COMMISSIONE IV
DIFESA

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

8.

SEDUTA DI GIOVEDÌ 18 APRILE 2019

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **GIANLUCA RIZZO**

INDICE

PAG.

Sulla pubblicità dei lavori:

Rizzo Gianluca, *Presidente* 3

INDAGINE CONOSCITIVA SULLO STATO DEL RECLUTAMENTO NELLE CARRIERE INIZIALI DELLE FORZE ARMATE

Audizione del Capo di stato maggiore dell'Aeronautica militare, Generale di squadra aerea, Alberto Rosso:

Rizzo Gianluca, *Presidente* 3, 8, 12, 15

PAG.

Deidda Salvatore (FdI) 8

Del Monaco Antonio (M5S) 10

Ferrari Roberto Paolo (Lega) 9

Rosso Alberto, *Capo di stato maggiore dell'Aeronautica militare* 3, 12

Russo Giovanni (M5S) 9

Tondo Renzo (Misto-NcI-USEI) 11

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-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; Misto-MAIE - Movimento Associativo Italiani all'Estero: Misto-MAIE; Misto-Sogno Italia - 10 Volte Meglio: Misto-SI-10VM.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE GIANLUCA RIZZO

La seduta comincia alle 9.40.

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 del Capo di stato maggiore dell'Aeronautica militare, Generale di squadra aerea, Alberto Rosso.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sullo stato del reclutamento nelle carriere iniziali delle Forze armate, l'audizione del Capo di stato maggiore dell'Aeronautica militare, Generale di squadra aerea, Alberto Rosso.

Do il benvenuto al Generale Rosso, che ringrazio per la sua presenza all'incontro di oggi. Il Generale Rosso è accompagnato dal Generale di brigata aerea, Mauro Lunardi, dal Generale di brigata, Romeo Paternò, e dal Tenente colonnello Alessio Della Volpe.

Ricordo che, dopo l'intervento del Generale Rosso, darò la parola ai colleghi che intendano porre domande o svolgere osservazioni. Successivamente, il Generale potrà rispondere alle domande poste.

Chiedo ai colleghi di far pervenire fin da ora al banco della Presidenza la propria iscrizione a parlare.

Do, quindi, la parola al Generale Rosso per lo svolgimento della sua relazione.

ALBERTO ROSSO, *Capo di stato maggiore dell'Aeronautica militare*. Signor presidente, grazie per questa opportunità. Saluto gli onorevoli deputati e li ringrazio per avermi dato modo, con questa convocazione, di fornire un punto di situazione sul reclutamento del personale dell'Aeronautica militare nelle carriere iniziali. Cercherò di evidenziare le caratteristiche tipiche e peculiari dell'Aeronautica militare e le eventuali criticità evidenti con alcune ipotesi o possibili proposte di soluzione.

Cercherò di partire illustrando le caratteristiche tipiche e peculiari dell'Aeronautica militare e, quindi, quello che riguarda il reclutamento.

Il reclutamento costituisce il futuro di una Forza armata. Investire nel reclutamento vuol dire garantire la sopravvivenza e il futuro delle capacità di una Forza armata. Dunque, è un elemento fondamentale, importantissimo per qualsiasi organizzazione complessa e strutturata e potete immaginare che lo è anche per una Forza armata. La nostra Forza armata, come ho già avuto modo di sottolineare in una precedente audizione, è caratterizzata da una fortissima e spiccata tecnologia, connotazione quindi specialistica, una complessità che deriva dal mezzo aereo, dagli strumenti a disposizione che ci portano a sottolineare quanto sia importante investire in professionalità specialistiche complete e dedicate ai nostri strumenti.

Cercherò di illustrare su questo alcune delle situazioni che ritengo meritevoli di attenzione e di riflessione e concluderò presentando, come anticipato, alcune possibili soluzioni che potrebbero portare dei giovamenti o dei miglioramenti a quelle che sono le percepibili difficoltà per il futuro.

Prima di entrare nel vivo del discorso, penso che alcuni numeri consentano di

contestualizzare la dimensione dell'Aeronautica militare e le caratteristiche del suo arruolamento.

Ricordo che la Forza armata è composta oggi da circa 40.700 militari: 5.800 sono ufficiali, oltre 20.000 sono i marescialli. Questo numero vi prego di ricordarlo, perché 20.000 è la metà della Forza armata, e i marescialli sono un ruolo fondamentale. I sergenti sono 5.600; 8.700 sono i graduati e i militari di truppa. Questo per dare un'idea della suddivisione interna delle varie categorie di personale all'interno della Forza armata.

La componente militare femminile è circa il 4 per cento del totale, che è un dato in linea un po' con i principali Paesi europei ed è la media che nel mondo si vede sulla presenza femminile nelle Forze armate. A questi 40.700 militari vanno aggiunti circa 3.700 dipendenti civili.

La consistenza complessiva della Forza armata, fra personale civile e militare, è di circa 44.000 persone.

Come provenienza geografica è importante evidenziare una disomogeneità di provenienza geografica e territoriale. La suddivisione vede circa il 10 per cento del personale della Forza armata provenire dalle regioni del nord, il 24 per cento dalle regioni del centro e il 66 per cento del personale dell'Aeronautica provenire dal sud e dalle isole.

È bene anche ricordare storicamente l'evoluzione del modello della Difesa, ricordando come l'attuale ripartizione nei gradi e nei ruoli discende tuttora da un modello organizzativo della Difesa che risale agli anni Ottanta e prevedeva, per tutto il comparto Difesa, un numero di 300.000 militari.

Di questi 300.000, 60.000 era la forza dell'Aeronautica militare.

A questi numeri era ovviamente associato un processo di arruolamento, che era basato da alimentazioni che erano consistenti con i numeri che ho letto e che prevedeva, per esempio, per i marescialli, che ho già ricordato essere circa la metà del personale, aliquote di arruolamento che variavano fra i 2.000 e i 3.000 arruolamenti all'anno, quindi numeri decisamente molto importanti.

Nel giro di circa dieci anni si è poi passati al modello professionale, che ha previsto sostanzialmente quasi il dimezzamento della Difesa, scendendo da 300.000 uomini a circa 190.000 uomini. In questa riduzione l'Aeronautica ha ridotto il proprio personale da 60.000 a circa 44.000 unità.

