

## **PARTE V**

### **IL PERSONALE MILITARE**

#### **5.1 LA CONDIZIONE MILITARE**

- 5.1.1 L'indagine conoscitiva sulla condizione militare

#### **5.2 IL RECLUTAMENTO**

- 5.2.1 Il reclutamento dei militari di truppa
- 5.2.2 Il reclutamento dei sottufficiali
- 5.2.3 Il reclutamento degli ufficiali in spe
- 5.2.4 Il reclutamento degli ufficiali ausiliari
- 5.2.5 Le forze di completamento
- 5.2.6 Richiami in servizio dall'ausiliaria
- 5.2.7 Arma dei Carabinieri
- 5.2.8 Il servizio militare femminile
- 5.2.9 I Cappellani militari in Italia
- 5.2.10 Obiezione di coscienza
- 5.2.11 La forza bilanciata del 2001

#### **5.3 ITER DI CARRIERA (selezione, valutazione e criteri)**

- 5.3.1 Ufficiali
- 5.3.2 Sottufficiali
- 5.3.3 Truppa
- 5.3.4 Dimissioni (esclusi i Carabinieri)

#### **5.4 TRATTAMENTO ECONOMICO**

- 5.4.1 Adeguamento periodico della retribuzione
- 5.4.2 Trattamento di quiescenza
- 5.4.3 Sviluppi futuri
- 5.4.4 Trattamento del personale militare impegnato in operazioni di pace e di carattere umanitario
- 5.4.5 La differenza del trattamento economico delle forze armate italiane rispetto agli Alleati della NATO

#### **5.5 IL PROBLEMA DEGLI ALLOGGI**

#### **5.6 LA RAPPRESENTANZA MILITARE**

#### **5.7 BENESSERE DEL PERSONALE**

#### **5.8 IL FENOMENO DEL NONNISMO**

##### **5.1 La condizione militare**

La Corte Costituzionale, nell'esprimersi sulla "condizione militare", ha ribadito ripetutamente la peculiarità della situazione propria del cittadino (militare) inserito nelle Forze Armate rispetto a quella degli altri cittadini. Ciò in quanto la posizione del cittadino militare si caratterizza tra l'altro per la stretta sottoposizione di questo al rapporto gerarchico ed alla disciplina militare: elementi posti a fondamento del funzionamento delle Forze Armate stesse. Rapporti gerarchici e disciplinari che si concretizzano in precisi limiti ai diritti fondamentali (quali, ad esempio, il diritto di sciopero, d'espressione, d'associazione), alla sottoposizione ad una legislazione speciale (il codice penale militare) e ad uno specifico regolamento di disciplina.

Ne conseguono atipicità nel reclutamento (normalizzato, ossia costanza dei flussi di immissione) connessi anche ad una costante efficienza fisica, la cui perdita determina la scissione del rapporto d'impiego (inidoneità al servizio militare), una formazione ed addestramento mirati e continui, una continua verifica dei risultati conseguiti e del comportamento del militare durante il servizio (che si concretizza nella redazione della documentazione caratteristica), un impiego peculiare e spesso a rischio sin dalla fase addestrativa, che comporta anche una mobilità nell'iter di carriera senza paragoni nel pubblico impiego. Al riguardo si rileva che il movimento del militare da una sede all'altra rientra nella categoria dell'ordine militare e non richiede pertanto alcuna motivazione, in quanto intrinseco ad una materia in cui l'interesse pubblico specifico del rispetto della disciplina e del servizio prevalgono in modo diretto ed immediato su qualsiasi altro.

A titolo di esempio sulla differenza esistente con la genericità del pubblico impiego, si riporta che la mancata esecuzione da parte di militare di un movimento da una sede all'altra assume rilevanza sotto il profilo penale

militare, in quanto rientrante nella violazione dell'obbligo di immediata esecuzione dell'ordine (articolo 173 del CPMP).

Non da ultimo, non va sottaciuto che il militare di ogni grado, che fa parte delle Forze Armate, volontariamente o in adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge sulla leva, con il giuramento s'impegna solennemente ad operare per l'assolvimento dei compiti istituzionali delle Forze Armate con assoluta fedeltà alle istituzioni repubblicane, con disciplina ed onore, con senso di responsabilità e consapevole partecipazione, senza risparmio di energie fisiche, morali ed intellettuali affrontando, se necessario, anche il rischio di sacrificare la vita (DPR 545/1986 art. 9).

Più nel dettaglio, tale complesso di doveri comporta, ordinariamente, per i militari di carriera:

- responsabilità disciplinari, amministrative e penali connesse al comando di unità ed alla gestione di sofisticati e costosi sistemi d'arma;
- continuo aggiornamento e riqualificazione tecnico professionale;
- estrema mobilità di lavoro e di sede, con alta frequenza di trasferimenti. Non va inoltre sottaciuto che tale mobilità si ripercuote non solo sul militare, ma anche sul suo nucleo familiare che spesso è posto dinanzi alla scelta se optare tra continui trasferimenti di sede ovvero per la lontananza del capo famiglia;
- limitazione e lentezza della carriera in dipendenza della struttura piramidale della gerarchia militare;
- maggiore usura psico-fisica rispetto alle carriere e alle professioni civili e maggior rischio di infortuni fisici e di malattia per causa di servizio.

Ai militari in servizio di leva sono imposti oneri diversi ma anch'essi rilevanti:

- difficoltà psicologiche d'inserimento nel contesto sociale delle località sedi di servizio e nello stesso ambiente militare, per la sua atipicità con quello civile;
- difficoltà economiche, che la paga molto modesta non consente di fronteggiare;
- possibile sottoutilizzazione in incarichi non gratificanti o inferiori alla qualificazione culturale e tecnico professionale posseduta;
- possibile allontanamento dai luoghi di residenza e da interessi sociali ed affettivi.

Se gli oneri sopra accennati sono di per sé insopprimibili perché derivanti dalla tipicità della condizione militare (a meno di quelli relativi al servizio di leva, che sarà sospeso entro il 2004) è tuttavia possibile ridurre o compensare con opportuni provvedimenti il disagio che ne deriva.

Soluzioni ai problemi possono essere indicate in un adeguamento del trattamento economico, delle norme in materia di alloggi e del benessere del personale in genere oltretutto quelle connesse al funzionamento degli organi di rappresentanza militare.

Anche nel quadro di un modello interamente professionale, rimane comunque imprescindibile l'orgoglio per la funzione svolta e per i valori militari, che rimangono il vero motivo di affezione istituzionale per chi ha fatto la scelta della carriera militare. E' però fuor di dubbio che tali fattori soggettivi non possono essere preservati dai soli interventi delle Istituzioni militari, proprio perché il cittadino militare ed il suo nucleo familiare sono in ogni caso parte integrante della società. Il mancato apprezzamento da parte dell'opinione pubblica del servizio genericamente svolto od addirittura la contrarietà, ad esempio, nei confronti delle attività addestrative (che possono essere sempre svolte in altra località ovvero annullate in quanto non giudicate necessarie) e dei sistemi di protezione sociale, visti questi ultimi come privilegi della categoria e non come misure atte a temperare la tipicità della condizione militare, possono sicuramente influenzare il personale nell'affezione verso l'Istituzione e rendere quindi non più sostenibile quello che diventa il peso della peculiarità militare.

Una delle misure con cui è possibile valutare tale atteggiamento psicologico del personale in servizio permanente può essere individuata dal tasso di dimissioni dal servizio degli ufficiali nei gradi da capitano a tenente colonnello, ove gli esodi negli ultimi tre anni sono incrementati sino a raggiungere quasi il 100% delle immissioni annue in determinati ruoli (piloti, medici) e comunque significativamente elevate anche nelle altre specializzazioni degli ufficiali. Al riguardo, va rilevato che si tratta di personale in possesso di professionalità per la cui preparazione l'Amministrazione necessita di anni e di significative risorse economiche.

Di ciò se ne dovrà tener necessariamente conto ed a prescindere dal modello di Difesa da perseguire.

### **5.1.1 L'indagine conoscitiva sulla condizione militare**

E' necessario a questo punto prendere anche in considerazione le conclusioni cui è giunta la Commissione Difesa della Camera dei Deputati al termine dell'indagine conoscitiva sulla condizione militare. Indagine purtroppo avviata al termine dell'anno 2000 quando già erano stati approvati tutti i provvedimenti legislativi sulla ristrutturazione delle Forze Armate.

“Lo svolgimento dell'indagine conoscitiva, ha consentito alla Commissione di approfondire la conoscenza delle principali problematiche che definiscono i contorni e la specificità della condizione del personale militare.

