappiano sparare, siano efficienti. Se perdiamo questa peculiarità abbiamo dei grossi problemi nel funzionamento.

Questo è il concetto di un soldato che è cresciuto con la formula del volontario e che ha visto negli anni tanti ragazzi investire sulla Forza armata e che oggi, purtroppo, non possono più vedere nelle Forze armate una certezza di impiego benché sacrificino buona parte della loro vita, perché vent'anni si hanno una sola volta nella vita, non tornano più, ed è difficile giustificare l'uscita da una Forza armata

dopo averci creduto fermamente, aver eseguito degli ordini e sacrificato una vita.

Vi prego di tenere in considerazione queste cose che vengono dalla pancia dei miei soldati, che — lo dico con orgoglio — qui voglio rappresentare. Grazie per l'attenzione.

PRESIDENTE. Ringrazio i rappresentanti dell'Esercito e passo la parola ai rappresentanti della Marina.

SERGIO SAVERIO BELVISO, *delegato della Sezione Marina del COCER*. Buonasera, presidente, buonasera, onorevoli deputati. Esprimo a tutti i componenti della Commissione difesa un ringraziamento per questa importante opportunità che ci viene concessa.

L'indagine conoscitiva che state svolgendo viene a distanza di sette anni esatti dalla precedente indagine sulla stessa materia. In questi sette anni ci sono state delle importanti modifiche legislative che ci hanno interessato. Parliamo della *spending review*, della legge n. 244 del 2012 e anche del riordino delle carriere.

Vorrei cercare in questo breve tempo di fare una disamina, in qualità di rappresentante della categoria dei graduati e militari di truppa, quindi VFP1 e VFP4, per delineare in maniera dettagliata la situazione della nostra Forza armata.

Ovviamente evito di parlare dell'*appeal* dei giovani nella formazione militare, perché ne avete già sentito parlare ieri dal Direttore della Direzione generale del personale militare, il quale ha fatto una disamina molto chiara, che noi ovviamente non possiamo che sottoscrivere e concordare.

Vorrei soffermarmi, invece, sull'importanza dei VFP1, che sono per noi la linfa vitale della Forza armata. In considerazione dei tagli che ci sono stati a seguito dell'emanazione della legge n. 244 del 2012, a partire dal 2013 fino al 2016 la Marina militare ha costantemente reclutato in maniera ridotta: parliamo di 500 immissioni all'anno. Ha avuto solo un incremento nel 2017 e nel 2018, quando questi numeri si sono raddoppiati: quindi, parliamo di circa 1.000 immissioni.

Queste però hanno avuto una riduzione del 15 per cento circa, dovuta a tutti quei giovani che, nonostante fossero idonei vincitori, non si sono presentati ai centri di selezione e di formazione oppure hanno rinunciato nei primi quindici giorni dalla data di inizio del corso.

Lo *step* successivo, come tutti sappiamo, è il passaggio da VFP1 a VFP4, ed è questo il grosso problema per la Marina militare: è qui la criticità. Sui 1.000 citati, solo il 40 per cento sono le immissioni come volontario in ferma prefissata quadriennale. Di contro, va però evidenziato che il volume delle immissioni in servizio permanente effettivo è, invece, pari al 100 per cento dei reclutamenti di VFP4. Questo significa che se vengono arruolati 59 VFP4, automaticamente alla scadenza dei quattro anni della ferma transitano tutti in servizio permanente effettivo.

Ritornando sui numeri, la situazione ad oggi, al 1° gennaio di quest'anno, per colpa della *spending review* e della legge n. 244 del 2012, ci vede con circa 29.000 unità in servizio per tutta la Forza armata, ma di queste 29.000 unità soltanto l'8,1 per cento sono militari di truppa: VFP1 e VFP4.

Questo numero limitato provoca una serie di effetti negativi. Innanzitutto, il transito dal VFP1 a VFP4 molto insufficiente, diminuisce la vocazione da parte dei giovani che riscontrano basse possibilità di realizzare il proprio sogno di fare una carriera in Marina militare. Nel 2018, infatti, su 920 VFP1, meno della metà sono diventati VFP4.

Vi è poi una scarsa possibilità di inserimento nel mondo del lavoro civile, perché tutti questi ragazzi che si congedano da VFP1 e che comunque hanno avuto la rafferma, non vedono riconosciuti nel mondo del lavoro esterno i loro titoli professionali, acquisiti all'interno della Forza armata.

C'è poi una limitazione nell'aspetto motivazionale, che è dovuta anche agli insufficienti riconoscimenti normativi ed economici che i VFP1 hanno all'interno della Forza armata. Vengono, infatti impiegati, oltre il normale orario di servizio e non viene loro riconosciuto alcun tipo di recupero.

Vi è poi il fenomeno dello svolgimento di mansioni inferiori da parte della categoria dei graduati, che sarebbe il primo ruolo in servizio permanente effettivo, che deve mantenere gli *standard* operativi della Forza armata e di conseguenza si trova impiegato in attività che non rientrano nelle proprie competenze professionali.

Questo aspetto limita di riflesso ulteriormente la vocazione dei giovani ragazzi che vorrebbero arruolarsi, ma che non vedono un'adeguata valorizzazione professionale nel transito al servizio permanente effettivo.

Per quanto ci riguarda, sono due le strade percorribili, di cui però la politica si dovrà far carico. La prima è quella di decidere se ridurre le funzioni operative della Marina militare; la seconda, che ovviamente come rappresentanti del personale auspichiamo, è quella di incrementare i numeri, già nell'immediato magari utilizzando lo strumento dei correttivi al rioridino delle carriere o di uno strumento già esistente: quello dello scivolo anche a domanda per il personale degli ufficiali e dei marescialli.

Avete ben compreso che sono loro che fanno da tappo al reclutamento dal basso. Quindi, questa soluzione porterebbe intanto a eliminare questo tappo, « svecchierebbe » la Forza armata perché entrerebbero tutti i ragazzi di 18-20 anni, aumenterebbe l'aspetto motivazionale dei giovani, che vedrebbero una progressione di carriera migliore all'interno della Forza armata e, soprattutto, ridurrebbe il precariato. Grazie.

ANTONIO CIAVARELLI, *delegato della Sezione Marina del COCER*. Buongiorno, sono il Primo Luogotenente Ciavarelli. È chiaro che la cosiddetta « legge Di Paola » del 2012, nel ridurre il personale così drasticamente e in così breve tempo, si è dimostrata un fallimento non essendo riuscita ad essere lungimirante.

Gli equipaggi della Marina vengono di fatto « cannibalizzati ». Non c'è personale, pertanto, al termine di lunghe navigazioni e missioni, anziché avere la possibilità di riprendere ossigeno e recuperare lavorando con la nave in porto, devono subito

imbarcarsi su altre navi pronte per altre missioni od operazioni in mari lontani.

