

Tabella 3

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DEI DECEDUTI TRA IL PERSONALE MILITARE
STATO MAGGIORE AERONAUTICA
Anno 2022**

TIPO DI INCIDENTE	UFFICIALI		SOTT.LI		TRUPPA		TOTALE		TOTALE GENERALE
	S	FS	S	FS	S	FS	S	FS	
<i>AUTOMOBILISTICO</i>				1				1	1
<i>ARMA DA FUOCO / ESPLOS.</i>									
<i>IN ADDESTRAMENTO</i>									
<i>SUL LAVORO</i>									
<i>DI VOLO</i>	1						1		1
<i>DA ANNEGAMENTO</i>									
<i>SUICIDIO</i>		1	1				1	1	2
<i>MALATTIA</i>		4	2	8			2	12	14
<i>LOTTA DELIQ./EVERS</i>									
<i>ORDINE PUBBL. ATTENTATI</i>									
<i>ATTI TERRORISTICI</i>									
<i>ALTRE CAUSE</i>		1		1				2	2
TOTALE	1	6	3	10			4	16	20

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

Tabella 4

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DEI DECEDUTI TRA IL PERSONALE MILITARE
ARMA DEI CARABINIERI
Anno 2022**

TIPO DI INCIDENTE	UFFICIALI		SOTT.LI		TRUPPA		TOTALE		TOTALE GENERALE
	S	FS	S	FS	S	FS	S	FS	
<i>AUTOMOBILISTICO</i>		1	2	2		2	2	5	7
<i>ARMA DA FUOCO / ESPLOS.</i>			1				1		1
<i>IN ADDESTRAMENTO</i>									
<i>SUL LAVORO</i>					1		1		1
<i>DI VOLO</i>									
<i>DA ANNEGAMENTO</i>		1						1	1
<i>SUICIDIO</i>		1	1	3	3	6	4	10	14
<i>MALATTIA</i>		3		45		24		72	72
<i>LOTTA DELIQ./EVERS</i>									
<i>ORDINE PUBB. ATTENTATI</i>									
<i>ATTI TERRORISTICI</i>									
<i>ALTRE CAUSE</i>						1		1	1
TOTALE		6	4	50	4	33	8	89	97

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

Tabella 5

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DEI DECEDUTI TRA IL PERSONALE MILITARE IN
OPERAZIONI FUORI DEI CONFINI NAZIONALI
STATO MAGGIORE ESERCITO
Anno 2022**

TIPO DI INCIDENTE	UFFICIALI		SOTT.LI		TRUPPA		TOTALE		TOTALE GENERALE
	S	FS	S	FS	S	FS	S	FS	
<i>AUTOMOBILISTICO</i>									
<i>ARMA DA FUOCO / ESPLOS.</i>									
<i>IN ADDESTRAMENTO</i>									
<i>SUL LAVORO</i>									
<i>DI VOLO</i>									
<i>DA ANNEGAMENTO</i>									
<i>SUICIDIO</i>					1		1		1
<i>MALATTIA</i>									
<i>LOTTA DELIQ./EVERS.</i>									
<i>ORDINE PUBB. ATTENTATI</i>									
<i>ATTI TERRORISTICI</i>									
<i>ALTRE CAUSE</i>									
TOTALE					1		1		1

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

**SEGNALAZIONE NEGATIVA DEI DECEDUTI TRA IL PERSONALE MILITARE IN
OPERAZIONI FUORI DEI CONFINI NAZIONALI PER:**

- STATO MAGGIORE MARINA;
- STATO MAGGIORE AERONAUTICA.