Successivamente, con l'introduzione della legge n. 244 del 2012 il modello si è ulteriormente ridotto per un numero complessivo di 150.000 uomini, che per l'Aeronautica corrispondono a 33. 800 unità, numero da raggiungere entro il 2024.

È chiaro che questo obiettivo di importante riduzione è conseguibile in ossequio ai vincoli di bilancio e nella considerazione che la risorsa umana non può essere trattata come un bene materiale, ovvero soggetto a mobilità esterna alla Difesa, attraverso il contingentamento degli arruolamenti annuali secondo volumi massimi stabiliti dallo stato maggiore della difesa, che sono, ad oggi, distribuiti più o meno in questo modo.

Ogni anno l'Aeronautica può arruolare circa 144 ufficiali, circa 148 marescialli – e qui di nuovo vi sottolineo un elemento di importante differenza: 2.000-3.000 arruolamenti fino a un certo numero di anni fa, poco più di 140 persone adesso – 300 sergenti, 317 volontari in servizio permanente e 1.250 volontari in ferma prefissata, sia annuale che quadriennale.

Penso che già questi numeri consentano di identificare i *trend* e le potenziali difficoltà.

Prima di passare all'analisi delle conseguenze legate a questi volumi di arruolamento, vorrei dare ancora qualche elemento statistico sui vari ruoli dell'Aeronautica, per dare anche un impatto delle situazioni di arruolamento in termini di domande presentate per posti disponibili.

Parto dall'Accademia Aeronautica, dove vengono arruolati gli ufficiali in servizio permanente, e faccio riferimento al concorso 2018 dello scorso anno. Per 81 posti disponibili sono state presentate 4.866 domande. Quando parliamo, anziché di uffi-

ciali, del concorso per l'arruolamento degli allievi marescialli, sempre nello stesso anno, il 2018, a fronte di un'esigenza di 124 posti, sono pervenute 8.000 domande.

La sintesi estrema è che c'è un rateo di circa 60 domande per ogni posto disponibile, quindi 60 candidati sul territorio nazionale che concorrono per ogni posto disponibile fra ufficiali, sottufficiali, marescialli in Aeronautica. Per tali concorsi la provenienza geografica rispetta esattamente le percentuali che ho già detto di presenza del personale, quindi una disomogeneità sul territorio.

Il valore di 60 domande per ogni posto a bando viene considerato un valore ad oggi sufficiente ed adeguato per una selezione del personale. È un numero che mi risulta essere leggermente più alto rispetto ad altre Forze armate ancorché il *trend* sia in leggera diminuzione e potenzialmente preoccupante per il futuro. Potete immaginare che un sufficiente bacino di domande fra le quali selezionare i candidati è importante affinché la qualità del prodotto che entra nel Forze armate sia adeguata alle esigenze.

Proprio in questo quadro l'elemento caratterizzante è l'elevata specializzazione richiesta al personale per sostenere e sostanziare le capacità di potere aerospaziale.

È necessario un numero elevatissimo, anche questo è un dato che ho cercato di sottolineare nella mia precedente audizione, di qualifiche differenti e altamente specialistiche, oltre 150. Per sottolineare il livello di competenza basti pensare che per qualificare un operatore di bordo, cioè una persona responsabile del corretto impiego dei sistemi d'arma, quali radar, apparati di guerra elettronica o altri apparati di bordo, si impiegano dai tre ai cinque anni dall'inizio della formazione per avere, quindi, un soggetto capace di sviluppare competenze in questo settore. Dunque, è un periodo formativo impegnativo, importante e lungo nel tempo.

Il punto è proprio l'importanza di questo investimento sulla formazione e sulle qualità indispensabili per gestire sistemi che, come ho detto, sono sempre più sofisticati e complessi e sono propri dello strumento aerospaziale.

Questa esigenza determina la necessità di alimentare il ruolo marescialli e sergenti e graduati con personale altamente motivato, professionalmente ben formato e preparato, costantemente aggiornato, specializzato, adeguatamente addestrato e con una capacità fisica e mentale idonea ad un'attività dinamica e complessa in grado di poter assolvere a pieno le missioni affidate all'Aeronautica militare.

Ritorno ancora una volta in modo specifico sul ruolo marescialli e sergenti che, come ho già avuto modo di sottolineare più di una volta, costituiscono non solo il 50 per cento del personale, ma il vero e proprio cuore e forza motrice del funzionamento e sostegno delle capacità operative dell'Aeronautica militare.

L'alimentazione del ruolo marescialli, in particolare, rappresenta forse una delle sfide fra le più importanti che la Forza armata deve affrontare nel prossimo futuro. Nel periodo 2024-2032 si verificheranno massicce fuoriuscite di personale, per un totale di circa 14.000 unità, tutte persone con un elevatissimo livello di esperienza e di professionalità.

Questo fenomeno, per motivi anagrafici, legati alla data di arruolamento e quindi all'età anagrafica, porterà inevitabilmente ad una riduzione degli organici, addirittura al di sotto delle previsioni di legge; previsioni di legge che, ricordo, prevedono in 7.100 unità, a fronte delle attuali 20.000, il personale del ruolo marescialli presente in Forza armata dal 2024.

Gli effetti della legge n. 244 del 2012 non consentono di compensare queste criticità. La sintesi è che noi avremo negli anni futuri un esodo, per motivi anagrafici, di termine di servizio, di 1.500-2.000 e oltre persone all'anno nel ruolo marescialli a fronte di una immissione di sole 148 unità all'anno. Questo penso sia uno degli elementi importanti da considerare per poter ipotizzare quelle che sono prevedibili criticità per il futuro. Rilevo, quindi, la difficoltà di sostituire competenze professionali specifiche molto elevate, con tantissime persone che lasciano il servizio e poche che

prendono il posto e riescono a rimpiazzare queste grosse professionalità che si perdono.

Ne consegue che il lungo e oneroso percorso addestrativo, necessario per formare uno specialista, associato ai volumi non numerici previsti, impediscono, come ho detto, la sostituzione integrale di tale figura professionale con il volontario in ferma prefissata.