Non c'è dubbio: l'Italia ha bisogno della Marina e delle navi che escono in mare, perché la Marina contribuisce a garantire la sicurezza esterna del Paese. Tuttavia, come Forza armata, la Marina è lontana dalla Patria, quindi necessita di personale in termini quantitativi e qualitativi.

In particolare, la riduzione dei marescialli della Marina è troppo veloce e, allo stesso tempo, la loro età anagrafica rimane alta. Da un lato, ben vengano gli incentivi per le fuoriuscite; ma, dall'altro, se si vuole consentire l'accesso dall'interno, bisogna dare tale opportunità al personale appena transitato in servizio permanente.

Oggi, nella migliore delle ipotesi si può accedere a tale ruolo dall'interno, con un'età anagrafica di circa 34 anni, dopo sette anni di precariato, se tutto va bene, e altri sette anni di servizio permanente; quindi, la stragrande maggioranza non avrà mai la possibilità di raggiungere il grado apicale.

Nei tavoli sui correttivi al riordino delle carriere si sta infatti chiedendo che si riducano i periodi nei vari gradi per il passaggio al grado superiore, in particolare per il raggiungimento del grado apicale.

Gli arruolamenti nel ruolo marescialli creeranno grosse difficoltà di impiego soprattutto alla luce delle responsabilità di un ruolo direttivo, che vedrà solo in rari casi i colleghi raggiungere il grado apicale.

La Guardia Costiera non è stata coinvolta nella riduzione, però al contempo è ai minimi termini. Con soli 10.000 guardacoste non si può continuare a fare leva sull'entusiasmo e la passione dei colleghi per garantire i soccorsi e la sicurezza marittima e dell'ambiente marino, la salubrità del pescato, tanto più se si considerano le difficoltà connesse alle scarse risorse per l'esercizio la logistica, gli alloggi, le auto di servizio, gli straordinari, le indennità accessorie, il vestiario, il carburante, l'armamento con il conseguente addestramento.

Anche per i marescialli delle Capitanerie vi è la necessità non di ridurre i numeri e di abbassare l'età anagrafica. Per il futuro è necessario dare l'opportunità a tutti di sviluppare la carriera non solo in termini

gerarchici, ma anche di incarichi e di prestigio connessi con il nuovo *status* di direttivi.

Morale della favola: per la Forza armata Marina in senso lato, nell'immediato, per far fronte agli errori passati, bisogna correggere il riordino delle carriere, che per lo più è servito per risolvere le problematiche della dirigenza.

Inoltre, occorre aumentare le risorse per l'esercizio, in quanto a cascata hanno risvolti positivi sulla condizione economica, professionale e morale del personale. Infine per i marescialli bisogna abbassare l'età anagrafica e incoraggiare la fuoriuscita. Al contempo, però, bisogna incentivare l'arruolamento dei giovani, rendendo certo un futuro di carriera fatto di accrescimento culturale, soddisfazioni professionali e personali.

Oltre alla necessità di aumentare il numero degli arruolati, non bisogna dimenticare quella di mantenere alta la loro qualità. I giovani devono sapere che, a fronte di sacrifici personali per la sicurezza della nazione, avranno in cambio il rispetto, la considerazione, i riconoscimenti economici e morali, non il precariato, lo sfruttamento e l'eccesso di mobilità che si ripercuote sugli affetti familiari che spesso sono ciò che compensa le lacune dell'amministrazione. Grazie.

ANTONIO COLOMBO, *delegato della Sezione Marina del COCER*. Sono il Comandante di fregata Antonio Colombo del COCER Marina. Vi ringrazio dell'opportunità di parlare di reclutamento, perché questo problema fu trattato e, secondo me, affossato dalla legge n. 244 del 2012.

Quella legge rappresenta un problema principalmente perché tratta le Forze armate dal punto di vista numerico, mettendo dei numeri generali che non riescono a dare un equilibrio all'interno delle Forze armate.

Oggi più o meno è stato detto tutto quello che è la realtà: le Forze armate hanno un'età media elevata; hanno un grosso problema di ricambio generazionale; i reclutamenti sono bassi, ma sono obbligati e saranno sempre di meno perché nella legge n. 244 del 2012 c'è un combinato disposto

del limite delle uscite del personale con il passaggio a un sistema pensionistico contributivo; quindi chi va in pensione paga in base a quanto ha contribuito. Oggi nessuno va più in pensione anzitempo come una volta, perché il danno economico è enorme, e, se tutti rimangono, abbiamo un tappo incredibile.

Ho fatto queste riflessioni insieme ai colleghi delle categorie ufficiali dei COCER della Marina, dell'Esercito e dell'Aeronautica. Sicuramente bisogna rivitalizzare i reclutamenti per il bene delle Forze armate. Se non si cambiano i numeri della legge n. 244 del 2012, il personale non sarà più sufficiente a garantire quello che oggi la Marina militare propone al Paese.

Come si interviene? Sicuramente non aumentando dei reclutamenti che creano solo precariato, ovvero assumendo più persone ma poi dopo stabilizzandone solo una piccola parte, come diceva il collega di Forza armata.

Da una parte, bisogna sicuramente aumentare i numeri, dall'altra, consentire uscite leggermente anticipate. Ci sono degli strumenti che vanno potenziati, perché l'uscita del personale più anziano, che magari stagna per anni in un determinato grado e perde un po' di motivazione, dà nuovamente respiro alla Forza armata sia come forze fresche, sia come nuova motivazione, perché al di là dello stipendio, della divisa, del piacere di svolgere un servizio, tutto si basa sulla motivazione che le persone devono sentire sulla loro pelle tutti i giorni.

Qui è emerso un quadro. Non so voi ne abbiate compreso la gravità perché non siete all'interno delle Forze armate, ma il quadro è molto più preoccupante di quello che vi abbiamo detto, perché c'è una perdita di motivazione a tutti i livelli, anche nei giovani ufficiali che dopo pochi anni diventano demotivati per un sistema che si inceppa continuamente.

Parlare di reclutamento coinvolge anche tutto il resto. L'indagine che state svolgendo è importantissima: guardatela però pensando non solo a chi entra, ma a tutto il sistema. Il nostro pensiero è che va cambiata la legge n. 244 del 2012.

Grazie.

VITO ALÒ, *delegato della Sezione Marina del COCER*. Sono il Secondo Capo scelto Vito Alò della Brigata Marina San Marco. Il mio intervento si aggiunge a quelli dei colleghi, quindi parlerò dell'attrattività della difesa rispetto ai giovani.

Mi riferisco alla condizione militare. Cos'è la condizione militare? È quello che noi dovremmo fare e che si sta facendo più che in altre circostanze: far conoscere ai più giovani, anche attraverso un lavoro con il Ministero dell'istruzione, qual è il nostro lavoro, qual è la condizione del militare, la sua specificità che deve essere un'ambizione, non un obbligo, perché si collega a determinati sacrifici per produrre sicurezza a favore del Paese.

