



STATO MAGGIORE DELLA DIFESA
I Reparto Personale - Ufficio Formazione

SMD – FORM 001

(seconda edizione)

DIRETTIVA
PER LA FORMAZIONE INTERFORZE
DEL PERSONALE

Novembre
2004

INDICE

Argomento

ATTO DI APPROVAZIONE	III
REGISTRAZIONE AGGIUNTE E VARIANTI	IV
RIFERIMENTI	V
1. PREMESSA	1
2. CRITERI FONDAMENTALI	1
3. OBIETTIVI	2
4. LE SCUOLE MILITARI	4
5. GLI UFFICIALI	4
a. Formazione di base: Accademie Militari, Scuole di Applicazione e Corsi per il passaggio al servizio permanente	4
b. Formazione Superiore	5
(1) Corsi di SM/Normali/di Istituto	5
(2) Corsi ISSMI e IASD	5
6. I SOTTUFFICIALI	5
a. Corsi di formazione per Sergenti/Vice Brigadieri	6
b. Scuole Allievi Marescialli	6
7. IL PERSONALE DI TRUPPA	6

ATTO DI APPROVAZIONE

Approvo la Direttiva SMD FORM 001, seconda edizione 2004, per la formazione interforze del personale.

Roma,

*IL CAPO DI STATO MAGGIORE DELLA DIFESA
Ammiraglio Giampaolo DI PAOLA*

REGISTRAZIONE DELLE AGGIUNTE E VARIANTI

n.	Registrazione e firma di chi effettua la variante	Data
1	Variante disposta con lettera n. 118/732/327 in data 28 febbraio 2007 dello Stato Maggiore della Difesa	

RIFERIMENTI

- Legge 18 febbraio 1997, n. 25, “Attribuzioni del Ministro della Difesa, ristrutturazione dei vertici delle Forze Armate e dell’Amministrazione della Difesa”;
- DPR 25 ottobre 1999, n. 556, “Regolamento di attuazione dell’art. 10 della legge 18 febbraio 1997, n. 25, concernente le attribuzioni dei vertici militari”;
- Direttiva Ministeriale in merito alla politica militare ed all’attività informativa e di sicurezza per il biennio 2004 - 2005.

DIRETTIVA PER LA FORMAZIONE INTERFORZE DEL PERSONALE

PREMESSA

La legge 18 febbraio 1997, n. 25 ed il discendente D.P.R. 25 ottobre 1999, n. 556 (Regolamento di attuazione dell'art. 10 della predetta legge), attribuiscono, tra l'altro, al Capo di SM della Difesa la competenza ad emanare disposizioni a carattere generale sugli obiettivi della formazione professionale e culturale del personale delle Forze Armate, con specifico riguardo agli aspetti interforze.

In tale contesto, la presente Direttiva ha lo **scopo** di indicare i **criteri** fondamentali cui fare riferimento per la formazione interforze del personale, gli **obiettivi** da conseguire ed alcuni **lineamenti d'impiego** connessi. Ad essi le Forze Armate e soprattutto gli Istituti Scolastici militari devono conformarsi, affinché il personale di ogni ordine e grado acquisisca e sviluppi la giusta mentalità e le capacità professionali necessarie per operare con sempre maggiore efficacia nei moderni scenari operativi.

2. CRITERI FONDAMENTALI

Nella concezione ed attuazione dei percorsi formativi di ogni livello si dovranno osservare i seguenti criteri:

- valorizzazione del concetto di “**militarità**”, da intendere come acquisizione della consapevolezza di dover svolgere una professione contraddistinta da uno “status” peculiare, da cui derivano **obblighi etici e morali imprescindibili**. I contenuti dall'atto del **Giuramento** costituiscono prima, fondamentale espressione di impegno personale in tal senso e devono essere costantemente richiamati affinché possano sempre guidare le azioni di ciascun componente della compagine militare;
- consolidamento dello “**spirito di appartenenza**” alle Forze Armate e all'Istituzione Militare in genere, basato sulla condivisione del peculiare “status” e dell'insieme dei valori ad esso sotteso. Per tale aspetto, risulta fondamentale l'assimilazione del concetto di “**integrazione interforze**”, motivato non da meri aspetti ordinativi, bensì da concrete esigenze funzionali che ormai investono tutti i settori, da quello della pianificazione generale ed operativa a quello industriale – tecnologico a quello finanziario, ecc. In tale ottica, pur facendo salvo lo **spirito di Corpo** peculiare di ciascuna Forza Armata e delle rispettive Unità, fin dai primi anni della formazione delle varie categorie di personale va promosso e favorito il senso di appartenenza ad un'**unica compagine militare**, che, indipendentemente dall'uniforme indossata, persegue gli stessi fini e obiettivi al servizio del Paese;

- implementazione della “conoscenza reciproca fra le Forze Armate”, quale base su cui costruire una giusta **mentalità interforze** di tutte le categorie di personale. Essa va quindi perseguita **fin dai primi anni della formazione**, tanto in termini di acquisizione delle nozioni organizzative e d’impiego relative alle diverse F.A., quanto in termini di “conoscenza personale” a tutti i livelli;
- sviluppo della “conoscenza dei maggiori organismi internazionali” in relazione alle sempre crescenti esigenze di impiego e di integrazione;
- assimilazione del concetto di “formazione continua in senso interforze e multinazionale”, nella consapevolezza che il processo formativo non può considerarsi esaurito presso gli Istituti Scolastici di base, ma va perfezionato e arricchito lungo tutto l’arco della carriera delle varie categorie di personale. Ciò soprattutto in relazione al fatto che, nei moderni scenari operativi, le occasioni d’impiego dello strumento militare in senso interforze e multinazionale sono ormai assolutamente normali, anche ai più alti livelli di comando.
In tale contesto rientra a pieno titolo la **politica di impiego del personale**, in considerazione che un’oculata alternanza di incarichi attribuiti al personale nella Forza Armata di appartenenza, negli organismi interforze ed in quelli internazionali (sia strutturati sia di contingenza) potrà dare vita ad un “circuito virtuoso” che senza dubbio consentirà di disporre di personale in grado di operare al meglio ai diversi livelli ed in ogni circostanza;
- conseguimento di una “formazione linguistica adeguata”, fin dai primi gradi della carriera, in quanto presupposto imprescindibile dell’integrazione multinazionale.

3. OBIETTIVI

Sulla base dei criteri fondamentali sopra esposti, si indicano i seguenti obiettivi di conoscenza e di capacità da perseguire, in particolare nell’ambito dei programmi didattici degli Istituti di Formazione e Specialistici:

- instillare e richiamare in ogni sede i principi etici e morali che sottendono l’esercizio della professione militare, ponendo particolare enfasi sulla fedeltà istituzionale, il senso dell’onore, della disciplina, del dovere e della responsabilità, nonché sulla disponibilità incondizionata al servizio.
In tale ambito vanno sviluppati anche adeguati insegnamenti di **Storia Militare**, che consentano di conoscere le tradizioni delle nostre F.A., gli sviluppi della dottrina militare e le sue applicazioni nel tempo ;
- conoscere l’organizzazione, le caratteristiche peculiari e le capacità operative delle **Forze Armate diverse dalla propria**, anche promuovendo scambi culturali tra le rispettive strutture scolastiche, da concretizzarsi tramite l’effettuazione di visite reciproche, scambio di Allievi ogni qualvolta possibile (esercitazioni, campi d’arma, campagne addestrative navali, ecc.)

inserimento di seminari interforze nell'ambito dei programmi didattici di Forza Armata, scambio di insegnanti e conferenzieri, ecc..

Nel tempo, vanno poi sviluppate le conoscenze dei sistemi di Comando e Controllo e dei principali sistemi d'arma di tutte le Forze Armate;

- conoscere le maggiori **organizzazioni internazionali**, con particolare riferimento a ONU, OSCE, NATO, UE, approfondendone i compiti, le norme che ne regolano l'attività e i meccanismi di funzionamento.