La Forza armata deve contare su personale in servizio permanente per poter capitalizzare l'importante investimento formativo effettuato. Penso sia evidente che, a fronte di un periodo formativo che può andare da tre, quattro o cinque anni, pensare, per questi ruoli, di impiegare volontari in ferma annuale o addirittura in ferma quadriennale sia qualcosa che riguarda dimensioni incompatibili con lo sviluppo delle professionalità necessarie e con l'impiego di questo personale. Da qui, per l'Aeronautica militare l'importanza del servizio permanente.

Con le leggi e con le norme attuali i volontari in ferma prefissata a un anno e a quattro anni in questo contesto costituiscono l'unico bacino su cui puntare per dotarsi del necessario personale in servizio permanente, come ho detto prima, in prospettiva, attraverso concorsi interni, per alimentare i ruoli sergenti e marescialli i cui numeri sono allo stesso modo contingentati. In quest'ottica si sta sviluppando un'azione programmatica per compensare le carenze di personale a tempo indeterminato mediante l'inserimento sui volontari in ferma quadriennale, i VFP4, aumentando la formazione nei settori specialistici e assicurando la continuità dell'operato con il successivo passaggio al servizio permanente.

In questo senso occorre porre particolare attenzione all'*iter* concorsuale e al reclutamento di VFP1, che, ricordo, sono l'unico bacino di alimentazione per i volontari in ferma prefissata a quattro anni, ponendo in essere tutte le azioni possibili per aumentarne sia il livello qualitativo che il bacino di selezione nel processo di reclutamento.

Se ho detto che per gli ufficiali e per il ruolo marescialli possiamo contare su circa 60 domande, quindi 60 candidati per ogni posto disponibile, quando parliamo di VFP1, oggi abbiamo meno di 20 domande per ogni posto disponibile a concorso. È una situazione sicuramente non soddisfacente. Evidentemente, i concorsi o le aspettative per l'incarico in servizio permanente non sono idonee o sufficienti a garantire un grande numero di candidati, ancorché il Paese soffra sicuramente di criticità su occupazione e su opportunità di lavoro.

È auspicabile, quindi, riuscire ad aumentare il numero dei candidati rendendo più appetibile l'arruolamento ed il percorso formativo, anche quale opportunità di sbocco professionale successivo per quanti non resteranno in Forze armate.

Per poter disporre di un bacino di risorse umane quantitativamente e qualitativamente adeguato occorre, come ho detto, aumentare l'*appeal*, l'attrattività del concorso VFP1, nei fatti l'elemento cardine dell'alimentazione delle risorse specialistiche della Forza armata.

Oggi, mediamente, circa il 50 per cento dei volontari in ferma prefissata a un anno supera il concorso per poter accedere alla ferma quadriennale e, mediamente, per l'Aeronautica militare la maggior parte dei volontari in ferma prefissata a quattro anni ha la possibilità e riesce a transitare in servizio permanente.

In sintesi, l'alimentazione del personale in servizio permanente, con le norme attuali, proviene dal VFP4 il quale, a sua volta, proviene dal VFP1. Da qui l'importanza di questo ruolo.

Si possono ipotizzare alcune misure per cercare di migliorare la situazione attuale. Una, ma è sicuramente un'ipotesi discussa, è quella della reintroduzione dell'istituto della riserva assoluta a favore dei volontari nei concorsi per accesso alle carriere iniziali delle Forze di polizia. Fino al 2015, lo ricordo, rappresentava un considerevole incentivo la partecipazione ai concorsi VFP1 per tutte le Forze armate.

Questa riserva assoluta, che è stata in vigore fino al 2015, ha dato un determinante impulso all'arruolamento nei VFP1

perché costituiva, di fatto, l'unica porta d'ingresso nelle Forze di polizia e quindi un'ulteriore *chance* di stabilizzazione.

Tuttavia, in maniera molto onesta e schietta, bisogna anche riconoscere le comprensibili difficoltà per le Forze di polizia che, in questa ipotesi, si sono trovate e si troverebbero con un bacino di alimentazione minore e soprattutto con un'età di ingresso nelle Forze di polizia ben più elevata. Questo, se mi metto nei panni del Comando generale dell'Arma dei carabinieri o della Polizia, capisco che rappresenti un grave problema. Un conto è arruolare una persona che ha 19-20 anni, formarla e poi impiegarla per un numero adeguato di anni; un conto è arruolare persone che hanno già 24, 25, 26 anni di età.

Un'altra ipotesi per cercare di minimizzare le criticità attuali è senz'altro quella di incentivare, con la massima determinazione possibile, qualsiasi misura tesa a ricollocare il personale volontario, congedato senza demerito, nel mondo del lavoro esterno. Ciò al fine di facilitare l'inserimento dei giovani nel tessuto lavorativo nazionale, sia pubblico che privato, e permettere maggiori opportunità di travaso nel settore civile forte delle professionalità e delle competenze acquisite e maturate durante l'esperienza svolta nelle Forze armate.

Un'altra ipotesi potrebbe essere, anzi ritengo senz'altro che debba essere, quella di ampliare le prospettive di carriera del personale volontario, facilitando e incentivando il transito nei ruoli sovraordinati.

In maniera molto diretta ed esplicita, oggi il personale volontario raggiunge il grado apicale, quindi il vertice del ruolo, circa a 40 anni di età, senza ulteriori prospettive di carriera, bassa motivazione e preoccupazione legata agli effetti dell'attuale sistema pensionistico previdenziale.

Se a 15-20 anni, dal termine della mia carriera, quindi ancora con la prospettiva di lavoro di 15-20 anni, non ho più incentivi, perché non ho più opportunità di crescita professionale, di incentivi anche economici, di maggiore professionalizzazione è chiaro che la motivazione e lo stimolo a partecipare e a essere presente in questi ruoli è sicuramente diminuito e probabilmente non è neanche corretto nei confronti di personale che è motivato, appassionato e può dare un contributo lavorativo sicuramente importante.

Se nel modello della legge n. 244 del 2012 i numeri dei marescialli sono così ridotti, ricordo, 7.100 figure professionali a fronte delle 20.000 attuali – anche per questioni finanziarie e di spesa collettiva, perché dietro qualsiasi modello di Difesa esiste, ovviamente, una dimensione finanziaria, e quindi non è ipotizzabile pensare ad un incremento numerico degli arruolamenti dei marescialli – appare quanto mai opportuno poter disporre di un sufficiente arruolamento di sergenti e volontari in servizio permanente, proprio per scongiurare un'eccessiva perdita di professionalità pregiate e indispensabili, idealmente anche attraverso una rivisitazione ed una riflessione sui limiti temporali della legge n. 244 del 2012 per evitare le carenze eccessive e insostenibili nel periodo transitorio che ho illustrato e che le analisi statistiche mi dicono andare ben oltre il 2024 e che si stima possano creare difficoltà fino agli anni 2030-2031.