Ai più giovani si chiede quello che non si può chiedere al personale che ha un certo numero di anni, ai veterani che insegnano loro a fare il lavoro del soldato, del marinaio, dell'aviere. Cosa bisogna dire loro prima di entrare a far parte della famiglia delle Forze armate? Oltre a quello che si fa, ridurre quanto più possibile i disagi. Quindi, nell'ambito della restrizione che viene fatta per ovvi motivi durante il nostro lavoro, è necessario ridurre quanto più possibile i disagi, adottare una politica del *welfare* similmente a quanto avviene in altri Paesi della NATO, adeguare gli stipendi ad altri Paesi, dare sostegno alle famiglie quando il loro congiunto va via attraverso un supporto anche a livello psicologico, alloggi di servizio, tutto ciò che evita disagio alla persona e le permette di essere concentrata nello svolgimento di un lavoro peculiare, un lavoro di notevole importanza per la difesa del Paese.

Chi indossa la divisa e la toglie quando va in quiescenza sa davvero cosa va a fare a vantaggio dei cittadini italiani, quindi questo è importantissimo. Oggi i ragazzi, per le condizioni di vita in cui si trovano, a volte escono dal servizio perché non viene evitato loro quel disagio che impedisce di continuare ad avere quella spinta a rimanere.

Dobbiamo inoltre aprirci all'esterno. Noto spesso che i passaggi di consegne vengono fatti all'interno di palazzi storici, di monumenti importanti fatti anche da militari su

invito, ma ci dobbiamo anche aprire alla cittadinanza, coinvolgere i cittadini in quello che svolgiamo, non chiudersi nell'individualismo nell'era dei *social*, ma uscire dalla piazza virtuale per stare con la famiglia del popolo italiano. Grazie, scusate se mi sono di dilungato.

PRESIDENTE. Ringrazio i rappresentanti della Marina e passo la parola ai rappresentanti dell'Aeronautica.

ANTONIO CICALA, delegato della Sezione Aeronautica del COCER. Buon pomeriggio a tutti, sono il Primo Maresciallo Antonio Cicala e parlo a nome del personale dell'Aeronautica militare, quindi non ci saranno ulteriori interventi.

Grazie per la volontà di sentire il nostro parere, ma soprattutto grazie per aver iniziato questa indagine conoscitiva. Dopo che dai miei colleghi è stato detto quasi tutto, è opportuno evitare di tornare sul tema specifico o parlare di tecnicismi, perché sarebbe ridondante, offensivo nei riguardi della vostra intelligenza e vi annoierei.

Approfitto, quindi, di questa opportunità per fare delle riflessioni con voi e aiutarvi a conoscere il nostro mondo, così da realizzare idonei strumenti normativi per risolvere e soddisfare in parte o in pieno quanto i miei colleghi hanno denunciato.

Dobbiamo partire da una fotografia per avere un quadro sistemico di cosa sia oggi lo strumento militare. Noi sappiamo chi siamo e quali risultati otteniamo in campo nazionale e internazionale; si può dire che siamo un validissimo strumento di politica estera e senza dubbio, come diceva il Presidente Pertini, non siamo i primi, ma non siamo secondi a nessuno.

Oggi possiamo dire che siamo tra i primi per gli investimenti. Se facciamo il rapporto tra risultati e investimenti, siamo i primi al mondo (non temo smentite) perché investiamo pochissimo, appena l'1,19 per cento del PIL in confronto ai Paesi occidentali nostri *competitor* ai quali facciamo riferimento, ma portiamo a casa risultati di eccellenza, come dichiarato dalla NATO, almeno per quanto riguarda la mia

Forza armata, ma senza dubbio anche per l'Esercito e la Marina.

Senza perdere l'orizzonte dell'azione da perseguire, oggi siamo arrivati a questo punto a ragione di politiche fatte per esigenze di cassa. Si sono realizzati tagli lineari senza analizzare nel merito cosa fosse spreco e cosa invece fosse virtuoso, e voi mi insegnate che quando si fanno dei tagli lineari si taglia non solo il grasso, ma anche il muscolo; e tagliando il muscolo ad un atleta gli causiamo grande difficoltà nell'esercizio che deve fare.

Abbiamo avuto una politica di blocco del *turnover* che ha congelato e reso più anziano lo strumento militare. Noi stiamo andando avanti e stiamo ottenendo risultati eccellenti grazie alla determinazione, allo spirito di sacrificio e alla volontà del personale. Non possiamo crogiolarci sugli allori, dobbiamo avere una responsabilità per il futuro, indicare chi siamo oggi e chi diventeremo.

Aggiungo una considerazione che non è stata fatta da chi mi ha preceduto o nelle altre audizioni: la legge n. 244 del 2012, la cosiddetta « legge Di Paola » ha fortemente demotivato il personale e anche come dal punto di vista della politica di questo Paese, è stata un fallimento perché sta tagliando il muscolo. Ad oggi, ancora non si è arrivati al 25 per cento dell'attuazione; nel 2024 dovremo attuarla al 100 per cento. E nel 2024 chi ci sarà nella mia linea di volo di specialisti dell'Aeronautica militare se oggi non individuiamo insieme dei validi strumenti per mettere una pezza, un cerotto, un intervento su quel muscolo che è stato tagliato?

Noi abbiamo delle figure professionali. La struttura dell'Aeronautica militare per il 60 per cento è fatta di specialisti, di marescialli e di sergenti altamente specializzati, che nel 2024 non avremo in linea di volo. E, oggi, non abbiamo la possibilità, se non interveniamo con arruolamenti dedicati di sostituire quelle figure. Se non si farà, metteremo in serio pregiudizio l'attività operativa della Forza armata. Questo è il punto.

Ci sono una serie di norme che sono in contrasto e che creano confusione. Vorrei

parlare, non solo come padre, ma come semplice cittadino, per poter permettere a tutti di capire la gravità e quanto è delicata la situazione. Il collega si lamentava e diceva che la situazione è ancora più grave.

Noi abbiamo un quadro normativo che, da una parte, dice che siamo vecchi per lo strumento militare; da un'altra, che siamo troppo giovani per andare in pensione. Mettiamoci d'accordo. Lo dovete decidere voi se creare o far attuare quegli strumenti normativi che garantiscano l'esodo, in modo che ci sia un *turnover* e ci siano forze fresche.

C'è una serie di strumenti. Si parla dell'ARQ che bisogna rivedere. Non possiamo mandare via il personale se ci sono queste penalizzazioni. Dopo che si è servito il Paese e dopo che è stato cambiato il sistema previdenziale, che ne faccio del personale che ha 45-46 anni di età? Lo mando a casa a creare altra disoccupazione? A 45 anni, a 48 anni, non li prenderanno da nessuna parte a lavorare, e sono persone altamente specializzate.