Tabella 6

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DEI DECEDUTI TRA IL PERSONALE MILITARE IN
OPERAZIONI FUORI DEI CONFINI NAZIONALI
ARMA DEI CARABINIERI
Anno 2022**

TIPO DI INCIDENTE	UFFICIALI		SOTT.LI		TRUPPA		TOTALE		TOTALE GENERALE
	S	FS	S	FS	S	FS	S	FS	
<i>AUTOMOBILISTICO</i>									
<i>ARMA DA FUOCO / ESPLOS.</i>									
<i>IN ADDESTRAMENTO</i>									
<i>SUL LAVORO</i>									
<i>DI VOLO</i>									
<i>DA ANNEGAMENTO</i>									
<i>SUICIDIO</i>									
<i>MALATTIA</i>				1				1	1
<i>LOTTA DELIQ./EVERS</i>									
<i>ORDINE PUBB. ATTENTATI</i>									
<i>ATTI TERRORISTICI</i>									
<i>ALTRE CAUSE</i>				1				1	1
TOTALE				2				2	2

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

CAPITOLO IV

(Personale femminile nelle Forze Armate)

1. IL PERSONALE FEMMINILE NELLE FORZE ARMATE

Le cittadine italiane hanno avuto accesso alle carriere militari per gli effetti della legge n. 380 del 1999. Conseguentemente, i primi reclutamenti sono avvenuti nel 2000. I bandi di reclutamento – di competenza della Direzione Generale per il Personale Militare –, sin da quell'anno, hanno quali destinatari i candidati di entrambi i sessi. Alla fine del 2022, le Forze Armate e l'Arma dei Carabinieri hanno registrato la presenza di oltre 20.000 unità di sesso femminile, con un incremento, rispetto all'anno precedente, di circa 1.000 unità. La partecipazione delle cittadine italiane al sistema della Difesa nazionale e della sicurezza internazionale si è affermata gradualmente e, pertanto, nei ranghi delle Forze Armate, sono ormai presenti due generazioni di donne, diverse delle quali hanno raggiunto il grado di Ufficiali superiori. Auspicabilmente, tra qualche anno alcune di loro indosseranno il grado di Generale, scalando i vertici della gerarchia militare. Il reclutamento del personale militare femminile, all'inizio, ha seguito un percorso di immissione graduale sia per i numeri delle unità da ammettere, sia per i livelli gerarchici da alimentare. In una prima fase, si è data priorità all'arruolamento degli Ufficiali per poter disporre, al momento del reclutamento di donne come Sottufficiali e Volontarie, di donne istruttrici in grado di guidare le nuove reclute, grazie all'esperienza già maturata. Dopo questa prima fase, il personale femminile è stato inserito in tutte le categorie e in tutti i ruoli, di comando e di base, attraverso l'arruolamento di Allieve Ufficiali nei corsi regolari delle Accademie, di Allieve Sottufficiali nei corsi delle Scuole per Sottufficiali, di Ufficiali a nomina diretta, reclutate con bandi di concorso per laureati, nonché di militari di truppa in ferma prefissata. Le Scuole Militari continuano dal 2009 ad ammettere e licenziare cadette. Sul piano formale, l'assenza di preclusioni di incarichi e di impieghi, oltre che di ruolo o di categorie, rende il modello di reclutamento italiano tra i più avanzati del mondo per quanto riguarda le pari opportunità. Al 1 dicembre 2022, le Forze Armate e l'Arma dei Carabinieri hanno registrato la presenza di 20.652¹⁹ unità di sesso femminile ripartite in (appendice 1), n°

¹⁹ Incluso il Corpo delle Capitanerie di Corpo.

2.181 Ufficiali, n° 3.513 Sottufficiali, n° 13.799 Graduati e Militari di truppa e 1.159 Allievi di Accademie e Scuole militari.

a. Reclutamento

I reclutamenti non prevedono percorsi differenziati di selezione. L'unico elemento di distinzione è dato dalla oggettiva differenza fisiologica. Perciò, in relazione alle prestazioni richieste per agilità, forza e resistenza, in alcuni concorsi, sono stati fissati parametri diversi tra uomini e donne, alla stregua di quanto avviene per la valutazione delle prestazioni sportive degli atleti.

In appendice 2 è riportata la situazione del reclutamento femminile nel corso dell'anno 2022.

b. Formazione

Anche nei settori della formazione e dell'addestramento non esistono differenziazioni di genere, atteso che tutto il personale frequenta i medesimi corsi presso gli istituti di formazione militari/scuole di addestramento. Sono previste forme di tutela particolari per il personale femminile che, durante i corsi di formazione e di specializzazione, risulti in stato di gravidanza e per il personale frequentatore di corsi di formazione di base, con figli fino al dodicesimo anno di età.