In linea generale ciò che è emerso dalle diverse audizioni, è l'esigenza di concentrare l'attenzione sul profondo e generalizzato stato di disagio del personale militare, che si ripercuote sulle motivazioni stesse di questo, con inevitabili effetti in termini di funzionalità ed operatività.

Tale situazione è particolarmente stridente con l'imponente processo di ristrutturazione delle Forze Armate, iniziato in questa legislatura, con l'approvazione di riforme, che hanno peraltro visto la Commissione protagonista nell'ambito dell'attività legislativa.

Tali riforme, definite da più parti "epocali", hanno trovato il loro culmine nell'approvazione della legge 331 del 14 novembre 2000 che istituisce il servizio militare professionale. Esse sono dunque volte alla profonda trasformazione del nostro strumento militare, risultata indispensabile per la presenza e l'influenza del ruolo dell'Italia nell'ambito dei contesti dell'Unione europea e dell'Alleanza atlantica.

E' dunque evidente che le grandi innovazioni in corso rendono più pressante l'esigenza di concentrare l'attenzione sui temi attinenti alla condizione del personale militare, ovvero sul fattore umano, quale fattore fondamentale e decisivo di ogni riforma.

Come emerso nel corso dell'indagine conoscitiva, ci sono numerosi e significativi profili per possibili interventi. Come del resto è emerso in occasione dell'esame dei singoli aspetti toccati dall'indagine.

Essi possono costituire la base per interventi normativi da attuare nella legislatura in corso o da sviluppare a partire dalla prossima.

In ogni caso occorre affrontare i temi trattati, con la stessa incisività con cui sono state affrontate le riforme strutturali delle Forze Armate, in modo da garantire allo strumento militare la funzionalità necessaria ad assicurare i fini ad esso assegnati, anche nel quadro degli obblighi nascenti per l'Italia dalla relativa appartenenza all'Unione Europea e alla NATO".

Le considerazioni della Corte Costituzionale e le conclusioni dell'indagine conoscitiva della Camera dei Deputati rappresentano compiutamente il quadro di situazione etico-morale delle Forze Armate che nei cinque anni della legislatura sono state sottoposte a "riforme epocali" subite e sopportate con estremo senso di disciplina ma con altrettanti disagi che hanno determinato demoralizzazione e demotivazione.

Questi elementi vanno tenuti presenti per quello che sarà il completamento della ristrutturazione da configurare anche in senso riparatorio di alcuni provvedimenti rivelatisi di dubbia efficacia.

## **5.2 Il reclutamento**

Dalla fine degli anni '90, il "comparto difesa" è stato interessato da un processo di trasformazione che per le FF.AA., come primo passo, ha portato alla riduzione quantitativa dello strumento attraverso una contrazione significativa del personale (da 350.000 a circa 250.000) introducendo una forma di alimentazione per la truppa alternativa alla leva ed improntata su criteri professionali (modello misto), bilanciato e calibrato su di una componente professionale minoritaria e, successivamente, con la sospensione della leva, ad un modello di militari professionisti per un complessivo di 190.000 unità.

Contestualmente a tale contrazione, l'Arma dei Carabinieri, la cui consistenza totale è attualmente attestata su 116.345 unità, è stata elevata a rango di FA.

In pratica, il processo di trasformazione, nella sua configurazione finale, dovrà portare al progressivo incremento del personale volontario a lunga ferma, dalle poche migliaia in servizio nei primi anni '90 alle oltre 50.000 unità presenti all'inizio dell'anno 2001, e alla contestuale, progressiva riduzione del personale di leva, al termine della transizione.

Con la recente approvazione del nuovo corpo normativo, sono stati posti i pilastri per la trasformazione dello strumento militare:

- il riordino dei ruoli degli Ufficiali (D. Lgs. n. 490/97 e 216/2000) che ha comportato anche il taglio di circa 8.000 posizioni nei vari Corpi od Armi;
- il modello "solo professionale" (L. n. 331/2000), reso pienamente esecutivo dal decreto legislativo n. 215/2001, pubblicato nel corso del mese di giugno ultimo scorso.

In particolare il decreto legislativo n. 215/2001 disciplina, in linea con la legge delegante (cit. legge 331/2000), la ripartizione delle risorse umane sia tra le tre FF.AA. (Esercito, Marina ed Aeronautica) sia nelle singole categorie del personale (Ufficiali, Sottufficiali e militari di truppa). In particolare, alla data del 1° gennaio 2005, le consistenze complessive del personale militare in servizio dovranno essere ridotte a 112.000 unità per l'Esercito, 34.000 per la Marina (con esclusione del Corpo delle Capitanerie di Porto) e 44.000 per l'Aeronautica, per un totale di 190.000 militari, tetto di riferimento già definito dalla citata legge delegante. Per ciò che attiene alla categoria dei militari di truppa, secondo lo spirito della legge, gli oltre 100.000 militari di leva in servizio nel 2001 saranno progressivamente ridotti sino a scomparire nel 2007, mentre contestualmente vi sarà un incremento del personale in servizio volontario.

Nel lungo periodo, scadenza 2020, nella categoria dei Sottufficiali, ruolo Marescialli, avrà luogo quello che in gergo tecnico viene definito come "l'assessamento del ruolo" attraverso un taglio delle consistenze organiche pari a circa 40.000 unità.

Inoltre, la progressiva "professionalizzazione" delle FF.AA. renderà possibile affidare taluni compiti tradizionalmente assolti da personale a lunga ferma (e quindi ancora assolte dai Marescialli) al personale di

truppa in servizio permanente od ai Sergenti. Questi ultimi, in particolare, continueranno a provenire dai volontari di truppa in servizio permanente.

Per la categoria degli Ufficiali, continuerà l'attuale politica di contrazione delle consistenze e del vertice militare, avviata già nel 1997 con altro strumento di legge (D. Lgs. 30 dicembre 1997, n.490).

A trasformazione completata, lo strumento militare si articolerà su circa 22.250 Ufficiali, 25.000 Marescialli, 38.500 Sergenti e 104.000 militari di truppa (in servizio permanente, in ferma prefissata od in rafferma).

Tra le problematiche di maggior rilievo per l'effettivo conseguimento del modello, sono state valutate di particolare rilevanza, il conseguimento:

- dei target di reclutamento dei volontari nei ruoli dei militari di truppa, che viene più diffusamente trattato in altra parte del presente documento;
- del progressivo ed ordinato smaltimento delle eccedenze nei ruoli in esubero, con particolare riferimento ai marescialli.

In merito al problema delle eccedenze, le previsioni di legge dispongono, qualora non in linea con il trend riduttivo individuato dalla relazione tecnica al provvedimento, l'attivazione di particolari "veicoli" quali il transito nelle altre Amministrazioni dello Stato o degli Enti locali ovvero, qualora detto transito si riveli insufficiente, attraverso l'anticipato collocamento in ausiliaria, limitando però l'attivazione di tale istituto al solo personale eccedente che si trovi a meno di cinque anni dai limiti d'età.

Ciò premesso, il D. Lgs. n. 215/2001 prevede che, qualora il processo di gestione delle eccedenze non consegua gli obiettivi di riduzione fissati, le eccedenze residue siano computate tra le presenze del personale, occupando cioè delle risorse economiche a detrimento di quelle invece riservate per il reclutamento del personale volontario di truppa. In sostanza, si potrebbe verificare un rallentamento dei reclutamenti di personale volontario di truppa a scapito della permanenza in servizio di personale di altra categoria e con costi ed età anagrafica più elevati (un maresciallo, a legislazione vigente, costa quanto 2,5 volontari di truppa in ferma breve) ma non utilmente impiegabile all'interno del modello professionale.

E' quindi imperativo scongiurare tale eventualità qualora si verificasse, anche attraverso ulteriori interventi legislativi che si dovessero ritenere necessari.

### **5.2.1 Il reclutamento dei militari di truppa**

Il sistema di reclutamento basato prevalentemente sulla coscrizione obbligatoria – nell'ambito della definizione data dalla Costituzione alla difesa della Patria come "sacro dovere del cittadino" – ha subito nel corso degli anni numerose varianti supportate da specifiche norme legislative.

Il primo fenomeno che ha inciso progressivamente ed in senso negativo sulle possibilità di reclutamento è stato quello dell'obiezione di coscienza che ha raggiunto la punta massima di 108.000 domande alla fine degli anni '90.

Per fronteggiare l'esigenza di personale specializzato e compensare i cali di forza da arruolare, un primo tentativo fu fatto il 14 febbraio 1964 con il D.P.R. n.237 che riguardava i Volontari Allievi Specializzati (V.A.S.).

Successivamente, con la legge 31 maggio 1975 n. 191, i V.A.S. venivano sostituiti dalla figura dei Volontari Tecnici Operatori a ferma biennale con un limite di arruolamento pari al 16% della forza alle armi, limite che peraltro non fu mai raggiunto.