Sta a voi, che già avete dimostrato coraggio in questo Parlamento invertendo delle politiche che sono nate in quel periodo, intervenire nel nostro comparto e creare la possibilità di transitare anche in altre amministrazioni dove c'è carenza di personale, di utilizzare le professionalità riconosciute e acquisite presso le Forze armate o presso altre strutture.

È possibile che siamo l'unica organizzazione pubblica che non riconosce l'assegno di disoccupazione? Siamo l'unica organizzazione pubblica che non riconosce l'assegno di disoccupazione, e chi ha servito per cinque, sei, sette anni le istituzioni, lo mandiamo a casa.

Guardiamo il telegiornale e vediamo che ci sono furti, rapine sull'autostrada, per contrastare le quali la procura della Repubblica e l'attività giudiziaria pensano a strategie militari. Facciamo noi una riflessione, esercitiamo una responsabilità, vediamo qual è l'orizzonte delle nostre azioni, il punto di caduta di quello che facciamo oggi per il domani? È una riflessione che voglio condividere con voi. E insieme dobbiamo creare una possibilità di uscita per

permettere a chi è anziano e vuole volontariamente uscire, di transitare da altre parti. Dobbiamo favorire costoro, senza prevedere penalizzazioni.

Dall'altro lato, andrebbe attivato l'articolo 2199 del codice dell'ordinamento militare. Se i VFP1 non hanno avuto sbocco in una Forza armata, almeno andrebbero garantiti dei posti dedicati nelle Forze di polizia, in altre organizzazioni. Non siamo capaci di individuare dei punteggi a favore di chi già ha dimostrato moralità, competenza, serietà, nemmeno negli enti locali? Al momento mi viene da pensare alla polizia municipale. Ci sono tante attività di protezione sociale, di protezione civile per le quali il nostro personale VFP1 che non riesce a entrare nelle Forze armate può essere utile al Paese. Ci sono tanti modi per essere utili, ma bisogna tornare a quel quadro normativo confuso che c'era prima e armonizzarlo.

Noi siamo qui, a vostra disposizione, per dare tutto il contributo possibile. Non veniamo qui con il compitino da casa, ma abbiamo ben chiare le idee su come serviamo il Paese e su come possiamo servirlo ancora meglio, non creando illusioni nei giovani e cercando veramente di rendere armonica una serie di norme. Sono i figli di questo Paese, e tutti noi dobbiamo esercitare severa responsabilità per tenere in efficienza lo strumento militare.

Oggi, per un maresciallo dell'Aeronautica, l'età media — non ve l'ha detta nessuno, la dico io — è di 47 anni. Parliamo dello specialista dell'Aeronautica, di chi è sotto un velivolo altamente tecnologico, con sistemi molto sofisticati. Ha 47 anni d'età.

Faccio una battuta: quando mi sono arruolato, a 47 anni d'età si andava in pensione. Grazie.

PASQUALE FICO, *delegato della Sezione Esercito del COCER*. Buongiorno, presidente. Buongiorno, onorevoli deputati della Commissione difesa.

Sono il Luogotenente Pasquale Fico. Questo è il mio quarto mandato elettivo nel COCER, quindi ho una grande esperienza in questioni di rappresentanza militare. Sarò brevissimo.

L'indagine conoscitiva che sta conducendo la Commissione difesa mira ad acquisire un quadro più chiaro dello stato del reclutamento nel nostro Paese. È evidente che negli ultimi anni c'è stato un calo delle domande di arruolamento nelle Forze armate da parte dei giovani cittadini italiani, soprattutto nel ruolo dei graduati. Siamo qui proprio per questo.

Il motivo è uno. L'attuale sistema di arruolamento è diventato arcaico, perché per anni tiene in servizio validi soldati in condizioni di precariato, con il rischio di mandare a casa, dopo sei o sette anni, ragazzi che hanno partecipato a missioni internazionali, che hanno addirittura combattuto nei teatri operativi durante le missioni di pace difendendosi dagli attacchi dei talebani, dai seguaci dell'ISIS.

Mi rivolgo a voi, deputati della Commissione difesa della Camera, che date la fiducia al Governo del cambiamento: dovete sostenere le richieste avanzate dai delegati del COCER, della rappresentanza militare, titolati per legge a rappresentare il personale militare, fino a quando questa non cambierà.

E dovete sostenere il Ministro dalla difesa, dottoressa Elisabetta Trenta. Quando, in sede di Consiglio dei ministri chiede più fondi per le Forze armate e per il personale che non viene mai meno al proprio dovere, dovete sostenere il Ministro della difesa. Non è possibile che il Ministro della difesa chieda più fondi da destinare al personale e qualche altro componente del Governo dica di no. Diversamente, come facciamo? Come volete che il Governo attuale elimini il precariato?

Dovete proporre un certo sistema di arruolamento: si fa fare un anno... Adesso, parlo dei graduati, non dei marescialli, né dei sergenti, né degli ufficiali. Voglio proprio parlare dell'elemento principale delle Forze armate, il personale in ruolo di graduato, quelli che mandiamo in prima linea.

Non potete mantenere in vigore una legge per la quale il personale è precario: VFP1, VFP4, poi ancora li raffermiamo per un altro anno. Questa è l'indagine che oggi state conducendo. Qualcuno è esperto di

materia militare. La maggior parte di voi no.

PRESIDENTE. La invito a concludere, per favore.

PASQUALE FICO, *delegato della Sezione Esercito del COCER*. Io sono un militare e vi voglio dare un mio umile contributo.

Chiediamo al Governo di eliminare il precariato, visto che il principio di questo Governo è non mantenere il personale in situazione di precariato.

Grazie a tutti per l'attenzione. Chiedo scusa se ho usato un certo tono, ma non era offensivo. Era soltanto per dare un piccolo contributo da militare. Dal 10 gennaio 1980 sono nelle Forze armate.

Grazie, presidente. Grazie a tutti.

PRESIDENTE. La ringraziamo.

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

ROBERTO PAOLO FERRARI. Ringrazio i delegati del COCER per il contributo che hanno voluto offrire alla Commissione.

La Commissione ha voluto istituire quest'indagine conoscitiva proprio perché, a partire dalle audizioni dei vertici delle Forze armate, ha sentito l'esigenza da questi prospettata, di affrontare la tematica della riduzione delle immissioni nei ruoli del personale iniziale delle carriere di tutte le Forze armate.