La progressione di carriera è la stessa per uomini e donne. Secondo una proiezione teorica, le prime Ufficiali provenienti dai ruoli normali d'Accademia, saranno valutate per l'avanzamento al grado di Colonnello, tra circa 2 anni. Nell'Arma dei Carabinieri è già presente personale femminile nei gradi di Generale di Brigata e Colonnello, provenienti dal Corpo Forestale e dalla Polizia di Stato.

c. Impiego

Per quanto riguarda gli incarichi da ricoprire nel corso della carriera, alle donne sono garantite le stesse opportunità della componente maschile, senza limitazioni o preclusioni di sorta. Non è prevista alcuna differenziazione di genere per la scelta del personale da impiegare presso gli organismi internazionali in Italia e all'estero. La selezione avviene, infatti, solo sulla base dei requisiti individuali e professionali posseduti.

Il personale militare femminile assolve oggi gli incarichi, sia sul territorio nazionale che in tutti i principali Teatri operativi, nei diversi ruoli/corpi e specialità, senza

differenziazioni. Circa le professionalità operative, si osserva che le prestazioni offerte dalle donne risultano essere paritetiche a quelle dei colleghi di sesso maschile. Esse, ad esempio, sono impiegate nei reparti di fanteria, a bordo di carri armati, come piloti e membri di equipaggi di aerei ed elicotteri, a bordo e al comando di navi e sottomarini, nel controllo capillare del territorio in qualità di Carabinieri, come responsabili di porti, lungo le coste del Paese.

d. Impegno della Difesa

Nell'ambito delle attività finalizzate alla valorizzazione e tutela della componente femminile, la Difesa partecipa ai consessi inter-istituzionali previsti dal Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne, in attuazione della Convenzione di Istanbul e dal Piano di Azione Nazionale, in attuazione della Risoluzione ONU 1325 (2000) su 'Donne, pace e sicurezza'.

Nello specifico:

- (1) il Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne ha previsto l'implementazione di attività formative mirate sul tema, a favore del personale dell'Amministrazione della Difesa, civile e militare, con un particolare *focus* sull'impegno delle Forze armate nei Teatri operativi a supporto della componente femminile locale e nel contrasto alle discriminazioni;
- (2) nell'ambito del Piano di Azione Nazionale in attuazione della Risoluzione n. 1325 (2000) del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite, la Difesa ha assunto, in particolare, l'impegno di:
 - assicurare una formazione specifica per il personale in approntamento per i Teatri Operativi sugli aspetti trasversali della citata Risoluzione;
 - valorizzare la presenza delle donne nelle Forze Armate e nelle Forze di Polizia nazionali, rafforzando il loro ruolo nei processi decisionali;
 - proteggere i diritti umani delle donne e delle minori, in aree di conflitto e post-conflitto.

La presenza delle donne nelle Forze Armate ha apportato allo Strumento militare il cambiamento che l'intera società richiedeva, in una organizzazione tradizionalmente mono genere. Ad oggi, è certamente possibile affermare che a livello culturale e organizzativo sia stato raggiunto un buon grado di integrazione del personale militare femminile, a vantaggio di nuovi e più funzionali approcci organizzativi. Tale processo

è reso possibile attraverso lo sviluppo continuo di diverse azioni e dimensioni che tengono conto della parità di genere, della complementarietà del personale maschile e femminile oltre che della unicità o esclusività di genere.

Nello specifico, la parità di genere ispira tutte le norme giuridiche che regolano l'organizzazione delle Forze Armate e l'Arma dei Carabinieri, mentre la dimensione della complementarietà consente di valorizzare le differenze di genere, nella gestione delle risorse umane. Ad esempio, negli ultimi decenni, anche attraverso la costituzione di squadre miste, è stato possibile sperimentare come la presenza di entrambe le componenti di genere, integri capacità che si completano e si potenziano per un migliore perseguimento degli *output* operativi.