Un ulteriore miglioramento della situazione fu raggiunto nel 1986 quando, con la legge n. 958 del 24 dicembre, fu approvata la "Riforma del servizio di leva", grazie alla quale la suddetta percentuale dei "volontari" fu portata al 19%.

Ma per disporre di una norma che consentisse un più ampio afflusso di volontari e, nel contempo, delineasse la progressione di carriera di questi giovani che sceglievano la via delle armi, bisogna attendere il Decreto Legislativo 12 maggio 1995 n. 196, con il quale sono state introdotte le attuali figure del:

- Volontario in Ferma Breve (VFB): con durata iniziale della ferma di tre anni estensibili a domanda ed in base alle esigenze della FA a 5 anni;

### **E.I. VOLONTARI IN F.B.**

### **M.M. - VOLONTARI IN F.B.**

- Volontari in Servizio Permanente (VSP): inquadrati in apposito ruolo e con possibilità di carriera fino al 60° anno di età.

### **E.I. VOLONTARI IN S.P.**

### **M.M. - VOLONTARI IN S.P.**

## **A.M. VOLONTARI IN S.P.**

Un'ulteriore nuova figura, quella del Volontario in Ferma Annuale (VFA), introdotta con la conversione in legge del Decreto legge relativo alla partecipazione italiana alle operazioni NATO in Macedonia ed in Albania (D.L. 21 aprile 1999, n.110 convertito con la legge 18 giugno 1999, n.186), è stata affiancata alle predette categorie. La particolare durata della ferma, un anno, e la stretta relazione con il bacino del personale di leva disponibile, ne caratterizzano la figura giuridica.

Lo stesso strumento legislativo ha introdotto la possibilità ai volontari in ferma breve di usufruire di ulteriori successive rafferme biennali.

In definitiva al momento sono in servizio nelle FF.AA. Volontari:

- I in ferma annuale;
- in ferma breve;
- in rafferma;
- in servizio permanente.

## **CONSISTENZE VFA**

## **CONSISTENZE VFB**

## **CONSISTENZE VSP**

Finalmente con la legge n. 331 del 14 novembre 2000 si è provveduto alla riorganizzazione della categoria nell'ottica della professionalizzazione dello strumento militare, prevedendo:

- il Volontario in ferma prefissata di 1 anno, che sostituirà il volontario in ferma annuale a decorrere dal 1 gennaio 2007, cioè contestualmente alla sospensione del servizio di leva;
- il Volontario in ferma prefissata di 5 anni, che sostituisce progressivamente il volontario in ferma breve;
- il Volontario in rafferma: conseguente alla scelta di contrarre una o due rafferme biennali dopo aver completato la ferma contratta.

In tale contesto, il reclutamento dei volontari di truppa avviene con le tipologie nel seguito indicate:

- Volontari in ferma annuale (VFA)

Per quanto concerne l'arruolamento di tale tipologia di volontari, il sistema individuato risponde a criteri di estrema semplicità ed è volto a consentire al cittadino di poter espletare il servizio, se idoneo, in breve tempo dalla data di presentazione della domanda (circa un mese) e, nel limite dei posti disponibili ed in funzione dei Reggimenti da alimentare, nell'ambito del Reggimento scelto. In pratica, possono essere arruolati come VFA tutti i cittadini non ancora alle armi, alle armi o già congedati, di età compresa fra i 17 ed i 28 anni. Le domande di arruolamento devono essere presentate al:

I Distretto Militare d'appartenenza o al comando del Reggimento prescelto per l'espletamento del servizio, per i giovani non ancora alle armi o congedati;

I Reparto di appartenenza, per i militari di leva alle armi. Per tale categoria di personale, il servizio di leva svolto non è computato quale servizio utile per l'espletamento della ferma volontaria annuale.

Le procedure di selezione e reclutamento sono state rese molte semplici. Ad esempio, nell'Esercito, la selezione avviene sulla base dei requisiti psico- fisici ed attitudinali posseduti dai candidati, dei posti disponibili nei Reparti, da alimentare con detta tipologia di personale, e della data ed ora di presentazione della domanda.

- Volontari in ferma breve (VFB)

Nel 1997 (D.P.R. n. 332/1997) sono state disciplinate le modalità applicative per il reclutamento dei VFB. A seguito di ciò, è possibile arruolare, come VFB, sia giovani in servizio di leva, sia personale non ancora chiamato alle armi. Detto personale può avere un'età compresa fra i 17 e i 22 anni (limite elevato a 23 per i giovani già militari di leva congedati). Tali disposizioni sull'arruolamento dei VFB consentono ai giovani che fanno domanda di orientare già in partenza le proprie scelte verso una carriera futura nei ranghi delle FF.AA. ovvero delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare, Corpo dei Vigili del fuoco, Corpo militare della Croce Rossa.

In particolare, al momento, i giovani all'atto della presentazione della domanda indicano a quale FA o Forza di polizia vorranno accedere al termine della ferma breve (mediamente dopo 4 anni) sottoponendosi alla selezione da parte dell'Ente al quale si candidano.

Sulla base di questa indicazione, le attività selettive saranno effettuate presso i relativi Centri di selezione (Fig. n.1).

## FIGURA 1

Tali attività comprendono:

- una preselezione culturale, a livello terza media (titolo di studio minimo richiesto);
- accertamenti sanitari atti a verificare il possesso dei requisiti fisici previsti;
- accertamenti psico - attitudinali.

I candidati risultati idonei e vincitori di concorso svolgono la ferma triennale presso una delle tre FF.AA., al termine della quale, in funzione dei dati selettivi iniziali e del rendimento fornito nei tre anni di ferma, saranno stilate apposite graduatorie, sulla cui base i migliori Volontari saranno immessi nel ruolo dei VSP della propria FA, ovvero nei ruoli iniziali delle Forze di Polizia o di altre Amministrazioni. Tale sistema, in sostanza, rende possibile uno sbocco occupazionale, al termine della ferma, per un'apprezzabile aliquota di VFB (Fig. n.2).

## FIGURA 2

- Volontari in servizio permanente (VSP)

La figura del VSP, come detto, è stata istituita nel 1995 con il medesimo provvedimento che ha istituito i VFB (D. Lgs. n. 196/95 e successive modificazioni/integrazioni). Con tale provvedimento, pertanto, è stato disegnato un "sistema comunicante", dal basso verso l'alto, secondo cui i VSP possono essere tratti esclusivamente dai VFB (fig. n.3), che ne abbiano fatto richiesta e che abbiano prestato servizio senza demerito per almeno due anni nella FA nella quale chiedono di essere arruolati.

## FIGURA 3

L'immissione nel ruolo dei VSP avviene sulla base di una graduatoria di merito, stilata da un'apposita Commissione ed in funzione dei seguenti parametri, da cui si evince il "peso specifico" attribuito alle diverse attività svolte ed al rendimento offerto nel corso del servizio:

- graduatoria di ammissione alla ferma breve;
- attitudini e rendimento durante il servizio svolto nella ferma breve;
- qualità morali e culturali;
- esito dei corsi d'istruzione, specializzazione o abilitazione;
- numero e tipo delle specializzazioni/abilitazioni conseguite;
- titolo di studio e/o titolo professionale posseduto.

In sintesi, il sistema di reclutamento adottato è un sistema, per così dire, "comunicante", che, prevedendo transiti/travasi, non solo per il ruolo dei VSP, ma anche per i ruoli dei Sergenti e dei Marescialli, realizza una sorta di osmosi tra ruoli, che evita la dispersione dell'esperienza maturata dai VFB durante il loro periodo di ferma, permette il suo proficuo utilizzo a vantaggio delle F.A. e consente, al contempo, di materializzare un sistema meritocratico, attraverso il quale diviene possibile per un volontario aspirare a migliorare il proprio "status".

Al momento, come è già stato detto, non è stato, però, possibile soddisfare interamente l'esigenza di reclutamento di volontari con i concorsi "preferenziali", ai sensi del D.P.R. n.332/97. Ciò ha, pertanto, determinato l'adozione di procedure concorsuali complementari più speditive, che prevedono la selezione solo in ambito singola FA, ed efficace per la funzionalità delle FF.AA. medesime. Peraltro, tali procedure offrono garanzie occupazionali di "sbocco" ancora incerte.

Il reinserimento nel mondo del lavoro dei militari volontari congedati senza demerito costituisce, a seguito della recente professionalizzazione delle FF.AA., uno degli obiettivi fondamentali della Difesa. Alla riuscita di tale progetto, che dovrà rendere appetibile il reclutamento di Volontari in ferma breve anche attraverso valide garanzie occupazionali al termine della ferma contratta, è direttamente correlata la disponibilità di tale tipologia di personale, nuovo cardine dello strumento militare professionale.