Nel contempo, nell'ambito della "formazione continua" ed in relazione agli incarichi che potranno essere chiamati a ricoprire le diverse categorie di personale, occorrerà che vengano sviluppati adeguati programmi volti a favorire l'acquisizione delle "**procedure operative**", con priorità assoluta per quelle stabilite in ambito NATO;

- essere in grado di comprendere ed esprimersi in **lingua Inglese**, requisito ormai indispensabile per l'esercizio della professione militare a tutti i livelli. A tal fine, per la valutazione dei risultati, va preso a riferimento il Test Unificato Interforze (TUI), redatto secondo lo STANAG 6001, con i suoi quat-tro parametri fondamentali previsti dallo S.L.P. (Standard Language Profile: Listenig - Speaking - Reading - Writing). E' poi necessario che almeno gli Ufficiali dei Ruoli Normali acquisiscano una conoscenza sufficiente di una **seconda lingua** (Francese, Spagnolo, Tedesco), prevedendo, a partire dall'anno accademico 2007 - 2008, tale insegnamento anche per gli Allievi delle Accademie e delle Scuole Sottufficiali.

Inoltre, in relazione al contesto internazionale ed alle sue possibili evoluzioni, le F.A. dovranno provvedere a costituire con priorità un adeguato bacino di conoscitori delle lingue medio-orientali (Arabo) e balcaniche (Serbo - Croato), nonché di lingue "**rare**" (tra le quali, le lingue dell'Africa continentale, il Russo, il Persiano, il Cinese, l'Hindi).

Infatti, per l'espletamento degli incarichi "sul terreno", implicanti un contatto diretto con la popolazione dei Paesi in cui si opera, la conoscenza dei principi di base della cultura e della lingua locale risulta determinante per la condotta e l'esito finale delle operazioni stesse. Tale conoscenza è altresì necessaria anche per soddisfare le variegate esigenze connesse con i nuovi scenari politico-economici.

L'attività formativa linguistica dovrà assumere carattere assolutamente prioritario nella pianificazione posta in essere dalle F.A. e, tra l'altro, dovrà essere articolata prevedendo specifiche attività didattiche (es. corsi *full-immersion*) da tenersi nei Paesi d'interesse politico-militare, **con particolare riferimento alla lingua ed alla cultura araba.**

Al riguardo, allo scopo di monitorare tale importante attività, dovrà essere fornito a questo Stato Maggiore della Difesa un quadro di situazione annuale, su quanto realizzato e sulle progettualità previste in materia.

- nel campo dell'*impiego*, l'assolvimento di incarichi nell'Area Interforze ed Internazionale deve costituire, specie per gli Ufficiali e Sottufficiali dei gradi intermedi, un passaggio pressoché obbligato. Tale impiego consente, infatti, di accrescere la cultura interforze, di arricchire la formazione iniziale e di porre concrete basi per assolvere con efficacia il grande numero di incarichi (al momento quasi 4.000) nei più disparati contesti internazionali e nei Comandi Operativi Multinazionali.

Per le procedure di designazione del personale da impiegare presso le suddette aree, sono previste specifiche Direttive (SMD-P-104 ed SMD – P – 105).

In esse viene stabilita, di massima, la permanenza presso i Reparti/Enti/Comandi interforze ed internazionali per almeno tre anni; tale periodo di tempo risulta infatti necessario per dare stabilità alla struttura, consentire al personale di assimilare la mentalità e lo spirito interforze, comprenderne le funzioni e le procedure, creando i presupposti per il massimo rendimento.

Analogamente a quanto detto per l'area interforze, anche le F.A. dovranno tendere alla stabilità di impiego presso i propri Reparti/Unità, soprattutto ai minori livelli, per favorire la coesione morale dei Quadri ed il consolidarsi dello spirito di Corpo, che danno valore aggiunto all'operatività.

Fermo restando quanto precede, nei paragrafi che seguono sono indicati alcuni ulteriori elementi relativi alla varie categorie di personale e/o ai diversi momenti formativi.