Si è pensato ad altre soluzioni, quali, ad esempio, quella di un graduale affidamento a ditte, a personale esterno di un sempre maggior numero di attività manutentive e tecnologicamente sofisticate. Queste soluzioni, però, implicano costi e impegni finanziari maggiori rispetto agli attuali e sono difficilmente sostenibili con le correnti previsioni di bilancio. Altri Paesi hanno avuto esperienze non sempre positive andando in questa direzione.

In sintesi, esternalizzare i servizi propri della Forza armata comporterebbe, quindi, maggiori oneri, una significativa perdita di conoscenza e di *know-how* tecnologico, una dipendenza da soggetti terzi e la mancanza di certezze sulla disponibilità delle risorse umane necessarie per gli impegni operativi anche fuori area, minando la specialità stessa dello strumento militare.

In definitiva, il quadro di situazione che ho illustrato dimostra l'indispensabilità di un'opera di pianificazione strutturata dei

reclutamenti che, messa a sistema, con la formazione e l'addestramento, consenta un impiego del personale coerente con le esigenze della Forza armata, consci che le decisioni prese oggi si sostanzieranno e avranno effetti solo nel medio e soprattutto nel lungo termine.

È un quadro, quindi, quello del reclutamento, delicato, essenziale per il futuro della Forza armata. È una situazione che oggi ho delineato come idonea a sostenere la Forza armata, sostanzialmente positiva nel breve termine, ma con elementi di potenziale criticità e preoccupazione per il futuro se non sono pianificate in tempo soluzioni e azioni mitigatrici delle criticità che ho tentato di illustrare.

In questo percorso, indipendentemente dalle soluzioni che verranno identificate o che saranno possibili, gli elementi cardine da salvaguardare e tutelare per una adeguata funzionalità dello strumento aereo sono, in sintesi, una sufficiente alimentazione e una continuità nel disporre di capacità professionali e specialistiche in tutti i settori professionali della Forza armata.

Altrettanto indispensabile è una appetibilità e un adeguato bacino di selezione per tutti i futuri arruolamenti con prospettive di impiego e di carriera adeguate.

Questo, ovviamente, è necessario per garantire non solo una sufficiente alimentazione, ma anche la necessaria motivazione e stimolo a svolgere un compito così specifico, così peculiare con i sacrifici propri del servizio in armi a difesa e sicurezza del Paese e della collettività.

Signor presidente, onorevoli deputati, vi ringrazio per l'attenzione. Rimango, ovviamente, a disposizione per ogni vostra esigenza di approfondimento e di domanda.

Consentitemi dell'occasione per rivolgere a tutti gli auguri più sinceri per le prossime festività della Santa Pasqua.

Grazie.

PRESIDENTE. Grazie a lei, Generale.

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

SALVATORE DEIDDA. Generale, lei è sempre molto diretto e molto sincero nelle sue audizioni, perché i numeri che ci ha dato, e anche il confronto con il passato, dimostrano che siamo in piena epoca di – permettetemi il termine – decadenza, nel senso che si passa da migliaia a centinaia. Questo dimostra come la Difesa in questi anni, con i vari Governi, sia stata depredata delle risorse. Quando è stata abolita la leva era perché si doveva passare a un esercito professionale. Le risorse risparmiate abolendo il servizio di leva dovevano servire per creare le condizioni per avere un esercito professionale. Invece, si sono tolte quelle risorse ed è stata ridotta la difesa, assegnandole sempre minori entrate per adeguare.

Il problema di questa indagine conoscitiva, quello che sta emergendo, quello che ho detto ieri al Capo di stato maggiore, Generale Vecciarelli, è il precariato. Come ha detto lei, non si può tenere un giovane, anche per la stessa Forza armata, precario per cinque, sei anni o addirittura allungare questo periodo di precariato per dirgli, a 30-32 anni, che non ha l'attitudine a fare il militare. Ovviamente, si demoralizza, non accetta più di fare determinati servizi dopo che sa bene che dovrà lasciare il servizio, a causa delle ristrettezze di bilancio. A volte anche con merito si dice di andare fuori perché si è in sovrannumero.

Soprattutto per una Forza come la vostra, è un investimento perso, perché avete a che fare con basi, che ho avuto il piacere di visitare, e attrezzature sempre più sofisticate, e soprattutto offrite la possibilità di utilizzare la vostra attività in chiave duale.

A Decimomannu c'è anche l'aviazione civile. Anche in un'altra audizione ne abbiamo parlato. Voi salvate le vite ai neonati, ai malati, fate un servizio che dovrebbe essere ricompensato.

Quello che ho detto ieri anche al vostro Capo di stato maggiore è che dovete spingere per la revisione della legge n. 244 del 2012, che limita la dotazione dell'organico. Basta tagliare altri posti o continuare a ridurre il personale, perché poi abbiamo personale sempre più vecchio, che non può più fare carriera.

Secondo me, oggi il limite dei 26 anni è anacronistico. Non si può dire che a 35-40

anni non si possano fare determinati lavori. Oggi le Forze armate utilizzano uomini di 35-40 anni che fisicamente reggono ancora. Ho visto i reparti speciali, che hanno uomini di 35-40 anni addestrati e che fisicamente reggono. Dovremmo rivedere questo limite. Capisco l'esigenza di ringiovanire, ma a 27 anni una persona non è vecchia, sennò dobbiamo porci il problema di oggi, per cui le nostre Forze armate sarebbero tutte da chiudere. Scusi la crudezza.

So che è colpa della politica, che non è ascrivibile a voi, alla Forza armata, ma vi chiedo di essere più sinceri proprio verso la politica. Lei lo fa, l'ha fatto in una precedente audizione, suscitando anche un polverone. Se non vi lamentate, se non mettete nero su bianco le difficoltà, la politica crede che tutto vada bene. Se avete una finestra rotta e la riparate da soli, senza chiedere alla linea gerarchica, la linea gerarchica farà finta che vada tutto bene. Voglio dirlo con la massima sincerità.