Al momento, le possibilità di inserimento nel mondo del lavoro riservate ai giovani che svolgono il servizio militare volontario sono connesse al compimento della ferma prevista (attualmente di tre anni - VFB, nel prossimo futuro di cinque - VFP). Tali possibilità sono:

- I transito nel servizio permanente delle FF.AA. (Esercito, Marina, Aeronautica). È da evidenziare che nell'immediato futuro l'entità di tale transito potrà/dovrà essere presumibilmente incrementata in considerazione che il processo di professionalizzazione richiederà l'adozione, nei primi anni di implementazione, di un modulo di alimentazione superiore a quello normale;
- I inserimento nei ruoli iniziali delle Forze di polizia/Amministrazioni interessate al Regolamento sull'arruolamento dei volontari (D.P.R. 332/97 e successive modificazioni), sfruttando la riserva di posti in vigore (70% nei Carabinieri e nella Guardia di Finanza; 60% nella Polizia penitenziaria; 45% nel Corpo forestale dello Stato, Polizia di Stato, Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco; 100% nel Corpo Militare della Croce rossa);
- riserva del 50% dei posti annualmente messi a concorso nei ruoli civili del personale non dirigente del Ministero della Difesa;
- riserva del 30% nei bandi di concorso per le assunzioni nelle amministrazioni, aziende, enti ed istituti dello Stato, delle Regioni, delle Province e dei Comuni.

Di contro, non va sottovalutato l'atteggiamento dei giovani italiani nei confronti del volontariato militare, i quali, pur a fronte di alti livelli di disoccupazione giovanile, presenti perlomeno in talune aree geografiche del Paese, non sono attratti dall'arruolamento e non soddisfano adeguatamente l'attuale domanda di personale volontario.

Il reclutamento dei volontari viene inoltre realizzato attraverso un concorso interforze che vede coinvolte nel processo selettivo le Forze di Polizia e le Amministrazioni dello Stato che, al termine della ferma, "assorbono" solo una percentuale degli idonei, lasciando senza possibilità di collocamento diretto la rimanenza del personale. Per ridurre questi aspetti negativi, con la citata legge sul "Professionale" è stata istituita all'interno del Ministero della Difesa, una "struttura" competente a svolgere attività informativa, promozionale e di coordinamento al fine di valutare l'andamento del reclutamento del personale volontario e di agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro dei militari volontari congedati senza demerito.

Tale struttura si avvale degli enti periferici della Difesa, acquisisce le informazioni dal Dipartimento della Funzione Pubblica, cura i rapporti con i datori di lavoro pubblici e privati e stipula convenzioni con i predetti datori di lavoro, con soggetti competenti in materia di promozione dell'occupazione.

In definitiva, l'esigenza di reperire ulteriori sbocchi occupazionali nel mondo civile, deriva principalmente dal fatto che le riserve dei posti previste per i volontari nelle Forze di Polizia sono state in passato sostanzialmente disattese a causa dell'eccessiva selezione posta in atto da quest'ultime e dalla possibilità loro offerta di poter colmare le eventuali vacanze registrate nei concorsi interforze mediante concorsi ordinari destinati a personale civile.

- Il servizio di leva. La chiamata alle armi dei militari di leva è effettuata con procedure informatiche che, nel loro complesso, sono definite: "Formazione Automatizzata del Contingente di Leva" (FACL). Tali procedure prevedono la ripartizione della chiamata in quattro contingenti, a loro volta suddivisi in tre scaglioni. Le date di chiamata, di deflusso dalle Unità ed Enti preposti all'incorporazione ed all'addestramento di base delle reclute, di deflusso dagli enti scolastici preposti all'addestramento di specializzazione e di congedo degli scaglioni di leva, sono definite con apposite Circolari. Ogni movimento, in deroga a quanto previsto dalla FACL, può essere deciso dalla Direzione Generale della Leva e del Reclutamento Obbligatorio (LEVADIFE), fino all'incorporazione, oppure dalla Direzione Generale per il Personale Militare (PERSOMIL), dopo l'incorporazione, in accoglimento di specifica domanda nei casi previsti.
  - Alimentazione differenziata delle unità. La riduzione della ferma di leva da 12 a 10 mesi ha imposto l'attuazione di provvedimenti organico - addestrativi allo scopo di assicurare alle unità livelli di forza effettiva ed operativa adeguati ai compiti che le stesse devono assolvere. A tal fine, a partire dal 1° scaglione 1998, è stato adottato un nuovo sistema di alimentazione dei reparti operativi basati su leva e già alimentati con il sistema "monoscaglione" di compagnia/squadrono/batteria. Tale sistema mira a superare la tradizionale ripartizione della ferma obbligatoria in "istruttiva" ed "operativa", per passare ad una formula addestrativo - operativa sviluppata integralmente presso i Reparti d'impiego.
 

Il nuovo meccanismo d'immissione dei militari nei reparti operativi - per formazioni omogenee "monoscaglione" a livello compagnia - è caratterizzato dai seguenti aspetti:

    - frequenza di chiamata: mensile;
    - numero degli scaglioni: 12 all'anno;
    - immissione delle reclute nelle unità d'impiego: di massima trimestrale, cioè immissione per "moduli" pari a 1 compagnia/ squadrono/batteria e 1/3 delle rimanenti pedine tattiche (compagnia armi di sostegno, batterie artiglieria contraerea, compagnia attrezzature speciali) e logistiche (compagnia/squadrono/batteria Comando e Servizi e Reparto alla Sede);

- incorporazione: due al mese, con frequenza quindicinale presso i 4 Centri Incorporazione Leva (C.I.L.), preposti allo svolgimento delle sole operazioni di incorporazione e delle attività addestrative volte a conferire una prima veste "militare" al coscritto.
- Aliquota extra quota. Allo scopo di compensare preventivamente le perdite, che statisticamente si verificano prima dell'incorporazione, le precettazioni sono incrementate di un'aliquota di personale, definita "Aliquota Extra Quota" (AEQ). Il personale "extra quota" è impiegato dagli Enti che lo hanno incorporato per colmare/ attenuare, in via prioritaria, le mancate presentazioni, sostituendo i soggetti predesignati e non giunti con elementi di pari incarico.

Nessuna modifica alle assegnazioni può essere disposta dai Comandi periferici. Eventuali proposte e/o varianti alla pianificazione delle assegnazioni debbono essere inoltrate dai Comandi responsabili allo SME ed a PERSOMIL, fermo restando che tutte le varianti nominative alle destinazioni ed agli incarichi riportati nei tabulati, effettuate dagli Enti preposti all'addestramento di base, devono essere comunicate alla Direzione Generale secondo le procedure previste.

Con il passaggio al "professionale", il 2004 sarà, per i cittadini italiani appartenenti alle classi 1985 e precedenti, l'ultimo anno di servizio militare obbligatorio. Sino a tale data, pur nella generale, progressiva diminuzione del gettito annuale della "Leva", il reclutamento sarà soggetto ad opportuni "ammortizzatori" quale ad esempio la regionalizzazione del servizio militare (che interesserà prioritariamente il personale residente entro 100 Km dalla località di assegnazione) ovvero, qualora ciò non sia possibile, il diritto al rimborso delle spese di viaggio. Di contro, a salvaguardia della funzionalità ed efficienza dello strumento militare in questa delicata e sensibile fase della trasformazione, sono state introdotte condizioni più restrittive ai fini del conseguimento dei ritardi alla chiamata alle armi per motivi di studio, per evitare, ad esempio, che la sola iscrizione all'università costituisca motivo di ritardo e conseguentemente, di fatto, esenzione dal servizio militare. In pratica, nei due/tre anni che precedono la sospensione della leva saranno chiamati alle armi coloro che hanno fruito dell'istituto del rinvio negli anni precedenti (la chiamata "naturale" alle armi della classe 1985 avrebbe luogo non oltre i primi mesi del 2004).

Contestualmente alla rimodulazione delle norme sul rinvio, vengono introdotte ulteriori norme in materia di dispensa dalla leva a favore di quei giovani già introdotti efficacemente nel mondo del lavoro e/o frequentatori di particolari corsi universitari post laurea, e cioè :

- I i responsabili diretti di conduzione d'impresa o di attività economica da almeno un anno ovvero di impresa avviata con il sostegno previsto da istituzioni o enti pubblici in materia di incentivazione all'imprenditoria giovanile e al lavoro autonomo;
- i titolari di borsa di studio o di assegno di ricerca per laureati, della durata di almeno un anno in caso di frequenza di dottorato di ricerca presso le università legalmente riconosciute.