Per quanto riguarda la dimensione della unicità o esclusività, appare opportuno evidenziare il contributo professionale che le donne in uniforme apportano nei contesti delle missioni internazionali, rivelandosi quali moltiplicatori di sicurezza, proprio grazie al genere di appartenenza. Si pensi, ad esempio, all'opportunità di impiegare le militari per entrare in contatto con la popolazione femminile dei territori in cui sono impiegate le Forze Armate italiane, soprattutto in contesti culturali in cui alle donne non è consentito incontrare uomini estranei alla famiglia. In tali ambiti operativi, grazie all'impiego di donne in uniforme, è possibile condurre interventi sanitari, effettuare perquisizioni e ricercare informazioni presso la popolazione locale, contribuendo così anche a migliorare la percezione di tutta la comunità nei confronti dell'intero contingente nazionale. Al riguardo, un caso esemplare di impiego differenziato sulla base del genere di appartenenza, sono i *Female Engagement Team* (FET), nuclei specializzati costituiti da militari addestrate nell'interagire con la popolazione femminile locale nei Teatri operativi, al fine di creare un ambiente di cooperazione ottimale per il raggiungimento degli obiettivi della missione. Inoltre, in considerazione dell'adesione al progetto delle Nazioni Unite volto ad incrementare il numero di donne schierate nei teatri operativi, la Difesa italiana continua a promuovere candidature di donne in uniforme per la copertura di posizioni quali Ufficiali di *Staff* e Osservatori militari, nell'ambito delle missioni a guida ONU oltre che nei contesti operativi in cui la popolazione femminile locale è particolarmente esposta a violazioni dei diritti umani.

È stato ampiamente verificato come, proprio in questi contesti, il personale militare

femminile possa fungere da catalizzatore per la raccolta delle denunce di violenze commesse contro le donne e per l'ascolto di quelle sopravvissute alla violenza sessuale. Nelle operazioni di *peacekeeping*, in cui possono manifestarsi le conseguenze di stupri e di crimini di natura sessuale, perpetrati durante e dopo i conflitti armati, le donne militari rappresentano una risorsa fondamentale per le attività di prevenzione e contrasto a questo lacerante fenomeno.

Il contributo dei militari di sesso femminile è altrettanto essenziale per la smobilitazione e il reinserimento nella vita civile di donne e bambine ex combattenti, dei cui bisogni specifici è necessario tener conto.

In aggiunta, negli anni si è anche visto che la componente militare femminile si rivela uno strumento insostituibile per l'affiancamento delle allieve presso le accademie di polizia e militari, nelle attività di ricostruzione delle Forze Armate e di polizia locali. Tutti questi aspetti, connessi all'unicità di impiego delle donne in uniforme, ampiamente auspicati dal sistema di risoluzioni su "Donne, Pace e Sicurezza" del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite, confermano la necessità di attuare, diffondere ed applicare la prospettiva di genere in tutte le attività per la pace e la sicurezza, attraverso una partecipazione sempre maggiore di donne *peacekeepers*.

e. Conclusioni

Le Forze Armate italiane perseguono, sin dall'arruolamento, l'obiettivo della più completa integrazione del personale femminile. La presenza delle donne è tuttavia ancora contenuta sia in termini numerici, sia in funzione del grado ricoperto. Per tale ragione, la proporzione in cui uomini e donne sono rappresentati nella compagine militare non rispecchia la reale composizione per genere della società. Le donne in uniforme, infatti, sono in media meno dell'8% di tutto il personale, per cui è necessario ancora perseverare per il raggiungimento di un'equa rappresentanza di genere, alla stregua degli altri Paesi NATO, in cui la media delle consistenze di personale militare femminile è del 12%.

Ad ogni modo, la sfida più importante per l'integrazione della componente femminile nelle Forze Armate è rappresentata dalla conciliazione tra la vita lavorativa e quella privata. Al riguardo, nel rispetto delle prerogative del comparto della Difesa e delle esigenze organizzative e del personale, le Forze Armate sostengono il personale (sia maschile che femminile) nei compiti di cura genitoriale, anche incentivando la

realizzazione di asili nido e ludoteche, all'interno dei sedimi militari.