4. LE SCUOLE MILITARI

Le Scuole Militari costituiscono il primo gradino formativo per molti giovani che sceglieranno, successivamente, la carriera militare. Peraltro, la giovane età d'ingresso, la particolarità degli studi effettuati, la "scelta" non obbligata in merito alla prosecuzione della carriera, al ruolo (Ufficiali, Marescialli, Volontari) ed alla F.A. nella quale intraprenderla, rendono tale momento estremamente favorevole per la formazione di una coscienza militare ed interforze. Infatti, la conoscenza della realtà militare e di ciascuna F.A. potrà senza dubbio contribuire ad indirizzare al meglio le successive scelte del giovane.

Pertanto, al termine del percorso formativo, l'Allievo dovrà aver conseguito i seguenti obiettivi minimi di conoscenza:

- organizzazione della Difesa, ruolo, compiti e caratteristiche essenziali di ciascuna F.A.;
- lingua Inglese (livello minimo 1-1-1-1);
- elementi sui principali sistemi d'arma delle F.A..

5. GLI UFFICIALI

a. Formazione di base: Accademie, Scuole di Applicazione e Corsi per il passaggio al servizio permanente.

Le Accademie costituiscono il momento formativo di base dell'Ufficiale e sono in genere fortemente "caratterizzate di F.A.", mentre è indispensabile far nascere ed alimentare anche il seme della cultura interforze, in modo che il giovane prenda subito coscienza della realtà operativa delle diverse Forze Armate ed impari che nella sinergia interforze risiede la reale efficacia di uno strumento militare moderno.

In tale quadro, al termine del ciclo formativo, l'Ufficiale-Allievo dovrà, in particolare:

- avere assimilato le principali linee direttive della politica di difesa e sicurezza nazionale e la normativa che regola la materia, nonché le caratteristiche dell'organizzazione delle diverse Forze Armate;
- sapere esprimersi in lingua Inglese in forma orale e scritta ed avere una sufficiente conoscenza di almeno una seconda lingua straniera (a scelta tra Francese, Spagnolo e tedesco). A conclusione del percorso formativo l'Ufficiale-Allievo dovrà essere sottoposto al Test Unificato Interforze.

Qualora il risultato, per la lingua Inglese, non fosse uguale o superiore al livello 3-3-3-3, la Forza Armata di appartenenza dovrà prevedere un percorso formativo specifico, da effettuare anche presso i reparti di impiego, in modo da consentire il raggiungimento del livello in questione prima della promozione al grado di Capitano ed equiparati.

b. **Formazione Superiore.**

(1) **Corsi di SM/Normali/di Istituto.**

Il Corso di SM/Normale/di Istituto costituisce un fondamentale momento di passaggio per gli Ufficiali verso un impiego nell'ambito di un Comando/SM di Forza Armata ovvero in ambito interforze/internazionale. E' perciò assolutamente indispensabile individuare le capacità che dovranno essere possedute in relazione ai possibili compiti che l'Ufficiale dovrà assolvere. In particolare, si sottolinea la necessità che vengano acquisite le conoscenze relative a:

- Direttive della politica di sicurezza e difesa nazionale e conseguenti risvolti sull'organizzazione e sull'impiego delle diverse Forze Armate;
- contenuti delle principali pubblicazioni interforze e delle metodologie di lavoro definite dalla circolare SMD 104.

Inoltre, l'Ufficiale frequentatore dovrà prendere parte od assistere ad esercitazioni delle Forze Armate diverse dalla propria e/o interforze. In tali occasioni, qualora possibile, l'Allievo potrà essere chiamato a svolgere un ruolo operativo (anche in affiancamento con il titolare) nell'ambito dell'organizzazione interforze o di Forza Armata diversa.

(2) **Corsi ISSMI e IASD.**

I corsi in argomento, essendo interforze, rispondono "per costruzione" alle finalità della presente Direttiva. I rispettivi obiettivi e programmi didattici, in accordo con le Forze Armate, sono definiti dal Capo di SM della Difesa, di anno in anno, in relazione all'evolvere della situazione nazionale ed internazionale ed in linea con le Direttive Ministeriali. A tal fine si rimanda a quanto stabilito nella specifica Direttiva ***SMD FORM 002***.