Infine, solo in apparente controtendenza con la citata necessità di porre un limite agli esoneri "facili" dal servizio di leva, ma in linea con il principio di privilegiare coloro i quali sono già inseriti nel mondo del lavoro, il Ministro della Difesa con proprio decreto ha facoltà di estendere loro la dispensa dalla leva.

### **5.2.2 Il reclutamento dei sottufficiali**

La categoria è stata oggetto di una profonda riforma strutturale apportata con il decreto sul riordino dei ruoli del personale non direttivo delle FF.AA. (c.d. di "equiordinazione" - D.Lgs. 196/95). Con tale provvedimento si è, infatti, suddiviso il preesistente ruolo unificato in due ruoli separati:

- Ruolo Sergenti;
- Ruolo Marescialli;

modificandone, al contempo, le norme di reclutamento, stato giuridico ed avanzamento.

Il ruolo dei Sergenti costituisce il naturale sbocco di carriera del personale del ruolo dei Volontari di truppa in servizio permanente, dal quale viene, in via esclusiva, alimentato mediante concorso interno e superamento di apposito corso di aggiornamento professionale.

## **E.I. - RUOLO DEI SERGENTI**

## **M.M. RUOLO DEI SERGENTI**

## **A.M. - RUOLO DEI SERGENTI**



Il ruolo dei Marescialli, invece, viene alimentato dagli Allievi provenienti dalle Scuole Sottufficiali, tratti, attraverso specifico concorso, dai giovani diplomati (in misura non superiore al 70% dei posti messi a concorso), dal personale proveniente dal ruolo dei Sergenti (per il 10% dei posti), nonché dal personale diplomato appartenente al ruolo dei Volontari di truppa in servizio permanente (per il 20% dei posti) con almeno 7 anni di servizio, di cui almeno quattro svolti in servizio permanente. I vincitori del concorso, dopo due anni di ferma come

## **E.I. RUOLO DEI MARESCIALLI**

### **M.M. - RUOLO DEI MARESCIALLI**

### **A.M. RUOLO DEI MARESCIALLI**

Allievi, durante i quali frequentano l'apposito corso di formazione, vengono nominati Marescialli.

#### **5.2.3 Il reclutamento degli ufficiali in spe**

Il reclutamento degli ufficiali avviene con modalità analoghe nelle 3 FF.AA., fermo restando che le procedure di selezione e formazione sono gestite dalla singola FA in relazione alle tipiche esigenze funzionali ed ordinarie da assicurare.

In tale quadro, il reclutamento avviene:

- tramite le Accademie Militari (Modena per l'EI ed i CC, Livorno per la MM e Pozzuoli per l'AM), nella gran parte dei ruoli normali;
- direttamente dai giovani laureati in possesso di specifici titoli di studio d'interesse per l'Amministrazione, per il reclutamento specialmente nei ruoli logistici e tecnici;
- tramite concorso riservato ai M.II in servizio ed agli Ufficiali di Complemento (in futuro agli Ufficiali Ausiliari: vds 4.2.4) per il reclutamento nei ruoli speciali.

## **E.I. - ACCADEMIA MILITARE**

### **ACCADEMIA NAVALE**

### **ACCADEMIA AERONAUTICA**

## **LE FONTI DI RECLUTAMENTO VARIANO IN FUNZIONE DELLA FORZA ARMATA E DEI RUOLI**

### **RECLUTAMENTO DEGLI UFFICIALI IN SPE DELLA MARINA**

### **RECLUTAMENTO DEGLI UFFICIALI IN SPE DELL'AERONAUTICA**

## **E.I. - UFFICIALI A NOMINA DIRETTA**

### **M.M. - UFFICIALI A NOMINA DIRETTA**

### **A.M. UFFICIALI A NOMINA DIRETTA**

Come già indicato precedentemente, il reclutamento per il Ruolo Speciale avviene tramite concorso riservato ai Marescialli in servizio ed agli Ufficiali di complemento.

## **E.I. UFFICIALI DEL RUOLO SPECIALE**

## **M.M. - UFFICIALI DEL RUOLO SPECIALE**

## **A.M. - UFFICIALI DEL RUOLO SPECIALE**

### **5.2.4 Il reclutamento degli ufficiali ausiliari**

Questa categoria, introdotta dalla legge delegante 331/2000, è destinata a sostituire nel futuro gli ufficiali di complemento che essendo legati alla coscrizione obbligatoria non potranno più essere reclutati a partire dal 2006. Tale categoria, per specifica previsione normativa, non è computata all'interno del modello professionale. Essa comprende:

- gli ufficiali di complemento in servizio di prima nomina o in rafferma e che continueranno ad essere reclutati tra i giovani soggetti alla leva (e quindi nati entro il 1985), per l'espletamento dei tradizionali compiti assegnati a tale categoria di personale;
- gli ufficiali piloti di complemento in ferma dodecennale, cui potranno accedere i cittadini e le cittadine italiane secondo le modalità già vigenti (reclutamento diretto per concorso pubblico), necessari per la funzionalità delle FA in quanto destinati quasi esclusivamente ed ininterrottamente alla linea operativa, non essendo soggetti agli obblighi di Comando e di frequenza di corsi d'aggiornamento previsti per gli ufficiali dei ruoli normali;
- gli ufficiali in ferma prefissata, destinati ad espletare quelle specifiche esigenze della singola FA connesse alla carenza di professionalità ovvero alla necessità di fronteggiare particolari esigenze operative. Gli ufficiali, al termine della ferma potranno accedere ai concorsi per il reclutamento nel servizio permanente o comunque matureranno un punteggio incrementale per le assunzioni nei concorsi pubblici;
- gli ufficiali delle forze di completamento, cioè gli ufficiali in congedo richiamati in servizio, previo consenso degli interessati, per l'assolvimento delle esigenze correlate con le missioni internazionali ovvero con le attività addestrative, operative e logistiche sia sul territorio nazionale che all'estero.

In sostanza, gli ufficiali ausiliari rappresentano quel polmone di professionalità funzionali all'efficienza di quei settori delle singole FF.AA. ordinativamente complementari e temporalmente contingenti, perciò indispensabili al pieno conseguimento degli obiettivi istituzionali. Per quanto detto, la determinazione quantitativa e qualitativa dei predetti Ufficiali è possibile solo nel breve termine (normalmente, a cadenza annuale attraverso la legge di Bilancio) funzionale, al concretizzarsi dell'esigenza, all'incremento delle consistenze di taluni ruoli per fronteggiare i più svariati impegni operativi oltreché all'alimentazione della categoria del congedo, anche dopo il 2005, ovvero all'eventuale ripristino della coscrizione obbligatoria nei casi previsti dalla legge (proclamazione dello stato di guerra o grave crisi internazionale in cui sia direttamente coinvolta la nazione ovvero uno Stato alleato).

## **E.I. - UFFICIALI DI COMPLEMENTO**

## **M.M. UFFICIALI DI COMPLEMENTO**

## **A.M. UFFICIALI DI COMPLEMENTO**

### **5.2.5 Le forze di completamento**

In ottemperanza all'art. 1 del D.Lgs. 464/97 (concernente la "riforma strutturale delle FF.AA."), le predisposizioni di mobilitazione sono attualmente riferibili unicamente al completamento dei Comandi, Enti ed Unità in vita.

Il completamento di detti Comandi/Enti/Unità viene attuato attraverso provvedimenti pianificati sin dal tempo di pace volti a costituire, con personale militare proveniente dal congedo, le "Forze di Completamento".

L'avvenuto perfezionamento della Legge 228/2000 (concernente "Disposizioni urgenti in materia di proroga della partecipazione militare italiana a missioni internazionali di pace"), ha legittimato l'A.D. a richiamare, su base volontaria e a tempo determinato, gli Ufficiali e i Sottufficiali di cpl. in congedo, nonché il personale già appartenente alle categorie dei militari di Truppa in servizio di leva e dei V.F.B..

La norma precisa che "detto personale, inserito nelle forze di completamento, è impiegato in attività addestrative, operative e logistiche sia sul territorio nazionale sia all'estero"; appare dunque legittimata non

solo la costituzione, da parte dell'A.D., di un "bacino di utenza" denominato "forze di completamento", ma anche la "gestione" in proprio di detto "bacino".

In atto il nuovo veicolo normativo è stato utilizzato solo dall'Esercito, che se ne è avvalso per esigenze operative sia sul territorio nazionale sia all'estero (concorsi in attività di ordine pubblico e/o calamità naturali, supporto ad operazioni umanitarie, operazioni di "peace keeping", etc.).

L'innovazione principale del settore consiste, perciò, nell'introduzione della nuova figura del "riservista" che – su base volontaria - ha fornito, all'atto della cessazione dal servizio oppure in tempi successivi, una prima generica disponibilità al richiamo e che aderisce all'effettivo richiamo alle armi solo dopo la ricezione di un preavviso.