Inoltre, per supportare il processo di integrazione e ulteriormente valorizzare la prospettiva di genere nell'organizzazione militare, il Capo di Stato Maggiore della Difesa (SMD) si avvale del Consiglio Interforze sulla Prospettiva di Genere, istituito ai sensi del D. Lgs. n. 7/2014, quale organo consultivo sulle materie di pari opportunità, divieto di discriminazione, integrazione del personale maschile e femminile delle Forze Armate e dell'Arma dei Carabinieri, contrasto alle devianze comportamentali connesse al genere (*mobbing, stalking, molestie, ecc.*) e tutela della famiglia e della genitorialità. Il citato Consiglio, costituito garantendo la presenza bilanciata di entrambi i generi, da personale delle Forze Armate e dell'Arma dei Carabinieri, al fine di integrare le visioni e le esigenze dettate dalle specificità operative di ciascuna componente, esprime pareri in merito all'attività di comunicazione dello Stato Maggiore della Difesa sui particolari temi di pertinenza e per l'organizzazione di eventi volti a diffondere la cultura di genere, confrontandosi con i paritetici organismi nazionali e internazionali al fine di fornire al Capo di SMD suggerimenti sulle iniziative da adottare per il miglioramento dell'organizzazione militare.

In aggiunta, si evidenzia che nell'ambito del I Reparto dello SMD, dal 2012, è presente la Sezione "Politiche di Genere" quale articolazione deputata al monitoraggio dell'integrazione della prospettiva di genere, nell'organizzazione militare.

Lo Stato Maggiore della Difesa organizza, infine, specifici percorsi di formazione per *Gender Advisor* dedicati a Ufficiali e per *Gender Matter Focal Point* rivolti ai Sottufficiali, con l'obiettivo di qualificare consulenti esperti, pronti a supportare la *leadership* nella gestione delle risorse umane, favorendo il processo di integrazione, il rispetto delle pari opportunità e prevenendo comportamenti scorretti nei rapporti interpersonali tra uomini e donne.

Appendice I

CONSISTENZE PERSONALE MILITARE FEMMINILE AL 31 DICEMBRE 2022

FORZA ARMATA		CATEGORIA	CONSISTENZE PERSONALE FEMMINILE		TOTALE	CONSISTENZE TOTALI FORZA ARMATA (1)		% DONNE RISPETTO CONSISTENZE FORZA ARMATA
ESERCITO		UFFICIALI	561		7.928	93.848		8,45%
		SOTTUFFICIALI	493					
		GRADUATI	3.926	} 6.874				
		TRUPPA in fp	2.763					
Allievi	185							
MARINA	CEMM	UFFICIALI	478		2.398	29.327	39.658	8,97%
		SOTTUFFICIALI	317					
		GRADUATI	360	} 1.603				
		TRUPPA in fp	1.049					
	Allievi	194						
	CP	UFFICIALI	202		1.161	10.331		
		SOTTUFFICIALI	74					
		GRADUATI	283	} 885				
TRUPPA in fp		570						
Allievi	32							
AERONAUTICA		UFFICIALI	437		2.261	39.518		5,72%
		SOTTUFFICIALI	503					
		GRADUATI	672	} 1.321				
		TRUPPA in fp	506					
Allievi	143							
ARMATA		UFFICIALI	503		6.904	103.130		6,69%
		SOTTUFFICIALI	2.126					
		GRADUATI	3.670	} 4.275				
		TRUPPA in fp	0					
Allievi	605							
TOTALI INCLUSI CC e CCPP					20.652	276.154	7,48%	
TOTALI SOLO FA					12.587	162.693	7,74%	

(1) Esclusi Cappellani Militari

Appendice 2

PERSONALE FEMMINILE RECLUTATO NELL'ANNO 2022(*)