Ci ha fornito dati che spero noi tutti potremo utilizzare per chiedere al Governo quei provvedimenti necessari e oggi non più rinviabili.

GIOVANNI RUSSO. Grazie, Generale, per la sua disamina puntuale.

I dati non sono molto confortanti, soprattutto in previsione dell'esito di circa 14.000 marescialli, ma non saranno soltanto loro ad andare verso il pensionamento, con una immissione veramente misera di appena 148 unità annue.

Dalle audizioni che abbiamo svolto le problematiche che si evincono sono più o meno sempre le stesse. C'è quasi un grido di dolore da parte delle Forze armate perché si riformi in maniera pesante il sistema di reclutamento della fase iniziale della carriera dei ragazzi.

Soprattutto, quello che intendo chiederle è se la figura del VFP1 sia veramente efficace e funzionale all'interno del sistema del reclutamento, cioè se un anno basta già a comprendere le doti professionali del ragazzo, e soprattutto se c'è un'attitudine alla vita militare.

Io immagino che, per un ragazzo che entra per la prima volta all'interno del sistema delle Forze armate, i primi sei mesi siano di ambientamento e che per i successivi sei mesi lui già pensi, proiettandosi nel futuro, al concorso che dovrà superare eventualmente per entrare nel VFP4.

In quell'anno in cui questo ragazzo passa dalle preoccupazioni dell'ingresso, in cui deve ambientarsi, e quelle del secondo semestre di riuscire a rimanere all'interno del sistema delle Forze armate, c'è la possibilità di capire, da parte di chi lo istruisce, se ha potenzialità oppure no ?

ROBERTO PAOLO FERRARI. Anch'io mi associo ai ringraziamenti al Generale per la consueta chiarezza di esposizione.

La situazione che ci ha prospettato è in alcune punti abbastanza sovrapponibile a quella delle altre Forze armate venute in audizione da noi.

D'altronde, l'esigenza di quest'indagine conoscitiva è nata proprio dall'aver percepito e ascoltato questo grido lanciato dalle Forze armate per i timori suscitati dal combinato disposto della legge n. 244 del 2012 e della trasformazione dell'Esercito da un esercito di leva a un esercito professionale, con una forte immissione di personale tutto in un determinato periodo e, conseguentemente, con il pensionamento nei prossimi anni. Come giustamente lei diceva in conclusione della sua relazione, attualmente è sostenibile, ma si prospettano scenari preoccupanti per il futuro.

Abbiamo, quindi, ascoltato diverse necessità e dovremmo cercare di trarre le conclusioni di quest'indagine per dare magari anche risposte diverse a ciascuna Forza armata. Sicuramente, le necessità dell'Esercito sono diverse dalle vostre, così come quelle della Marina, per non parlare poi dei Carabinieri, che hanno peculiarità ancora diverse.

Come sosteneva il collega Russo, anch'io vorrei capire se una riforma del sistema di reclutamento dei volontari in ferma prefissata, quindi uno e quattro anni, come è stato proposto anche in altre audizioni, possa essere una soluzione, andando a mediare sulla durata della ferma prefissata.

Un'altra domanda è legata al fatto di capire se anche per la vostra Forza armata ci sia un crollo numerico importante tra le

domande presentate per il concorso e l'effettiva partecipazione alla selezione e se, come ha peraltro fatto intravedere nella sua relazione, la qualità delle persone reputate « abili all'arruolamento », con la diminuzione di questa fetta – di fatto, mi ha già risposto – da 60 abili per il ruolo scende a 20, fa restringere la possibilità di attingere alle migliori professionalità.

Mi permetto, poi, ma questa è una considerazione, di non convenire con il collega Deidda sul limite d'età a 26 anni. Comunque, ci è stato illustrato che servono per una persona che deve assumere un ruolo di maresciallo. Una formazione lunga e la preparazione all'utilizzo o alla manutenzione di mezzi così sofisticati portano a essere pronti, se sommiamo i cinque anni di formazione ai ventisei, già oltre i trent'anni.

Se dovessimo alzare questo livello, rischieremmo di avere delle persone che terminano la loro formazione in età matura. Mi si consenta il termine, perché più o meno è la mia, e a quarant'anni non mi considero ancora da buttare. Sotto questo punto di vista, però, credo che le esigenze delle Forze armate siano diverse da quelle che io posso, anche alla mia età, offrire.

In sintesi, la soluzione che avete tratteggiato e prospettato, a volte simile per le altre Forze armate, è quella del ripristino della riserva assoluta, ma sull'altro fronte le Forze di polizia hanno una resistenza in questa direzione. Dare una prospettiva di carriera a coloro che entrano nelle Forze armate è sicuramente positivo, perché non possiamo permetterci di lasciare a casa quelli che abbiamo formato.

Un altro aspetto che va evidenziato, anche capendo come percorrerlo, è il fatto che una persona che ha fatto questo percorso nelle Forze armate, per sua scelta o per mancanza di prospettive, possa rientrare nel mondo civile con i titoli e le professionalità che ha acquisito all'interno dell'ambiente militare, affinché non vada sprecato questo valore aggiunto che ha accumulato e che per lui può rappresentare un mezzo per entrare con un bagaglio di assoluta qualità all'interno del mondo civile, quindi capire se i titoli conseguiti in ambito militare possano essere spesi anche in ambito civile.

ANTONIO DEL MONACO. Grazie, Generale, per la sua relazione. Questa caduta di domande da parte dei volontari (quasi il 50 per cento) ci fa percepire come il VFP1 da una parte sia anacronistico e obsoleto, dall'altra anche antieconomico, perché un militare che viene chiamato per un anno, tra fase di addestramento di base e fase del modulo *combact*, con tutto il vestiario e l'addestramento arriva all'impiego quando deve andare già via, a meno che non rientri nei VFP4.

Questo mi ha fatto riflettere molto, perché vengo dalla stessa famiglia, quindi ricordo i VTO, i volontari tecnico-operativi, e mi ha indotto a predisporre una proposta, che spero di depositare a breve.