Ieri, nella prima audizione di quest'indagine conoscitiva, ascoltando le parole dell'Ammiraglio Ricca, abbiamo potuto apprendere come, già a partire dal momento della partecipazione alle selezioni, ci sia un crollo di quasi il 60 per cento rispetto al numero delle domande presentate. La situazione più drammatica, naturalmente, è vissuta dall'Esercito, e negli ultimi anni in misura minore dalle altre due Forze armate, Aeronautica e Marina, ma le coperture sono appena sufficienti a soddisfare l'esigenza di arruolamento.

Tralascio, perché non è oggetto di quest'indagine conoscitiva, un'altra problematica che avete sottolineato con forza, cioè la

diminuzione complessiva delle risorse appartenenti alle quattro Forze armate, ma nello specifico alle tre da voi rappresentate, così come avete più volte toccato il tema della riforma della legge n. 244 del 2012, peraltro fatta da un Ammiraglio, Di Paola, che, in veste di politico, ma comunque conosceva questo settore, ahimè. In ogni caso, è una problematica, e voi giustamente l'avete sottolineata.

Quest'elemento, dicevo, non riguarda nello specifico quest'indagine conoscitiva, che vuole capire le motivazioni, da voi in parte evidenziate e sottolineate, che possono aver causato questa « disaffezione » nei confronti dell'arruolamento nelle Forze armate. Sappiamo, invece, che comunque il sentimento della popolazione nei confronti delle nostre Forze armate è sempre ai massimi livelli.

Negli interventi che si sono succeduti ho sentito anche alcune proposte di soluzione, che peraltro collimano con quanto ieri sottolineato dal Direttore di PERSOMIL, cioè l'aspetto dello sbocco occupazionale, del riconoscimento delle professionalità acquisite all'interno delle Forze armate, i costi che si debbono sostenere per la partecipazione ai concorsi in termini sia di prove cliniche sia di trasferta (vitto e alloggio) per quanto riguarda i concorsi stessi.

Vorrei chiedere se potete chiarire l'aspetto, e quindi la problematica evidenziata relativamente a VFP1 e VFP4, della proposta di una riforma di questa permanenza attraverso la ferma pluriennale. Vorrei che fosse esplicitata meglio questa che viene evidenziata come una possibile soluzione, assieme alle altre che sono state evidenziate.

Quello che posso dire è che, comunque, attraverso l'indagine questa Commissione vuole davvero esplorare queste problematiche e cercare di proporre delle possibili soluzioni affinché all'interno di un quadro normativo vigente, o mutato anche per intervento di quest'indagine, si possa garantire allo strumento militare innanzitutto la sua efficacia, e, da quello che ho potuto sentire, anche la sua sopravvivenza.

SALVATORE DEIDDA. Come ieri ho detto al Direttore di PERSOMIL, è evidente che i

problemi sono noti. Oggi voi avete confermato ciò.

Quella del precariato è una delle motivazioni per cui i giovani stanno pian piano scappando dalle Forze armate. Nessuno investe sei anni della propria vita per poi vedersi chiudere la porta in faccia. Si parla anche di ostilità verso le Forze armate. Sicuramente, chi dedica sei anni della propria vita a una vita non semplice, che richiede sacrifici, se viene sbattuto fuori da uno psicologo — ieri, ho fatto una battuta — che gli dice che non ha attitudine militare, quando torna alla vita civile, non guarderà le Forze armate con amore e devozione, ma come a una moglie che lo ha sbattuto fuori di casa e non lo vuole più vedere.

L'ho detto anche ai Capi di stato maggiore quando sono venuti in audizione. Voi non protestate mai. Per legge, ma anche per senso del dovere, non potete scioperare, non potete lamentarvi, e spesso la politica ha scambiato questo per un « va tutto bene ». Oggi, invece, come avete fatto in quest'audizione, dovete far capire a noi politici, ma anche all'interno delle stesse Forze armate, come stanno le cose. Richiamo la battuta del collega Ferrari: a volte, i danni peggiori sono stati fatti dai militari quando sono entrati in politica, soprattutto da politici che si vantavano di essere amici delle Forze armate. A volte, è peggio quello che ti dice di essere un amico... Non sto dicendo niente di male.

Dobbiamo prendere atto che in questa legislatura i Capi di stato maggiore, voi, il Direttore del personale militare, tutti, ma proprio tutti i rappresentanti militari venuti qui, hanno denunciato che nei prossimi anni le Forze armate invecchieranno, non avranno i mezzi adeguati per andare avanti, perché anche le strumentazioni invecchiano e mancano gli investimenti.

Soprattutto, e cito il caso della Brigata Sassari, non si hanno gli uomini per compiere tutte le missioni che sono chiamati a svolgere: l'Operazione « Strade sicure », andare in Libano, altri compiti, ma potrei citare, come avete detto voi, le linee di volo, i vari poligoni, le varie basi, la Marina. Avete citato anche il benessere del personale interno: chi farà il subacqueo o l'in-

cursore se non gli verranno mai riconosciute le indennità a fine servizio o altro? State tirando fuori una serie di problematiche che giustamente la politica oggi ha sentito in questa Legislatura a chiare lettere, senza sotterfugi.

Io non ho dato la fiducia al Governo del cambiamento — lo volevo specificare — ma qui, in Commissione Difesa, per fortuna c'è un clima di dibattito costruttivo. Speriamo di prenderne ancora atto.

Aggiungo che abbiamo constatato che la chiusura dei centri di reclutamento nelle isole e in altre parti d'Italia ha portato a un allontanamento delle Forze armate da certi territori, e c'è una crescente ostilità, perché non vengono più sentite vicine, come lo erano prima.

C'è un problema dovuto anche ai troppi tagli.

Allora, dato che stiamo parlando molto apertamente, il troppo silenzio in questi anni ha creato tutto quel disagio che sta sfociando in richieste spasmodiche dei sindacati militari, a volte anche eccessive, perché il disagio delle Forze armate si manifesta lì, con quel metodo. La politica non ascolta, forse i vertici non hanno ascoltato abbastanza il disagio di tutte le categorie, e si arriva a una sindacalizzazione che personalmente non vorrei mai divenisse come quella della Polizia.

L'ultimo messaggio, e mi fa piacere vedervi tutti qui, è che ogni Forza armata ha comunque sue esigenze. La Marina ha le sue, l'Esercito le sue, come l'Aeronautica. A volte, mischiare tutto rischia di far fare solamente confusione. Tutti hanno pari diritti, ma ognuno ha la sua specificità. Grazie.

RENZO TONDO. Come è mio costume, sarò breve, anche se partirò innanzitutto con una considerazione.

Premetto che ho molto apprezzato in particolare l'intervento, del Primo Maresciallo dell'Aeronautica, Antonio Cicala, perché ha delineato un quadro completo. È chiaro che nei precedenti interventi ci sono state molte puntualizzazioni, ma lei ha inquadrato il sistema, e per noi, almeno per me, questo è molto importante per capire l'insieme della situazione.