PROVENIENZA	DOMANDE PRESENTATE DALLE DONNE	POSTI A CONCORSO	PERSONALE RECLUTATO
ACCADEMIE	5748	452	81
UFFICIALI NOMINA DIRETTA	666	62	16(**)
TRANSITO, PER CONCORSO INTERNO, DEI LGT., RU. ISPETTORI, SOVRINTENDENTI, APPUNTATI E CARABINIERI AL RUOLO NORMALE	13	40	2
RUOLI SPECIALI	639	212	21(**)
ALLIEVI UFFICIALI FERMA PREFISSATA	309	201	15(**)
ALLIEVI UFFICIALI PILOTI DI CPL	415	26	0
ALLIEVI MARESCIALLI	18544	3657	477
SOTTUFFICIALI NOMINA DIRETTA	404	34	15(*)
ORCHESTRE BANDE MUSICALI	219(*)	38	1(**)
TRANSITO, PER CONCORSO INTERNO, NELLA CATEGORIA SOTTUFFICIALI (RUOLI MARESCIALLI/ISPETTORI)	829	1640	146(*)
TRANSITO, PER CONCORSO INTERNO, NELLA CATEGORIA SOTTUFFICIALI (RUOLI SERGENTI/SOVRINTENDENTI)	1004	5394	180
VOLONTARI IN SERVIZIO PERMANENTE	174	1708	255
VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI QUATTRO ANNI (FORZE SPECIALI)	18	194	(*)
VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI QUATTRO ANNI (ATLETI)	54	37	14(**)
VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI UN ANNO	14913	10000	1213(**)
SCUOLE MILITARI	759	228	87
TOTALE	44708	23923	2436

Note:

(*) i dati potrebbero comprendere personale reclutato con domande presentate nel 2021.

(**) dato non definitivo – procedure concorsuali in atto.

CAPITOLO V

(Sostegno alla ricollocazione professionale dei Volontari congedati)

1. LA STRUTTURA E IL PROGETTO “SBOCCHI OCCUPAZIONALI”

All’indomani della sospensione del servizio obbligatorio di leva, con la trasformazione delle F.A. in senso interamente professionale, all’Amministrazione Difesa è stato attribuito il compito istituzionale di sostenere la ricollocazione professionale dei volontari congedati senza demerito. L’attività, tesa ad accompagnare i volontari congedati verso il mondo del lavoro, è svolta da una specifica struttura ministeriale composta da una unità organizzativa di livello centrale incardinata nel I Reparto del Segretariato Generale della Difesa/DNA, denominata “Ufficio per il sostegno alla ricollocazione professionale dei volontari congedati senza demerito”, nonché da 18 Sezioni territoriali funzionalmente dipendenti, attualmente ubicate presso i Comandi Territoriali dell’EI, per garantire una presenza più capillare a livello regionale. Presso gli Enti/Comandi/Distaccamenti/Reparti (ECDR) dell’Esercito e alcuni Enti intermedi della Marina operano, inoltre, gli “sportelli informativi” dedicati al sostegno alla ricollocazione. L’Ufficio definisce, in collaborazione con lo Stato Maggiore della Difesa, la *policy* delle azioni da porre in essere, fornendo linee di indirizzo alle Sezioni territoriali, monitorandone e coordinandone le attività. La finalità della struttura di “sostegno” non coincide con il collocamento dei volontari, bensì consiste nel mettere in atto una serie di politiche attive (orientamento, informazione, formazione, *stage*, *counseling* ecc.) che consentano agli stessi di prendere consapevolezza circa le proprie potenzialità occupazionali e le esigenze del mercato, facendo propri strumenti idonei che permettano di effettuare autonomamente ricerche proficue e vincenti in grado di procurare lavoro stabile. L’insieme delle azioni poste in essere in sede nazionale e locale rientra in quello che, per praticità, viene definito “Progetto Sbocchi Occupazionali” a cui i destinatari finali aderiscono volontariamente attraverso il portale del Ministero della Difesa, utilizzando il *software* Sistema Informativo Lavoro Difesa (SILDifesa).

2. IL SISTEMA INFORMATIVO LAVORO DIFESA (SILDIFESA)

Il Sistema Informativo Lavoro Difesa (di seguito SILDifesa), concepito come l’insieme di procedure, rete relazionale, flussi di dati e comunicazioni, rappresenta l’architettura

portante del progetto “Sbocchi Occupazionali”. Il Sistema e la banca dati, ad esso collegata, sono utilizzabili da:

- a. i volontari (per ricercare offerte occupazionali disponibili, per consultare il proprio *curriculum* e visualizzare i propri dati all’interno del Sistema, per comunicare tempestivamente la rinuncia e/o variazione e aggiornamento riguardante il Progetto “Sbocchi Occupazionali”);
- b. le aziende (per richiedere l’accreditamento al sistema, per ricercare le professionalità dei militari congedati e visualizzare i relativi *curricula*, per inserire offerte occupazionali, *stage* e/o tirocini);
- c. gli operatori centrali o periferici (per la raccolta dei dati relativi ai soggetti che aderiscono al progetto “Sbocchi Occupazionali”, per l’incrocio domanda-offerta).