Quando avevamo i volontari tecnico-operativi, i servizi per i quali lei vorrebbe eventualmente pensare a un'esternalizzazione erano svolti internamente (il caldaista, l'elettricista). Oggi noi dovremmo andare verso le nuove professioni, se invece di dare un anno andiamo verso un volontario con una ferma triennale iniziale e gli diamo non solo una preparazione operativa, ma anche una preparazione tecnica, realizzando quindi una figura di volontario che ha una funzione tecnico-operativa, investiamo su di lui, ma con la possibilità di investire anche quando la scarsa operatività supera gli anni in cui non può essere operativo, tenendolo dentro come parte specialistica per ogni Forza armata che ne ha bisogno, o quantomeno, se va via, gli abbiamo dato una specializzazione che può portare all'esterno, nel mondo del lavoro, con una possibilità di inserirsi in rete come già avviene per le agenzie a livello regionale.

Mi annovero tra coloro che vanno verso la riserva assoluta, forse perché vengo anch'io da una Forza armata, quindi dare una fase di arruolamento, incorporamento e addestramento alle Forze armate diventa una crescita anche per le Forze di polizia.

Lei però ricorderà che quando c'erano gli ufficiali di complemento durante la prima fase formativa alcuni transitavano nei Carabinieri e andavano direttamente nelle

scuole. La stessa cosa potrebbe essere fatta adesso e prevedere che nell'ambito dell'anno chi fa domanda possa transitare nell'ambito delle Forze di polizia. In questo modo andremmo anche ad assorbire il discorso dell'anzianità, di essere troppo avanti nell'età per poter entrare nelle Forze di polizia.

Per me, è obsoleto e antieconomico puntare ancora sul VFP1. Ci costa troppo. Sarebbe opportuno puntare su un nuovo volontario che abbia almeno la ferma triennale, che deve avere non solo l'aspetto operativo, ma soprattutto la parte, per me preponderante, tecnica, che ci darà la possibilità della seconda vita del militare quando non avrà più la capacità di natura operativa delle missioni all'estero.

RENZO TONDO. Apprezzo molto le modalità con cui il Generale Rosso ha esposto le sue considerazioni. Apprezzo anche il fatto che non tutti presentano la relazione scritta, che consente di seguire meglio. Anche questo è un non piccolo ausilio al lavoro. Sono anche contento che il presidente della Commissione e l'Ufficio di Presidenza abbiano deciso di svolgere questa indagine conoscitiva, che ci consente di fare qualche considerazione. È una considerazione politica costruttiva quella che voglio rivolgere a questo consesso.

Faccio un piccolo passaggio personale. Io non ho fatto il militare. Sono del 1956, probabilmente sono il più vecchio qui dentro. Non l'ho fatto perché, essendo friulano, avrei dovuto arruolarmi l'anno del terremoto e proprio a causa del terremoto ci hanno consentito di essere esonerati, e quindi non ho fatto quest'esperienza. E non mi sono mai occupato di queste cose, pur essendo stato presidente di regione, perché non era tra i miei temi. Mi occupavo di sanità, di infrastrutture. Quando ho deciso di venire qui, l'ho fatto proprio per il piacere di affrontare un mondo nuovo, anche perché provenivo da quella categoria spirituale e politica per cui, quando si doveva tagliare, si pensava alle spese militari, « che tanto non servono ». Si ragionava così, ovviamente sbagliando.

Oggi, con la maturità si capisce anche come stanno cambiando le cose. Lo dico, non per citare un'esperienza personale, ma so che da una parte politica tante volte sono stati citati gli *F-35* nell'ottica di tagliare le spese militari, come se fossero le spese inutili di questo Paese.

Io considero che i nuovi scenari internazionali, il cambiamento dell'organizzazione interna della Forza armata, quota 100, tutte queste cose contribuiscono sostanzialmente a incrociare le difficoltà, per cui ci troviamo nella situazione in cui dobbiamo aumentare la spesa perché molti se ne vanno per tante ragioni e aumentarla anche perché gli scenari internazionali ci richiedono una maggiore sicurezza, maggiore necessità di interventi e di qualità della nostra proposta di sicurezza per il Paese.

Non voglio fare polemica, perché non mi interessa dire in quest'aula: prendiamo i soldi del reddito di cittadinanza, battaglia che abbiamo fatto. Non è questo il tema. Se, però, qui siamo oggettivamente convinti che questa sia una priorità e sia necessario farlo, mi rivolgo agli amici della Lega e del Movimento 5 Stelle, che hanno responsabilità di Governo, aiutiamo il sistema a scalare la graduatoria delle priorità del Paese.

Io non ho la percezione che nella maggioranza di Governo, al di là dell'impegno degli amici che stanno qui dentro, ci sia continuità su questo. Il tema centrale, non marginale, è quello di far capire la necessità di aumentare le risorse all'interno del Ministero della difesa per la formazione, per la ricerca tecnologica, per la qualità del servizio.

Se di questo siamo convinti, deve diventare un tema politico, e questo si pone soprattutto a chi ha la responsabilità di Governo.

Mi avvio a concludere. Mi sono permesso questa digressione personale. Se crediamo davvero in quello che diciamo, dobbiamo essere conseguenti. Io non so come avvengano i processi decisionali sulle scelte del Documento di economia e finanza o altro all'interno dei partiti della maggioranza, non è un problema mio, ma invito i colleghi a farsene carico all'interno del partito di maggioranza, sennò continuiamo

a dire le cose a cui aspiriamo, ma le cose rimangono sospese nell'aria.

PRESIDENTE. Do adesso la parola al Generale Rosso per la replica.

ALBERTO ROSSO, *Capo di stato maggiore dell'Aeronautica militare*. Cercherò di essere sintetico, ma quanto più completo possibile.

Tento di rispondere prima all'onorevole Deidda, che ha parlato di un periodo di decadenza. Da tecnico, non voglio fare valutazioni se siamo in un periodo di decadenza o meno, perché non è forse l'approccio corretto. Penso sia importante riconoscere, da un lato, l'efficienza e l'utilità di un esercito professionale. Oggi la specializzazione è necessaria. Gli scenari che ci troviamo a fronteggiare richiedono un personale preparato tecnicamente e psicologicamente per impegni che sono di altissima responsabilità e che forse nel sistema di leva avevano dei limiti. Questo è sicuramente un elemento da considerare come riflessione per la situazione internazionale, in cui la Difesa si deve confrontare.