Il rapporto d'impiego con il "riservista" è a tempo determinato ed è basato sulla volontarietà al richiamo da parte dell'interessato. La rescissione da tale rapporto è, pertanto, attuata con immediatezza a seguito di domanda dell'interessato.

Riassumendo, le suddette Forze di Completamento si articolano in:

- Forze per il completamento generale: si costituiscono all'emergenza attraverso provvedimenti a carattere coercitivo – pianificati sin dal tempo di pace – concernenti essenzialmente il blocco dei congedamenti e/o il richiamo alle armi del personale militare in congedo, a partire dalle classi più giovani;
- Forze per il completamento volontarie: si costituiscono per fronteggiare particolari esigenze operative/addestrative, con personale militare in congedo richiamabile su base volontaria. L'adesione al richiamo alle armi viene sottoscritta dall'interessato durante il periodo di servizio presso l'Ente di appartenenza, oppure nella posizione di congedo presso il Distretto Militare della propria giurisdizione.

Concorre alla composizione delle Forze di completamento volontarie anche la "Riserva selezionata", costituita da personale specializzato in possesso di peculiari professionalità d'interesse della Forza Armata non reperibili nell'ambito militare (interpreti, tecnici, medici, consulenti legali, etc.). Detto personale viene reperito direttamente tra i civili, ovvero tra gli ex militari, ai quali – previa sottoscrizione della disponibilità al richiamo alle armi – viene conferita, senza concorso, la nomina Ufficiale di complemento fino al grado di Maggiore, ai sensi del combinato disposto dell'art. 4 del R.D. 819/1932 e dell'art. 31 del D.Lgs. 490/1997.

### **5.2.6 Richiami in servizio dall'ausiliaria**

I decreti legislativi 165/97 e 498/97 hanno rivisitato l'istituto dei richiami in servizio, in conseguenza dell'entrata in vigore di nuove norme tese a ridimensionare ed a contenere gli esodi dal pubblico impiego, attraverso l'elevazione dei requisiti minimi contributivi ed anagrafici per l'accesso alla pensione.

I citati decreti prevedono, in particolare, una graduale elevazione dei limiti di età per la cessazione dal servizio permanente, fino a raggiungere una "normalizzazione" nell'anno 2008 allorquando il limite di età coinciderà con il compimento del 60° anno, con la prospettiva di permanere in ausiliaria per ulteriori 5 anni.

Nello spirito di tali norme, tendenti ad assicurare la più proficua utilizzazione del personale in possesso di vasta esperienza e spiccata capacità professionale, in presenza di significative carenze rispetto alle dotazioni organiche, specie per l'Arma dei Carabinieri, può rendersi necessario continuare a disporre, nei prossimi anni, di bilanciati richiami in servizio dall'ausiliaria, indispensabili per garantire la piena funzionalità dei reparti.

### **5.2.7 Arma dei Carabinieri**

- Ufficiali

Il D.Lgs. 298/2000 ha fissato le nuove dotazioni organiche degli ufficiali in 3.800 unità complessive, di cui: 1.880 del ruolo normale, 1.510 del ruolo speciale (comprendenti, nel transitorio, anche gli ufficiali del ruolo ad esaurimento e del ruolo tecnico-operativo) e 410 del ruolo tecnico-logistico.

Gli Ufficiali del ruolo normale sono reclutati tramite l'Accademia Militare. Al termine del biennio, il ciclo di studi prosegue presso la Scuola ufficiali Carabinieri.

Gli ufficiali del ruolo speciale, in analogia alle altre FF.AA., sono tratti dal ruolo degli ispettori e, in via residuale, dagli ufficiali di complemento.

Gli ufficiali del ruolo tecnico logistico sono reclutati tra i giovani laureati, in possesso di specifiche professionalità (medici, farmacisti, veterinari, chimici, fisici, ecc). Circa i profili di carriera, gli ufficiali del ruolo seguono modalità analoghe a quelle previste per le altre FF.AA..

**RECLUTAMENTO DEGLI UFFICIALI  
CC ACCADEMIA MILITARE  
CC - UFFICIALI DEL RUOLO SPECIALE**

## **CC UFFICIALI DEL RUOLO TECNICO CC UFFICIALI DI COMPLEMENTO**

- Ispettori e Sovrintendenti

Le dotazioni complessive, organiche ed extraorganiche, assegnano all'Arma un numero di militari sufficiente a far fronte ai complessi e diversificati compiti istituzionali, che determinano continue esigenze di accrescimento qualitativo dello strumento.

In generale, il personale non direttivo e non dirigente dell'Arma (Ruolo Ispettori, Ruolo Sovrintendenti, Ruolo Appuntati e Carabinieri), risale alla diretta gestione del Comando Generale limitatamente alle branche dello stato, dell'avanzamento e, in parte, dell'impiego. Nei settori della disciplina e della documentazione, il suddetto personale è invece direttamente gestito dai competenti comandi di Corpo che esercitano altresì, nei limiti indicati al paragrafo seguente, la funzione d'impiego.

Per quanto concerne il reclutamento, lo stesso avviene con modalità analoghe a quelle previste per i ruoli dei marescialli e dei sergenti delle altre Forze Armate, fermo restando che le procedure di selezione e la formazione del personale avviene attraverso gli specifici istituti dell'Arma dei Carabinieri.

- Ispettori:
  - Corso Biennale: il 70% dei posti riservato ai candidati civili/Arma (dal 6° corso biennale 2001 – 2003 è prevista una limitazione del 20% riservata alle donne);
  - Corso Semestrale: il 30% dei posti riservato ai candidati militari dell'Arma.
- Sovrintendenti:
  - Dal 1996 al 2001 l'immissione nel ruolo avveniva esclusivamente (D.Lgs 198/95) con un unico concorso riservato al personale appartenente al ruolo Appuntati e Carabinieri (70% riservato agli Appuntati scelti – 30% riservato agli Appuntati e Carabinieri).
  - Dal 2002, applicando le modifiche previste dal D.Lgs. 83/2001, l'immissione avviene con due distinti concorsi:
    - Corso Trimestrale: 30% dei posti riservato al personale appartenente al ruolo Appuntati e Carabinieri;
    - Corso Aggiornamento e Formazione Professionale: 70% dei posti riservato agli Appuntati Scelti.

### **CC RUOLO DEGLI ISPETTORI BIENNALE**

### **CC RUOLO DEGLI ISPETTORI SEMESTRALE**

### **CC RUOLO DEI SOVRINTENDENTI**

- Volontari

L'Arma dei Carabinieri provvede all'alimentazione del proprio ruolo iniziale (Carabinieri effettivi), mediante il reclutamento di:

I volontari in ferma prefissata e in ferma breve delle FF.AA., ai quali l'art.18 del D. Lgs. n.215/2001 riserva il 70% delle assunzioni annue programmate nel ruolo;

I vincitori di concorso, che sono ammessi alla ferma quadriennale, in conformità con quanto stabilito dall'art.5 del D.Lgs. n.198/1995;

I Carabinieri in servizio di leva e in ferma biennale (art.21 della L.958/1986), che possono permanere in servizio, a domanda, in qualità di Carabinieri effettivi, nel limite delle vacanze organiche.

L'Arma non ha sinora incontrato particolari problemi per l'arruolamento dei Carabinieri effettivi, in relazione al gettito delle domande, costantemente attestato su livelli di gran lunga superiori rispetto ai posti disponibili.

Difficoltà, invece, sono emerse nella gestione dei transiti dei volontari in ferma prefissata o in ferma breve delle FF.AA.: i relativi approfondimenti sono tuttora in corso.

CARABINIERI EFFETTIVI  
VOLONTARI IN F.B. PER L'ARMA DEI CARABINIERI

- I Carabinieri Ausiliari

La figura del Carabiniere ausiliario venne introdotta nel 1963 con personale volontario tratto dai contingenti di leva ed impiegato, a tutti gli effetti, con mansioni analoghe a quelle del personale effettivo.

Da allora, le consistenze sono salite alle attuali 12.000 unità (non inserite nei volumi organici ed assegnate con legge di bilancio) per le quali, con la tra

## CARABINIERI AUSILIARI

sformazione dello strumento militare da misto a professionale, è in via di definizione la progressiva sostituzione con 9.000 Carabinieri effettivi.

Di particolare rilevanza è, sempre in tema di ausiliari, il problema del progressivo, sensibile calo del numero degli aspiranti dovuto principalmente:

- al crescente numero di giovani che optano per il servizio sostitutivo civile o si dichiarano “obiettori di coscienza”;
- alla prospettiva della sospensione del servizio di leva, che ha dilatato il ricorso all’istituto del rinvio;
- al meno favorevole trattamento economico attribuito a tale personale dalla legge n. 662/1996 (agli allievi, nelle 12 settimane di corso: 168.600 lire mensili, in luogo di 1.054.035 corrisposte in passato; nei restanti nove mesi: 935.000 lire, in luogo delle 1.200.000 prima corrisposte).