6. **ISOTTUFFICIALI.**

Nella formazione della categoria dei Sottufficiali, a tutt'oggi non è previsto uno specifico momento formativo in senso interforze. Peraltro, la categoria in argomento, con il progredire della professionalizzazione ed in virtù dei nuovi iter di reclutamento, sta sviluppando potenzialità tali da poter assicurare un sempre migliore livello di prestazioni nell'ambito dei Comandi e Stati Maggiori nazionali ed internazionali.

Per favorire tale processo evolutivo, è necessario che già nel corso dell'attività formativa di base venga implementata la mentalità interforze e vengano fornite le conoscenze indispensabili per poter bene operare nei suddetti contesti. Peraltro, la peculiarità dei percorsi formativi dei Sottufficiali impone di considerare gli aspetti di seguito riportati:

a. **Corsi di formazione per Sergenti/Vice Brigadieri.**

Tali corsi - di durata relativamente breve - sono rivolti a personale proveniente dai Volontari/Carabinieri in Servizio Permanente, cioè già in possesso di pregresse esperienze di servizio, spesso arricchite dall'impiego in operazioni, anche all'estero; di conseguenza, l'azione formativa va indirizzata verso obiettivi limitati ma ben definiti.

Per quanto d'interesse interforze, oltre alla conoscenza dell'organizzazione della Difesa e delle maggiori organizzazioni internazionali, dovranno essere poste le basi per far conoscere le opportunità di impiego nei consessi interforze/internazionali, stimolando l'interesse ad acquisire la conoscenza della lingua Inglese, anche mediante la frequenza di corsi presso gli Enti/Reparti. Dovrà poi essere favorita in ogni modo, da parte delle singole Forze Armate, la "crescita" professionale di tale categoria di Sottufficiali, fornendo concrete opportunità di miglioramento delle conoscenze attraverso la frequenza dei Corsi di specializzazione già previsti, soprattutto all'estero.

b. **Scuole Allievi Marescialli.**

Analogamente a quanto detto per le Accademie Militari, le Scuole Allievi Marescialli costituiscono il primo momento formativo "strutturato" per la categoria. Pertanto, risulta quanto mai necessario creare le basi per alimentare nell'Allievo anche la cultura interforze.

In tale contesto, va considerato che con la riforma del sistema di reclutamento è stato previsto il requisito del possesso del diploma di scuola media superiore per l'accesso al ruolo. Ciò consente di sviluppare programmi formativi di livello superiore rispetto al passato; quindi, nel settore degli studi a carattere militare e tecnico-professionale, possono e devono essere perseguiti anche per i futuri Marescialli gli obiettivi interforze già precedentemente indicati.

In particolare, al termine del processo formativo di base il Maresciallo-Allievo dovrà essere sottoposto al Test Unificato Interforze per l'accertamento della conoscenza della lingua Inglese, con obiettivo minimo il livello 2-2-2-2.

Successivamente, si dovrà tendere a far acquisire il livello 3-3-3-3 prima della promozione al grado di Maresciallo Capo, mediante la frequenza di specifici corsi presso gli Enti/unità d'impiego.

7. IL PERSONALE DI TRUPPA

- a. Come noto, a seguito dell'approvazione della legge 23 agosto 2004, n. 226 (nota anche come "Professionale 3") e la conseguente sospensione del servizio di leva obbligatorio, dal 1° gennaio 2005 muterà radicalmente il sistema di reclutamento dei Volontari delle Forze Armate, realizzando uno stretto collegamento con l'alimentazione dei ruoli di base delle Forze di Polizia. L'aspetto fondamentale del nuovo sistema è costituito dall'istituzione del bacino dei **Volontari in Ferma Prefissata di un anno (VFP1)**, da cui attingeranno, successivamente, tutte le Istituzioni "in uniforme".

In tale prospettiva, assume fondamentale importanza sia l'aspetto della selezione – già adeguatamente disciplinato dalla citata legge e dal Decreto Ministeriale discendente – sia quello formativo.