Al 31 dicembre del 2022 risultano presenti e disponibili in banca dati circa n. 4901 curricula di volontari aderenti al progetto tra volontari in servizio prossimi al congedo e volontari già congedati.

La reingegnerizzazione del SILDifesa è stata finalizzata e il sistema si conta di metterlo in produzione nei primi mesi del 2023.

3. LA PROMOZIONE DELLE POLITICHE ATTIVE

a. L’informazione sul progetto e la comunicazione istituzionale

Nel 2022 le Sezioni territoriali hanno realizzato gli abituali *briefing* informativi presso gli Enti delle F.A.. L’attività degli “sportelli informativi” presso gli ECDR dell’Esercito e della Marina ha permesso l’ulteriore circolazione delle informazioni relative ai servizi che il Progetto “Sbocchi Occupazionali” prevede a beneficio dei volontari senza demerito.

Nell’arco dell’anno sono state implementate oltre 2.733 pagine *web* sul sito istituzionale (concorsi con riserva dei posti, *news* delle attività di maggior rilievo delle Sezioni Territoriali coordinate, opportunità formative e lavorative, ecc.). A causa del malfunzionamento di Web Analytics Italia (WAI), sistema di tracciamento consigliato dall’Agenzia per l’Italia Digitale (AGID), non è attualmente possibile inserire, in questo documento, i dati successivi al 13 luglio 2022 recepiti tramite WAI. Tali dati, secondo Agid, saranno disponibili una volta che la piattaforma WAI sarà stata potenziata e verranno risolte tutte le criticità afferenti la privacy (cfr. Gabinetto del

Ministro - Ufficio Pubblica Informazione - Sezione Comunicazione Digitale - Webmaster Difesa). Ad ogni buon conto facendo una proiezione con i rilevamenti nei periodi precedenti (Luglio – Dicembre 2021 e Gennaio - Giugno 2022) è lecito confermare il trend in crescita che si attesta circa a + 7%. Attraverso la *newsletter*, l'Ufficio raggiunge, ad oggi, in completa autonomia di contenuti e tempistiche d'invio, n. 10.408 utenti (Fig. 1 - il dato è costantemente in crescita; la rilevazione riferita al 2021 contava n. 10.153 iscritti). Dall'inizio dell'anno sono state predisposte ed inviate n. 81 *newsletter*, in particolare n. 52 afferenti i bandi di concorso riservati e n. 29 relative a offerte formative o lavorative.

E' stato somministrato, attraverso gli sportelli informativi presenti negli ECDR, un questionario di *customer satisfaction* rilevando 740 interazioni e l'analisi delle risposte fornisce uno standard = "molto elevato".

L'Ufficio ha curato, come ogni anno, la redazione e la distribuzione capillare della pubblicazione "Un anno di notizie".