Parto con una considerazione che non vi farà piacere, sicuramente polemica da parte mia, ma sono abituato a essere chiaro.

Nella mia precedente esperienza di presidente di regione, quando incontravo le organizzazioni sindacali, ero abituato a considerare che più la tavola era ristretta, più si risolvevano i problemi. Oggi, sono rimasto — lo dico molto francamente — molto negativamente impressionato da un tavolo così largo. Secondo la mia percezione, l'incontro di oggi avrebbe dovuto essere ristretto a pochi soggetti che rappresentavano i problemi di tutti. Secondo me, una così ampia partecipazione vi indebolisce, ma questo è un mio parere, che vi consegno. Respingetelo al mittente, perché so che sarà così, ma mi sentivo di dirlo.

Sarà ancora peggio quando verranno introdotte le organizzazioni sindacali, per cui il tavolo sarà raddoppiato rispetto a questo, e avremo interlocutori sempre diversi e sempre maggiori. Non mi pare una buona idea, quella del Ministro Tria e del Governo, ma io sono all'opposizione, esprimo il mio parere e tale rimane, anche se sul tema delle risorse, benché in questo caso non tocchi a me difendere il Governo, mi rendo conto che c'è una situazione di difficoltà. Per anni, tutti, anche i Governi precedenti, abbiamo dovuto far fronte alle difficoltà, all'*austerità*, in termini anche sbagliati.

Passo a due considerazioni generali, una sul tema di fondo, che, per quanto mi riguarda, non è tanto quello del precariato, quanto quello della progressione delle carriere.

Io credo che su questo sia necessario aprire un dibattito forte e concentrarsi su pochi punti. Voi mi insegnate che non si possono tenere troppi fronti aperti contemporaneamente. Il tema della progressione delle carriere ha a che fare con lo svecchiamento, con la fuoriuscita e con la garanzia, per chi ha 47 o 50 anni, di non arrivare a terminare il percorso della propria attività lavorativa con condizioni peggiori di quelle attuali.

Oggi, abbiamo in Italia 8.000 comuni. Abbiamo amministrazioni da tutte le parti. Voi avete un patrimonio inestimabile di

persone schierate un po' dappertutto che sono in grado di fare tante cose. Io credo che un Governo che voglia davvero affrontare questo tema, e rivolgo un invito agli amici che sono al Governo oggi, debba farlo anche con la controparte.

C'è oggi la possibilità, che ricordava qualcuno prima, che le amministrazioni comunali, e non solo, aprano le proprie porte all'ingresso di persone che hanno maturato esperienze nella Protezione civile, nella logistica, nell'ingegneria, e dico le prime tre attività che mi vengono in mente. È fondamentale.

Certo, per fare questo, bisogna aprire un tavolo con voi, ma anche con gli enti locali, con le amministrazioni del territorio, che possono riservare delle quote specifiche a questo progetto.

Non voglio accusare il Governo attuale, ma quando leggo che nel 1972 dall'Accademia di Modena, in piena Guerra fredda, fuoriusciva un'ottantina di ufficiali e adesso si apre un concorso per 215, qualcosa non mi torna, qualcosa non va. Se a Modena, nel 1972, in piena Guerra fredda, facevamo uscire 80 militari e adesso apriamo un concorso per ufficiali a Modena per 215, non mi tornano i conti, perché oggi l'Esercito è diventato un terzo rispetto ad allora, e abbiamo, di nuovo, sempre più ufficiali e sempre meno truppa. Relativamente a questo, credo che si dovrebbe prendere il toro per le corna e cominciare a dare delle risposte concrete, che oggi non vedo.

Il tema di fondo rimane, per quanto mi riguarda, quello delle carriere proprio per motivare i giovani che oggi entrano con entusiasmo. Questo si fa solo con lo svecchiamento.

Il precariato è un tema che riguarda tutti, ormai, col quale dobbiamo ahimè convivere sempre di più, ci piaccia o meno. Quello dello svecchiamento delle carriere, però, è un tema che in questo Paese si può ancora affrontare con determinazione. Grazie.

EMANUELA CORDA. Ringrazio tutti i delegati venuti qui a esporre le problematiche del settore.

Avevo deciso di non intervenire, perché comunque ho ricevuto vari spunti impor-

tanti che ci serviranno poi per quest'indagine conoscitiva. Per il nostro lavoro, li ritengo tutti preziosi, ma vorrei replicare al collega Tondo che ha fatto un'affermazione riguardo la troppa ampia rappresentanza qui intervenuta.

Io non sono d'accordo. Credo che maggiore sia la vostra rappresentanza, maggiore è il contributo di informazioni che può arrivarci e che sarà utile per il nostro lavoro. Questo va anche nella direzione della proposta di legge che abbiamo depositato sui sindacati militari, che, come ben sapete, adesso si stanno costituendo e che dovranno essere disciplinati proprio da una legge.

Ritengo, quindi, che tutto questo rappresenti un valore, che ci siano state delle osservazioni importanti, soprattutto sulla legge n. 244 del 2012 che, come tutti sappiamo, purtroppo non ha funzionato così come era stato auspicato e sta creando ancora dei problemi. Tra l'altro, anche le previsioni al 2024, probabilmente, non si raggiungeranno neanche prolungando di qualche anno l'esodo programmato.

Ribadisco che credo che tutto questo ci sarà molto utile per il lavoro che faremo. Comunque, sarà nostra cura raccogliere altre informazioni, altri spunti. Se ci stiamo impegnando a fare questo lavoro, lo vogliamo fare per portare veramente dei miglioramenti per il comparto e per le esigenze di tutte le Forze armate. Grazie.

PRESIDENTE. Do ora la parola agli auditi per la replica.

FRANCESCO MARIA CERAVOLO, *presidente della Sezione Esercito del COCER*. Faccio un esempio pratico, poi chiederei di lasciarvi il documento che abbiamo elaborato, perché come COCER Esercito abbiamo fatto un lavoro abbastanza organico, sentendo veramente il problema.

Oggi, se andiamo a vedere i numeri, all'incirca — non ho i numeri precisi — tra VFP1, VFP in rafferma e VFP4, abbiamo 20.000 uomini. Di questi, mediamente, tra i 1.200 e i 1.400 hanno la sicurezza di passare nell'Esercito, per cui nell'Esercito abbiamo un rapporto di 1 a 20. Poi c'è

un'altra piccola possibilità che deriva dal fatto di avere tolto il patentino: non sono numeri grandissimi, ma alcuni passano nelle Forze dell'ordine. Tutti gli altri vanno a casa. Non c'è altra soluzione.