In linea generale, si può affermare che tutto il periodo della ferma di un anno è in effetti un periodo di formazione, per cui è in questa fase che si dovranno instillare i principi etici e morali propri della professione militare e, nel contempo, sviluppare le conoscenze di base dell'organizzazione della Difesa nel suo complesso e delle diverse Forze Armate in termini di caratteristiche fondamentali e di struttura.

- b. Per la categoria dei **Volontari in Ferma Prefissata di 4 anni - VFP4** (ovvero per i **Carabinieri in ferma quadriennale**), dovrà proseguire il processo di formazione nell'ambito della rispettiva Forza Armata avendo a riferimento - per quanto di interesse interforze - gli obiettivi generali già enunciati e ponendo particolare attenzione ai seguenti aspetti:
- dopo la ferma di 4 anni, i Volontari transiteranno in servizio permanente nelle Forze Armate o nelle diverse Forze di Polizia; pertanto, non dovrà essere tralasciata occasione per favorire la conoscenza approfondita delle diverse realtà istituzionali, prevedendo lo sviluppo di adeguate lezioni teoriche nell'ambito dei normali programmi d'istruzione, integrate da attività pratiche da svolgere in senso interforze, opportunamente coordinate con le vere e proprie attività addestrative, regolate dalle specifiche direttive emanate dallo Stato Maggiore della Difesa;
 - dovranno essere sfruttate appieno le possibilità offerte dal progetto "Euroformazione" in materia di conoscenze linguistiche (Inglese) ed informatiche. Al riguardo, va tenuto presente che tale progetto conserva piena validità fino al 31 dicembre 2006 – data di naturale scadenza – ma sono già in corso iniziative volte a prolungarne la effetti.
- c. Per quel che concerne i **Volontari in Servizio Permanente (VSP)**, si evidenzia quanto segue:
- ancora per qualche anno, la categoria sarà costituita da personale relativamente "giovane", proiettato essenzialmente a svolgere incarichi nell'area operativa.

Tuttavia, la sospensione del servizio di leva obbligatorio imporrà sempre più di impiegare i VSP anche nelle altre aree funzionali;

- la vigente normativa offre, a tale categoria di Volontari, notevoli possibilità di accesso tanto alla carriera dei Sottufficiali (in via esclusiva per il Ruolo Sergenti, con riserva di posti per il Ruolo Marescialli) quanto a quella degli Ufficiali (riserva di posti).

In tale contesto, assumono prioritaria importanza i criteri relativi all’**“impiego”** e alla **“formazione permanente”** dettati nella prima parte della presente Direttiva. Infatti, le Forze Armate dovranno individuare, da un lato, i percorsi d’impiego più adeguati a consentire di utilizzare al meglio le risorse umane che nel tempo si renderanno disponibili, con specifico riferimento all’aspetto interforze (“circuito virtuoso” negli incarichi di Forza Armata, interforze ed internazionali); dall’altro lato, anche per i VSP dovrà essere perseguita una preparazione nella lingua Inglese che consenta, nei primi anni di servizio, di acquisire il livello minimo 2-2-2-2.

Tali obiettivi, che possono sembrare troppo ambiziosi per una categoria numericamente consistente, di fatto appaiono:

- irrinunciabili, tenuto conto dei possibili sviluppi di carriera del personale in questione e dei crescenti impegni in campo interforze e internazionale;
- di fatto raggiungibili, in considerazione del processo selettivo previsto dalle nuove norme, della conseguente qualità del personale che potrà essere reclutato e degli “step” formativi indicati per i VFP 1 e per i VFP 4 prima dell’accesso al servizio permanente.

- d. In conclusione, per i Volontari occorre prendere piena coscienza che essi costituiscono la vera “sfida” per il futuro delle Forze Armate nell’ottica della completa professionalizzazione.

Di conseguenza, anche dal campo formativo occorrerà procedere con determinazione nel conseguimento dei prioritari obiettivi indicati, fermo restando che questi potranno essere perfezionati man mano che il nuovo sistema andrà a regime.