### CARABINIERI AUSILIARI

(ferma biennale)

### CARABINIERI AUSILIARI

(ferma quadriennale)

## 5.2.8 Il servizio militare femminile

A partire dal secondo dopoguerra, e con maggior frequenza dai primissimi anni '70, numerose sono le proposte di legge che riecheggiano fra Senato e Camera dei Deputati; tutte prendono spunto da due articoli della Costituzione che recitano:

art. 3 “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”;

art. 52 “La difesa della patria è un sacro dovere del cittadino. Il servizio militare è obbligatorio nei limiti e nei modi stabiliti dalla legge. Il suo adempimento non pregiudica la posizione di lavoro del cittadino, né l’esercizio dei diritti politici. L’ordinamento delle FF.AA. si informa allo spirito democratico della Repubblica”.

È interessante evidenziare come, fin dall’inizio ed in qualsiasi forma fossero stati formulati, questi progetti di legge siano stati presentati da esponenti di qualsiasi orientamento politico.

Si può, infatti, affermare che le donne hanno visto aprirsi le porte delle FF.AA. per volontà del potere politico. È stato il Parlamento, e con esso il Governo, a scegliere, indipendentemente anche dalla stessa volontà popolare, che non si è mai espressa chiaramente sulla questione né ha mai esercitato pressioni. È stata una scelta sofferta, il cui percorso si snoda per quasi trent’anni; una scelta che ha guardato all’aspetto sociologico, motivata con la necessità di avvicinare le FF.AA. alla società stessa e renderle più fedele specchio della composizione della popolazione italiana.

Passando tra i numerosi progetti che si sono susseguiti dal 1970, si giunge sino al 1997, per la definitiva approvazione della legge che delega il Governo all’istituzione del servizio militare volontario femminile. Finalmente a distanza di trentasette anni, con legge 20 ottobre 1999, è stata sancita la possibilità per le cittadine italiane di partecipare, su base volontaria, ai concorsi per il reclutamento di Ufficiali, Sottufficiali in servizio permanente e militari di truppa in servizio volontario, nei ruoli delle FF.AA. e del Corpo della Guardia di Finanza.

Con tale legge, per tradurre in concreta possibilità l’immissione del personale femminile, il Governo è stato delegato ad emanare uno o più decreti legislativi:

- D.Lgs. 31 gennaio 2000, n 24, teso a disciplinare il reclutamento, lo stato giuridico e l’avanzamento,
- ispirato principalmente alla realizzazione del principio delle pari opportunità tra uomo e donna;
- Decreto 4 aprile 2000, n. 114, recante norme per l’accertamento dell’idoneità al servizio militare;
- DM a carattere annuale, relativo alla definizione delle aliquote, dei ruoli, dei corpi, delle categorie, specialità e specializzazioni in cui ogni anno viene reclutato il personale femminile.

Tale decreto per il corrente anno prevede un’apertura del 20% dei reclutamenti per gli Allievi Ufficiali delle Accademie, del 100% nei concorsi a “nomina diretta” (direttamente da giovani laureati del mondo civile) dell’Esercito dell’Aeronautica e dei Carabinieri e, tra il 20 ed il 50% negli stessi concorsi per la Marina;

apertura del 20% nei concorsi per gli allievi marescialli, inoltre una percentuale del 30% negli eventuali concorsi straordinari per il reclutamento di volontari in ferma breve.

In ottemperanza alla legge delega, il Ministro della Difesa, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro per le Pari Opportunità, ha istituito con proprio decreto un Comitato Consultivo. Composto da 11 membri, a maggioranza femminile, in possesso di adeguata esperienza e competenza in materia, ha il compito di coadiuvare il Capo di Stato Maggiore della Difesa ed il Comandante Generale del Corpo della Guardia di Finanza nell'azione di indirizzo, coordinamento e valutazione dell'inserimento e dell'integrazione del personale femminile nelle FF.AA.

Nel corso dell'anno 2000, i membri del Comitato hanno fornito un valido contributo di pensiero, sulla base anche dell'esperienza diretta del personale femminile neo incorporato, contattato in occasione delle visite alle strutture che per prime le hanno ospitate (Accademie e Reggimento Addestramento Volontari).

Inoltre, basandosi sull'esplicita previsione di legge, nel corso dell'anno 2000 sono stati banditi i primi concorsi aperti al personale femminile concernenti:

- reclutamento nelle tre Accademie di FA (anche per l'Arma dei Carabinieri) e nell'Accademia del Corpo della GdF (Allievi Ufficiali da trarre da giovani diplomati civili);
- reclutamenti a "nomina diretta" (accesso con il grado di Tenente, direttamente da giovani laureati);
- reclutamento di volontari in ferma breve nell'Esercito, in considerazione della previsione normativa di effettuare concorsi straordinari per detto reclutamento qualora con il concorso ordinario non si abbia la totale copertura dei posti.

Nel loro complesso questi primi reclutamenti (396 unità in servizio) hanno fornito un riscontro decisamente positivo: è stata coperta la quasi totalità dei posti messi a concorso. Ciò è dipeso principalmente dall'elevato numero di domande di partecipazione del personale femminile.

## **RECLUTAMENTO FEMMINILE ANNO 2000**

Per il corrente anno sono stati banditi i medesimi concorsi indetti nel corso del 2000 (circa gli stessi numeri di posti a disposizione per il personale femminile) con l'aggiunta del reclutamento degli allievi marescialli. L'entità dei posti disponibili per il personale femminile risulta complessivamente pari

## **RECLUTAMENTO FEMMINILE ANNO 2001**

circa a 1.253 unità, in considerazione che sono stati banditi due concorsi straordinari per volontari in ferma breve dell'Esercito.

Al riguardo, si evidenzia che il numero complessivo delle domande da parte delle donne è rimasto pressoché stabile, a meno dei concorsi per gli Ufficiali ove si è registrato un sensibile calo.

Si ritiene, comunque, che non ci si trovi di fronte ad un "calo di vocazione", ma piuttosto ad un consolidamento delle domande dopo un naturale boom di adesioni all'avvio del reclutamento, tanto atteso dalla componente femminile della società, ed alla cessazione dell'effetto novità. Si può, inoltre, affermare, anche se non tutte le selezioni per il corrente anno sono terminate, che anche quest'anno i risultati sono soddisfacenti.

Per quanto concerne il prossimo futuro (breve-medio termine) la linea d'azione individuata al livello interforze è imperniata sul mantenimento delle attuali aliquote percentuali, ciò nella considerazione che oltre a sussistere ancora esigenze di carattere logistico/strutturali, che non consentono incrementi immediati nel reclutamento del personale femminile, non sono ancora disponibili le risultanze sull'impiego di tale personale presso le unità operative, in quanto il personale delle categorie degli ufficiali e dei sottufficiali è ancora impegnato a sviluppare il previsto iter formativo/specialistico, il personale volontario di truppa, pur essendo assegnato ai Reparti operativi, sta effettuando la fase finale dell'addestramento.

### **5.2.9 I Cappellani militari in Italia**

L'Assistenza Spirituale nelle Forze Armate Italiane è affidata a circa 200 Cappellani cattolici sotto la guida dell'Arcivescovo Ordinario Militare. Il servizio in questi ultimi anni ha conosciuto diverse trasformazioni per far fronte adeguatamente alle nuove esigenze scaturite dai cambiamenti nelle Forze Armate.

Nello stesso ambito ecclesiale fatti e documenti hanno reso possibile approfondire il significato e il valore di tale servizio. Basta citare:

- la pubblicazione della Costituzione Apostolica "Spiritualis Militum Curae" del 21 aprile 1986;
- la preparazione e celebrazione del Primo Sinodo della Chiesa Ordinariato Militare in Italia negli anni 1997-1999;

- la celebrazione del Giubileo dei Militari il 20 novembre 2000, per indicare l'attenzione che la Chiesa rivolge al mondo militare.

Il Cappellano militare è un sacerdote cattolico idoneo a compiere questo servizio, nominato con Decreto del Presidente della Repubblica su designazione dell'Ordinario Militare e proposta del Ministro della Difesa (art. 16, 17, 18 legge 512, 1° giugno '61; art. 78, 80 Primo Sinodo della Chiesa Ordinariato Militare). Il servizio del Cappellano militare non può prescindere dalla completa integrazione con le realtà delle Forze Armate. Esso si esercita, infatti, "in mezzo" ai militari chiamati ad una professionalità sempre più evoluta e complessa e destinati ad agire in contesti nazionali e internazionali. Il Cappellano segue i propri militari, si adatta alle loro condizioni, partecipa alle loro missioni. La sua presenza indica la possibilità di vivere fedelmente gli ideali più profondi della persona umana: onestà, coerenza, disciplina, forza, altruismo, capacità di servizio, che sono solo alcune delle caratteristiche che accompagnano la vita e la professionalità dell'uomo e della donna in armi. Per i credenti, in modo più specifico, diventa segno eloquente e aiuto autorevole per vivere il cristianesimo in modo coerente anche nel mondo della caserma.