Perché parliamo di fermo pluriennale? Come è stato evidenziato, probabilmente in assoluto il precariato non si può togliere; ma, da 1 a 20, forse il Parlamento può trovare un compromesso per migliorare la situazione. Se aumentiamo il numero degli anni di ferma, ad esempio tre anni, non ci serve arruolare 20.000 persone; è sufficiente arruolare 6.500 persone all'anno. Non dobbiamo sistamarne 20.000, ma 6.500. È una questione di organico e sono piccole moltiplicazioni semplici per noi militari, per chi lavora nell'organico. Se la forza organica totale è di 20.000, se metto tre anni, basta dividere per tre: se metto una ferma di quattro anni, ne servono per quattro.

Un ragazzo che si arruola, vede aumentare le sue probabilità, anche se sono tre o quattro anni, non da 1 a 20, ma da 1 a 2. Magari, gli diciamo che troviamo delle soluzioni; che, anche se non rientra in quella metà che passa in servizio permanente effettivo, si possono utilizzare altre leggi che già ci sono, come quella sull'imprenditoria. Se a un imprenditore parliamo di uno che è stato quattro anni nell'Esercito e gli diamo un po' di sgravi fiscali, magari lo assume, e non lo abbandoniamo a se stesso. Le idee possono essere tante.

L'importante è non dire: ti ho sfruttato, ti ho usato, ti ho mandato dappertutto e poi non so cosa fare di te, non è un problema mio. La cosa peggiore che possiamo fare è allungare in avanti questo precariato. Se lo rimandiamo a casa a 23-24 anni, si è giocata la sua possibilità; se, però, lo mandiamo a casa a 30 anni, diventa veramente difficile reinserirsi nel mondo del lavoro.

Nello stesso tempo, posso capire che anche le Forze di polizia, se gli diamo personale troppo anziano, hanno difficoltà, perché il rischio è di avere lo stesso problema di invecchiamento che abbiamo noi.

ROBERTO PAOLO FERRARI. Ho un'ulteriore domanda, per un approfondimento.

Lei dice: se allunghiamo il periodo iniziale di rafferma, nel momento in cui uno accede alla carriera iniziale, abbiamo poi minori numeri da stabilizzare, o comunque ci sono più possibilità per entrare nei contingenti riservati all'interno delle Forze di polizia, che peraltro, quando sono state audite qui per altre situazioni, lamentavano l'aspetto dell'età avanzata degli elementi provenienti dalle Forze armate che potevano essere inquadrati nelle Forze di polizia.

Non ritiene, invece, che sia un freno dire a una persona che accede alle Forze armate che deve impegnarsi per tre anni, o per un quadriennio, magari non conoscendo o avendo un'immagine magari romantica dell'impiego nelle Forze armate, con il rischio che poi si penti della scelta fatta? Dopo un anno è possibile scegliere un'opzione diversa, ma con una prospettiva di tre o quattro anni si potrebbe essere più spaventati. Ne parlo proprio per cercare di capire se sia stata vagliata questa possibilità.

FRANCESCO MARIA CERAVOLO, *presidente della Sezione Esercito del COCER*. Io sono stato comandante per ventotto anni, quindi penso di avere qualche esperienza.

Quello che lamentano i ragazzi è che oggi passare in servizio permanente effettivo è un terno al lotto: 1 a 20, 1 a 22. Dicono: se mi impegno, se pure accetto il sacrificio di tre o quattro anni, devo però avere, non dico la certezza — purtroppo, adesso nessun italiano giovane ha la certezza di trovare lavoro — ma almeno, rispetto a chi non si è sacrificato, qualcosa in cambio.

È importante dare ai ragazzi giovani delle buone opportunità, dirette o indirette, di inserimento nel mondo del lavoro, ed è importante che siano giovani altrimenti graviamo sulle categorie in servizio permanente che invecchierebbero sempre di più, e il problema non trova soluzione. L'anziano ci dice: perché a quarant'anni continuo a montare di guardia come a venti? Se non c'è quello giovane, chi lo fa? Il problema è complesso, non c'è una soluzione facile per risolverlo.

Per la mia esperienza, posso dire che sono convinto, anche per il lavoro che svolgo attualmente, che una stabilità, se non garantita, ma altamente probabile, attirerà molti più giovani di quanti ne attiriamo adesso.

SERGIO SAVERIO BELVISO, *delegato della Sezione Marina del COCER*. Sarò velocissimo. Per rispondere all'onorevole Tondo, che prima parlava della presenza numerosa, va da sé che ogni Forza armata ha la sua peculiarità. I VFP1 della Marina hanno un impiego diverso da quello dei VFP1 dell'Esercito, che magari sono impegnati in caserma, o di quelli dell'Aeronautica, impegnati nei servizi di vigilanza o come autisti.

Il nostro VFP1, dal primo giorno in cui sia arruola in Marina militare, va a bordo della nave, e trascorre dodici mesi, ventiquattro nel caso di rafferma, a bordo della nave, proprio perché deve capire qual è la realtà della Forza armata. Successivamente, nel momento dell'immissione come VFP4, quasi tutti i ragazzi, circa il 70 per cento, continuano a lavorare e a formarsi come tecnici a bordo delle unità navali. È fondamentale, allora, che sentiate le voci di ogni Forza armata, fermo restando che la problematica è comune a tutti: non ci sono ragazzi giovani, quindi non c'è ringiovanimento, ma la problematica è proprio quella del tappo.

Questa è una piramide completamente rovesciata. Dobbiamo svecchiare, dare la possibilità agli ufficiali e ai marescialli anziani, qualora lo vogliano, di avere uno strumento normativo, che già esiste, che va quindi incrementato, come quello dello scioglimento, affinché si dia la possibilità ai giovani di essere immessi nelle carriere iniziali.

Ripeto che per la Marina militare il volume delle immissioni in servizio permanente effettivo è pari al 100 per cento del reclutamento dei VFP4, ma la Marina ne vorrebbe arruolare di più e non può per questo motivo. Grazie.

VITO ALÒ, *delegato della Sezione Marina del COCER*. Sarò velocissimo.

Vorrei ricordare un decreto legislativo che fu molto apprezzato, soprattutto dal

personale che si avvicinava per essere arruolato: il decreto legislativo n. 196 del 1995, per i vecchi VFB. Le modalità di reclutamento erano disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 2 settembre 1997, n. 332.

I vecchi VFB facevano domanda e, a monte, decidevano se, dopo tre anni, al termine del servizio militare volontario, rimanere nell'ambito delle Forze armate o se transitare nei Carabinieri, nella Guardia di finanza e, all'epoca, anche nella Forestale. Facevano, quindi, una pre-esperienza nell'ambito delle Forze armate e, poi, in automatico transitavano nelle Forze di polizia a ordinamento militare attraverso concorso.

Se mi posso permettere, suggerirei di riprendere la logica questa legge, che fu molto apprezzata dal personale, perché era anche incentivante. A monte, facevano già i test, facevano un primo periodo di « precariato », e poi venivano immessi immediatamente in servizio permanente, per rimanere poi in servizio come professionisti militari. Grazie.