Ha toccato il tema del problema del precariato. Sì, esiste, ma al di là di qualsiasi riflessione – a me non compete una valutazione politica – da un punto di vista tecnico è chiaro che l'età del personale è importante. È un tema che è stato affrontato anche in alcune domande successive. È vero che il personale, indipendentemente dall'età, fa il proprio lavoro. Oggi, l'età media dei marescialli è di circa cinquant'anni, che vuol dire che normalmente in attività fuori area e alle intemperie, di notte e di giorno, con la neve, sotto l'acqua o a 30 gradi, impieghiamo per attività pratiche concrete personale che ha superato i cinquant'anni e che fa il proprio lavoro.

Lo stesso, mi permetto di dire, accade anche nelle Forze di polizia, dove i servizi di pattuglia, le volanti non sono composte da ragazzi giovani, ma da persone che hanno per tutta la loro vita svolto quest'attività. È chiaro che si fa.

Lungi da me qualsiasi riflessione, ma è chiaro che in prospettiva da tecnico, da militare, devo pensare a un'alimentazione, a un mantenimento delle professionalità, ad avere dei giovani in grado di recepire le professionalità, le competenze di un personale che – l'anagrafe è inesorabile – invecchia e che deve essere a sua volta sostituito.

Non sono tanto importanti i venti, i trenta, i cinquant'anni. È critico, secondo me, il periodo di transizione della legge n. 244 del 2012. Una volta che i numeri arriveranno a regime, probabilmente la situazione si riuscirà a stabilizzare. Con i numeri corretti nelle varie specialità, ritengo che le Forze armate saranno in grado di fronteggiare i compiti che hanno.

La criticità che vedo è proprio nell'insieme delle limitazioni numeriche della citata legge n. 244, che impone determinate riduzioni importanti in anni molto vicini. È sempre un termine relativo. Fino al 2024 può sembrare un termine lungo, ma quando parliamo di impiego, di anagrafe, di età lavorativa della persona, sono periodi molto brevi. Quella legge impone queste limitazioni al reclutamento, quindi poche persone, con un dato tecnico, oggettivo, inesorabile: se negli anni Ottanta abbiamo arruolato 2.000-3.000 persone all'anno, le stesse 2.000-3.000 persone, al raggiungimento del limite di età, che ci piaccia o no, lasceranno il servizio.

E io mi troverò necessariamente in una situazione di inevitabile abbandono del posto di lavoro da parte di chi ha raggiunto i limiti di età, ma queste persone saranno sostituite in un rateo che non è neanche di uno a dieci. È da qui che nasce la difficoltà contingente, con tutta la necessità di una serie di attività per tentare di limitare le future difficoltà, che arriveranno negli anni a venire.

Non ho detto, ma lo aggiungo ora, che è chiaro che si cerca di far fronte anche con le opportunità date dalla tecnologia. Oggi, la tecnologia consente di tentare di contenere il più possibile i periodi addestrativi. Sistemi quali la realtà virtuale, la realtà aumentata, consentono a personale che ha periodi di addestramento anche più contenuti di raggiungere obiettivi capacitivi per i quali in passato erano necessari tempi più lunghi. Sono, però, palliativi, tra l'altro

legati anche a una tecnologia che è in continua e costante evoluzione. È una situazione preoccupante, come ho detto, soprattutto nella fase transitoria.

Qualcun altro ha anche evidenziato la diversità che c'è tra Forze armate. L'onorevole Ferrari riportava quest'elemento. È vero, è chiaro che le esigenze di una Forza armata così tecnologica e sofisticata impongono di concentrare le capacità del proprio personale in professionalità estremamente sofisticate. La grande maggioranza del personale della Forza armata richiede un periodo formativo di anni, perché quelle sono le funzioni che devono essere sviluppate. È evidente, quindi, che un volontario a ferma annuale o anche di quattro anni non riesce a conseguire le capacità, e soprattutto a metterle a frutto e ad acquisire tutta quell'esperienza per sviluppare le azioni che deve poi sviluppare nella sua azione di servizio. Da qui nasce l'enfasi che ho cercato di dare sull'importanza di periodi di ferma per il personale dell'Aeronautica vicini al servizio permanente. Ricordo, per esempio, che i piloti, che hanno una formazione lunga e costosa, che arriva fino a sette-otto anni dall'ingresso in accademia fino all'arrivo ai reparti operativi, hanno poi una ferma dal conseguimento del grado di sottotenente di circa dodici anni. Questo è un bilanciamento che consente di investire correttamente sulla persona, ma poi anche di mettere a frutto il pesante investimento fatto su una figura professionale così importante.

Sempre l'onorevole Ferrari parlava di reinserimento nella vita civile. Anche questo è un campo estremamente ampio, perché innanzitutto il mercato del lavoro risponde sempre alla legge della domanda e dell'offerta. Faccio di nuovo un riferimento, non al personale sottufficiale, ma a quello che conosco bene, che è quello dei piloti. Nel momento di picco di esigenza di crescita delle linee commerciali c'è stato un paritetico importantissimo e pesante esodo di piloti militari che, al termine del loro periodo di ferma, hanno scelto, non di rimanere nella Forza armata, ma di andare verso linee civili, dove evidentemente le condizioni economiche e anche la tranquillità di vita erano diverse. Abbiamo, quindi, avuto dei periodi di criticità perché molti piloti, completato il proprio periodo di ferma, sceglievano non di rimanere nella Forza armata, ma di andare nelle linee civili. Sono sempre la domanda e l'offerta che creano ovviamente il bilanciamento fra chi rimane e chi decide di uscire dalla Forza armata.

L'onorevole Russo parlava dell'esodo di 14.000 marescialli. È un elemento fondamentale. È il numero medio nella totalità degli anni critici, quindi è un numero importante, ma che, conosciuto in anticipo, può consentire di avere soluzioni tampone o soluzioni che consentono di minimizzare e mitigare i rischi di questa grossissima perdita di competenza e di professionalità.