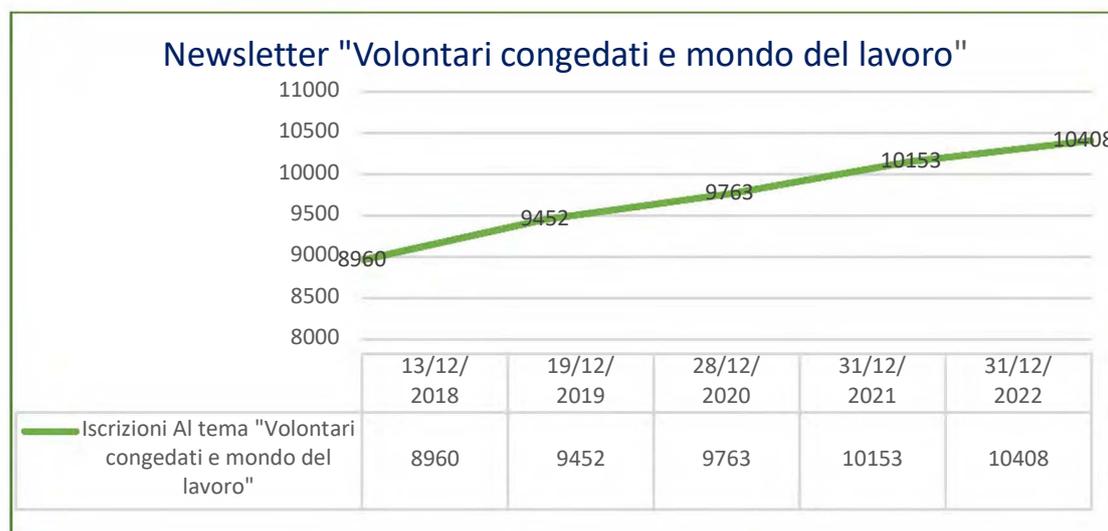


Fig. 1

b. Il servizio di orientamento

Nel quadro delle molteplici attività che l'Ufficio pone in essere al fine di perseguire il suo obiettivo istituzionale, riveste particolare importanza l'offerta del servizio di orientamento professionale ai volontari aderenti al Progetto. Il servizio, erogato dagli Orientatori Professionali dell'AD, è finalizzato a fornire al volontario gli strumenti necessari per una concreta ed efficace ricerca del lavoro, aiutandolo a prendere coscienza delle proprie competenze e abilità e ad individuare il percorso formativo e/o

professionale necessario a valorizzarle. Nel 2022 hanno usufruito del servizio di orientamento n. 776 volontari (congedati o prossimi al congedo) confermando il leggero trend in aumento rispetto al dato del 2021 pari a n. 715. A seguito della convenzione stipulata lo scorso anno con UMANA S.p.A., l'Ufficio ha ampliato le opportunità offerte agli utenti con l'avvio del progetto denominato "Trova la tua strada" che prevede la partecipazione di un orientatore della suddetta agenzia alle sessioni informative tenute dalle Sezioni territoriali presso gli Enti delle F.A. ed il successivo inserimento dei volontari interessati in percorsi personalizzati di selezione, formazione e/o orientamento.

c. La formazione

Anche nel corso del 2022 l'Ufficio ha coinvolto le Sezioni funzionalmente dipendenti, incardinate nei Comandi Territoriali dell'Esercito, nel promuovere iniziative formative mirate a soddisfare la domanda di lavoro locale. Sulla scorta delle proposte formative pervenute, in linea con le indicazioni fornite dalle Camere di commercio e dalle Associazioni di categoria locali interessate al riguardo, sono stati finanziati con il Cap. 1265/3 nel corso dell'anno dall'A.D. n. 10 corsi (n. 163 volontari formati). Gli Enti formatori sono stati individuati tra quelli accreditati presso le Regioni; i percorsi formativi hanno riguardato gli ambiti della logistica e distribuzione, amministrazione, ed abilitazioni professionali. Sono stati attivati, inoltre, con i fondi regionali e delle Province Autonome, n. 10 percorsi formativi (n. 86 volontari formati) afferenti agli ambiti infrastrutturali (conduttori impianti termici, installatori e manutentori impianti elettrici), dei servizi di controllo e dell'informatica. A tutti i frequentatori è stato somministrato il questionario di *customer satisfaction*, da cui sono emersi giudizi complessivamente positivi ai fini della valutazione qualitativa del servizio erogato. Nel corso dell'anno il Piano di Offerta Formativa della Difesa, di cui all'art. 1013, comma 5 bis del D.Lgs. 66/2010 - novellato dall'art. 11 del D.Lgs. 8/2014 - ha permesso di organizzare in modalità *e-learning* n. 6 corsi *Information and Communications Technology* (ICT), n. 2 di lingua inglese e n. 5 corsi di abilitazione professionale svolti in presenza (n. 35 volontari formati). Sono, inoltre, stati attivati 5 corsi con società private, Confindustria Chieti/Pescara e con SME che hanno formato ulteriori 11 volontari negli ambiti delle abilitazioni professionali, informatica e sicurezza