ANTONIO CIAVARELLI, *delegato della Sezione Esercito dei COCER*. Presidente, mi lasci dire, però, che io sono figlio, nipote e pronipote di marescialli di Marina.

Il precariato c'è sempre stato, ed è una cosa negativa. Non è tanto il precariato in sé che andrebbe limitato. È la condizione dei militari, soprattutto della truppa, che deve essere rivista. Bisogna avere dignità quando si lavora, anche quando si è precari. Questa gente, questi precari lavorano per tre e vengono pagati per uno.

SALVATORE DEIDDA. Un po' mi dispiace che si accetti la condizione del precariato; quasi si trattasse di dare a un militare, a un giovane che si avvicina alle Forze armate la consolazione di rimanere ancora per un altro anno, dopo cinque anni e due concorsi fatti per stare nelle Forze armate. Se lo mandi a casa, poi rimane sempre male. Si dice che il precariato non deve esistere nella Pubblica amministrazione. Voi siete una Pubblica amministrazione. La ferma breve deve servire al gio-

vane per capire se la vita nelle Forze armate gli piace o meno, se è adatto.

Magari, può amare le Forze armate, ma quando poi vi entra si accorge, invece, che non ce la fa fisicamente, che non è adatto. Quello va a casa. Chi, però, intraprende un percorso con voi, soprattutto duraturo, e spero che rivendichiate questa posizione, deve avere la possibilità di rimanere. L'abbandono deve essere un caso eccezionale, legato a una grave condotta o alla libera scelta di chi voglia andare a casa.

Il principio che la maggioranza ha voluto introdurre con il cosiddetto decreto-legge dignità, deve essere adottato anche dalle Forze armate, sennò vi assicuro che, per la conoscenza che ho dei giovani, nessuno si avvicinerà più o cercherà di fare quel lavoro, tanto più lavori specialistici. Chi andrà più a fare il subacqueo per anni? Conosciamo l'usura che comporta fare il subacqueo? O fare determinati mestieri? Può sembrare bello andare in missione, ma dovete spiegare anche che con una missione, per quanto bella, per quanto si vada a vedere Paesi esteri e altro, si è in ambienti ostili.

Soprattutto, vi chiedo di non guardare alle Forze di polizia, Carabinieri o civili, come se fossero vostri concorrenti che vi rubano il posto. Anche loro vivono gli stessi problemi. Anche essi devono fare il servizio di ordine pubblico, e immagino le difficoltà a farlo avendo di fronte i giovani di oggi, che, beati loro, sono tutti palestrati e robusti. È un problema che riguarda tutti e che dobbiamo analizzare, quello sì, nel complesso di tutto il reclutamento di Forze armate e Forze di polizia. Tutti devono avere la possibilità di avere forze giovani e fresche. Tra di voi non ci deve essere concorrenza: per me, siete tutti nelle stesse condizioni, perché, e concludo, siete tutti attrattivi nelle vostre specificità.

È ovvio, ripeto, che se si parla di Forza armata in generale, si perde tutta la specificità di ogni Forza armata o Forza di polizia, che deve essere ben distinta. Sono contrario a quello che dice l'Unione europea, per cui ci deve essere un unico grande comparto di Forze armate senza specifiche.

PRESIDENTE. Grazie. Do la parola per la replica al Generale Ceravolo.

FRANCESCO MARIA CERAVOLO, *presidente della Sezione Esercito del COCER*. In trenta secondi, onorevole Deidda. Io sono il rappresentante del personale, e ho detto: il 100 per cento. Questo può anche essere solo il 50 per cento all'interno delle Forze armate, ma è il 100 per cento considerando le possibilità esterne. Sono stato frainteso. Grazie.

PRESIDENTE. Do ora la parola per altri due brevi interventi, perché tra poco riprenderanno i lavori dell'Aula.

FABIO MINISSALE, *delegato della Sezione Esercito del COCER*. Vorrei rispondere all'onorevole Deidda, che parlava di invogliare il personale.

Il problema è che il personale non può essere invogliato. Nel primo anno di volontario, non si fa quello che effettivamente viene fatto nel servizio permanente. Nell'Esercito abbiamo tante specializzazioni, come quella di cui faccio parte io, la cavalleria, che si divide in linea e carristi, e che non viene affidata al personale in ferma annuale, perché ha un costo. Non vale solo per la mia. Possiamo parlare dei carristi, dei paracadutisti, dei lagunari, dei bersaglieri. Sono specialità costose. Il personale, quindi, si ritrova a fare un anno senza fare niente. Giustamente, allora, non piace.

Ecco perché l'intenzione era di allungare il periodo, per dare la possibilità alla Forza armata di spendere per quel personale, che potrebbe specializzare e sfruttare; contemporaneamente, al personale far vedere che cosa vuol dire far parte di un *team*, svegliarsi alle cinque, preparare la blindo, che da sola non spara. Sentirlo da fuori è bello, però far parte di una squadra, avere lo stress di prepararsi anche all'imprevedibile... La blindo, in un teatro operativo, se c'è bisogno di sparare, deve sparare davvero. Se succede un imprevisto, il colpo deve partire. Là si crea la squadra, ma questo in tutte le varie specialità. Grazie.

TOMMASO BRASILE, *delegato della Sezione Aeronautica del COCER*. Sono il Sergente maggiore capo qualifica speciale Brasile Tommaso, e mi occupo di formazione.

Vorrei toccare questo tema perché merita attenzione. Mi riallaccio a quello che ha detto l'onorevole Deidda. Ogni Forza armata ha una specificità. Io vado nelle scuole a fare formazione, e la nostra formazione entra molto nello specifico di alcuni meccanismi. Mi trovo ad avere a che fare con personale molto stimolato, molto preparato, che ha voglia di intraprendere questa carriera, e soprattutto di arrivare ai vertici di questa carriera. Ho lavorato anche ragazzi laureati, che poi si sentono limitati, perché dicono: io intraprendo una carriera, ma poi mi trovo fuori.

Avere, dopo due o tre anni, un ragazzo che esce fuori e aver speso tanti soldi è qualcosa di cui bisogna tenere conto, anche

se in Aeronautica questo problema non è sentito quanto nell'Esercito, perché in Aeronautica c'è una buona continuità in questo percorso. Sarà sentito tra qualche anno, riallacciandomi a quello che ha detto il collega, perché non abbiamo tanti arruolamenti quanti saranno quelli che andranno via. Grazie.

PRESIDENTE. Ringrazio il presidente del COCER-Interforze e tutti i rappresentanti di Marina, Esercito e Aeronautica.

Rinvio il seguito dell'audizione ad altra seduta.

La seduta termina alle 15.40.

*Licenziato per la stampa
il 4 luglio 2019*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO



18STC0045830