Sempre l'onorevole Russo chiedeva se la figura di VFP1 è efficace e funzionale. Come ho spiegato, per un impiego efficace e altamente specialistico in Forza armata sicuramente no. Un anno è un periodo sufficiente per capire il potenziale della persona ? Assolutamente sì, le potenzialità della persona si cominciano a interpretare e capire probabilmente già dalla fase di selezione. Poi è chiaro che ci sono la motivazione, l'impegno, la determinazione o anche semplicemente la scelta di passare un anno ad acquisire alcune capacità professionali e poi esistono sbocchi nel passato, oppure l'ingresso con VFP1 può essere la prospettiva di rimanere per sempre nella Forza armata, da cui l'attenzione, come accennato, negli ultimi sei mesi o comunque nel periodo iniziale a concentrarsi per essere nelle condizioni migliori per poter accedere al VFP4, che almeno per l'Aeronautica oggi sostanzialmente garantisce poi la permanenza in servizio permanente.

Questo è l'altro elemento. Oggi parlando con il personale in servizio permanente colgo la frustrazione e la preoccupazione di vedere raggiunto il limite nel proprio ruolo apicale a un'età media di circa quarant'anni e, quindi, di avere di fronte, come ho detto, altri quindici o vent'anni di attività senza particolari ulteriori incentivi. Questo penso sia sbagliato da un punto di vista umano, non aiuta la motivazione.

Anche in questo caso, non ho la bacchetta magica, non ho risposte chiare. Dico solamente che è un tema sul quale bisogna sicuramente fare una riflessione e pensare quale può essere una soluzione, che sia compatibile ovviamente con le risorse finanziarie disponibili e con le esigenze delle altre Forze armate. Infatti, è importante mantenere sia un'omogeneità di trattamento inevitabile fra tutte le Forze armate con esigenze leggermente diverse sia le peculiarità di ogni singola Forza armata.

Sempre l'onorevole Ferrari mi chiedeva se ci sono differenze fra domande e presentazioni. Sì, al pari di altre Forze armate, oggi c'è una certa facilità a fare la domanda di partecipazione, perché si fa *on line*, quindi la domanda è fatta da molti, anche magari da chi non è così determinato. Mediamente circa il 57 per cento delle persone che fanno le domande poi si presentano fisicamente ai concorsi.

Questo è dovuto a volte – immagino – a una certa superficialità, ma un altro elemento importante sono i costi esistenti, perché una parte di esami medici e di documentazione medica che il candidato deve portare con sé nella fase di selezione comporta un minimo di costi e un minimo di impegno e allora dove ci possono essere criticità finanziarie o una non così elevata determinazione questo può determinare tale differenza. È un elemento sul quale si sta riflettendo e sul quale si sta cercando di trovare soluzioni, per avere una maggiore consapevolezza da parte di chi fa la domanda a essere poi determinato nel tentare di entrare in servizio.

Un'altra domanda riguardava la qualità dei reclutati. È chiaro che maggiore è il bacino di candidati fra i quali posso fare una selezione, migliore è il prodotto che io riesco a selezionare. Se ci sono sessanta candidati per un posto, io scelgo il migliore tra i sessanta. Se i candidati sono venti o quindici, scelgo il migliore di quei quindici e potrebbe non essere il migliore in assoluto. Fino a che rimaniamo in questi numeri è chiaro che siamo a un livello sufficiente di tranquillità e di serenità e riusciamo a scegliere persone idonee, capaci, qualificate, con un buon potenziale di crescita. Se i numeri dovessero crescere – su alcuni *trend*, sentendo anche altre Forze armate, ci sono preoccupazioni – questo sicuramente è un elemento di potenziale criticità per il futuro.

L'onorevole Del Monaco faceva riferimento al VFP1 anacronistico e obsoleto. Anche su questo non ho la bacchetta magica ed è difficile dare risposte tecniche. È chiaro che minore è il periodo di ferma in Forza armata, minori sono la qualifica professionale e la specializzazione che si possono dare alla persona e, quindi, minore è anche il bagaglio professionale che poi la persona si porta nel mondo civile nel momento in cui debba uscire.

Come sempre, è un bilanciamento: più tengo la persona in Forza armata, maggiore è l'approfondimento professionale che riesco a dargli e maggiore è la potenzialità di trovar lavoro fuori, ma l'età anagrafica con cui ci si presenta nel mondo del lavoro all'esterno è comunque un fattore. Dunque, c'è sempre un bilanciamento, secondo me, ma – ripeto – è una riflessione personale, sulla quale bisogna fare attenzione.

È chiaro che maggiore è il periodo, maggiori sono i titoli, maggiore è anche l'investimento della Forza armata per dare alle persone la capacità di essere determinanti per ruoli specializzati. Se io investo per tre anni su una persona, la qualifico e dopo tre anni la perdo, è lo stesso problema che avrei nel momento in cui perdessi dopo un anno una persona che sicuramente è meno qualificata, ma è stata per un periodo più breve in Forza armata.

La riserva assoluta chiaramente è una soluzione idonea e gradita alle Forze armate, ma con molta onestà intellettuale penso di aver anche evidenziato e comprendo benissimo le difficoltà e una posizione leggermente diversa da parte delle Forze di polizia.

L'intervento dell'onorevole Tondo sicuramente era più politico, quindi è difficile per me dare una risposta. È chiaro che, come già detto in un'altra audizione, il dovere unico di un militare e, quindi, della parte tecnico-operativa è dare onestamente un quadro di riflessione a chi è deputato a fare scelte politiche, quindi è nostro dovere

fornire nella maniera più onesta e chiara possibile un dato di fatto oggettivo. Dopodiché le considerazioni e valutazioni politiche ovviamente competono alla componente politica, ma è doveroso e fondamentale fornire a chi deve decidere tutti gli elementi affinché la decisione possa essere presa nella maniera migliore possibile, qualunque essa sia. Il militare obbedisce, è il suo ruolo, e doverosamente dà gli elementi che aiutano la decisione.

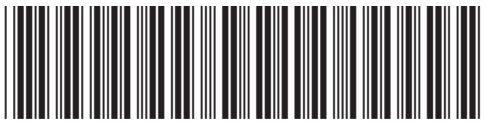
Spero di aver dato una sufficiente gamma di risposte. Grazie ancora per l'attenzione.

PRESIDENTE. Rinnovando il ringraziamento e i saluti e ricambiando anche gli auguri per le prossime festività al Generale Rosso e a tutti gli intervenuti, dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 10.40.

Licenziato per la stampa
il 18 luglio 2019

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO



18STC0063220