L'attenzione del Cappellano, non è solo per il militare ma anche per la sua famiglia. La segue dal suo nascere con i corsi di formazione al matrimonio e l'accompagna per tutto il suo sviluppo successivo. Le problematiche della famiglia legate alla funzionalità dei compiti del militare in Italia e nelle missioni all'estero sono evidenziate dalla Lettera Pastorale che l'Ordinario Militare ha pubblicato nell'anno in corso. In questa prospettiva è stata costituita una Commissione apposita con un ufficio pastorale specifico per la famiglia.

Gli avvenimenti internazionali di questi ultimi anni hanno richiesto l'impiego di militari, e di conseguenza dei Cappellani, per le missioni di Peace-keeping. Tale presenza si è rivelata particolarmente utile ed indispensabile sia per i militari sia per la popolazione locale. Uomo di comunione, il Cappellano contribuisce attivamente al mantenimento di un clima sereno e solidale tra i militari: condivide i disagi, celebra le ricorrenze, anima i momenti di fraternità e di comunione, coordina azioni di solidarietà per i più bisognosi. Come pastore di una comunità, la conduce ad un cammino di purificazione e rinnovato slancio nella fede, come guida spirituale sa trovare quella parola, discreta ed eloquente, per ogni fedele che gli si affida proponendo un cammino di progressione personale. Nell'incontro con i ministri di altre confessioni religiose esprime il bene supremo della pace e il primato della dignità umana che viene prima di ogni forma di credenza e religione.

L'attenzione alla formazione dei Cappellani recentemente si è concretizzata nella costituzione di una Scuola per Allievi Cappellani, sita nella Città Militare della Cecchignola. Nell'anno in corso venticinque giovani hanno iniziato il loro ciclo di studi per diventare Cappellani militari sotto la guida di una équipe di sacerdoti che ne cura la formazione sia sotto l'aspetto umano che spirituale e fisico. Passaggio fondamentale della preparazione del futuro Cappellano è rappresentato dalla acquisizione delle conoscenze relative alla struttura dell'organizzazione delle Forze Armate sia da un punto di vista teorico sia pratico. Tale obiettivo viene raggiunto anche attraverso visite che gli aspiranti Cappellani effettuano presso realtà del mondo militare quali caserme, basi e unità navali.

#### **5.2.10 Obiezione di coscienza**

L'obiezione di coscienza, nata come rifiuto del servizio militare ed oramai diventato un diritto dei cittadini, ha avuto evidenti riflessi sull'organizzazione militare stante l'identico bacino di destinatari, la pariteticità del servizio civile ai fini dell'assolvimento degli obblighi di leva ed i condizionamenti connessi con le differenti condizioni di assolvimento dei due servizi (in sostanza, in mancanza di solide convinzioni morali e religiose, viene scelto dal personale soggetto alla leva, a parità delle altre condizioni, il servizio meno oneroso). Ciò ha provocato un'espansione esponenziale del fenomeno dell'obiezione di coscienza da un'entità di poche migliaia d'individui nei primi anni '80 e di poche decine di migliaia nei primi anni '90 (effetti dovuti ad interventi giurisprudenziali che hanno portato all'equiparazione della durata del servizio civile a quella del servizio militare), alle oltre 70.000 domande del 1998, alle circa 108.000 domande del 1999 ed alle 62.524 dell'anno 2000.

Con la legge sull'obiezione di coscienza (L. n.230/98), è stata radicalmente modificata la disciplina dell'obiezione di coscienza. Le innovazioni più rilevanti sono state: il riconoscimento dell'obiezione di coscienza come "diritto soggettivo" del cittadino ed il passaggio della gestione all'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile (UNSC), nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Peraltro, il limite di tempo previsto per tale passaggio è stato prorogato al 31 dicembre 2001, a causa delle difficoltà riscontrate dall'UNSC nel recepire la gestione dell'intero settore degli obiettori di coscienza.

Successivamente, il legislatore è intervenuto (L. n.64/2001) per istituire il servizio civile nazionale, alla gestione del quale è stato preposto lo stesso UNSC in attesa della costituzione dell'Agenzia per il servizio civile, prevedendo l'ammissione al servizio civile di uomini e donne, su base paritetica, il cui trattamento economico è correlato a quello riservato ai Volontari in Ferma Annuale (VFA) e nei limiti delle disponibilità finanziarie del Fondo nazionale per il servizio civile.

Tra le principali innovazioni introdotte, è previsto che:

- nel periodo transitorio (fino alla sospensione del servizio obbligatorio di leva), sono soggetti all'obbligo di prestare servizio civile gli obiettori di coscienza ed i cittadini abili al servizio militare, che

optino per tale servizio, purché non risultino necessari al soddisfacimento delle esigenze delle Forze Armate. Sono ammessi, inoltre, a prestare detto servizio, su base volontaria, le cittadine italiane, che ne facciano richiesta ed abbiano compiuto e non superato il 26° anno d'età, ed i cittadini riformati per inabilità al servizio militare o in congedo illimitato provvisorio, se non hanno superato il 26° anno d'età;

- nel periodo a regime (dopo la sospensione del servizio obbligatorio di leva), la materia sarà disciplinata con appositi decreti legislativi, tesi ad individuare i soggetti ammessi a prestare volontariamente servizio civile, a definire le modalità d'accesso al servizio e alla durata dello stesso e dei correlati trattamenti giuridici ed economici. I criteri ispiratori dei predetti decreti sono in sintesi:  
l'ammissione al servizio civile di uomini e donne, su base completamente paritetica;

l determinazione del trattamento economico e giuridico dei volontari in servizio civile, tenendo conto del trattamento riservato ai VFA (Volontari in Ferma Annuale) e nei limiti delle disponibilità finanziarie del Fondo nazionale per il servizio civile;

l analogia condizione tra servizio civile e militare, in relazione alla scelta vocazionale, nell'area nella quale prestano servizio, agli orari di servizio ed al tempo libero.

Pertanto, il provvedimento conseguente all'istituzionalizzazione del servizio civile si pone come una forma alternativa al reclutamento di forze militari professionistiche, che dovranno contare su un ampio bacino di aspiranti per poter acquisire personale convinto e ben selezionato attitudinalmente e fisicamente. Al momento, l'entità delle domande è in numero appena sufficiente per assicurare il gettito annuale minimo programmato per il reclutamento dei Volontari in Ferma Breve (VFB). È necessario quindi che le suddette strutture - ad evitare una concorrenza dannosa - possano interagire per le finalità istituzionali cui sono preposte. Inoltre, in sede di redazione dei decreti legislativi discendenti dalla legge 6 marzo 2001, n.64, si auspica un concreto riconoscimento della peculiarità/particolarità del servizio militare volontario, rispetto a quello civile senza togliere nulla a questa pregevolissima forma di impegno sociale.

Peraltro, si deve rilevare che l'istituzione del servizio militare professionale ha determinato il dimezzamento delle domande per l'obiezione di coscienza, mentre le domande per il servizio civile nell'anno 2001, non sono ancora note.

velocità di crescita delle domande di obiezione di coscienza nel periodo 1990-2000 (indice 1990=100)

#### **5.2.11 La forza bilanciata del 2001**

Per forza bilanciata si intende un valore convenzionale della forza, considerato costante in ogni giorno dell'anno di riferimento, basato sulle previsioni giornaliere del personale in servizio.

La forza bilanciata nel 2001 - esclusi i Carabinieri - risulta dallo specchio seguente:

#### **SEGUE TABELLA**

Per il 2002 la forza bilanciata prevede:

- per l'Esercito un decremento di 1.870 Ufficiali, 2.354 Marescialli, 13.666 Soldati di leva e 676 VFB ed un incremento di 174 Sergenti e di 9.175 Volontari in spe.
- per la Marina un decremento di 171 Marescialli, 191 VFB e 1.452 Marinai di leva a fronte di un incremento di 20 Ufficiali a ferma prolungata, 400 Sergenti in spe, 874 Volontari in spe.
- per l'Aeronautica un decremento di 409 Ufficiali, 416 Marescialli, 175 VFB, 81 Allievi dell'Accademia e delle Scuole, 2.986 Avieri di leva a fronte di un incremento di 755 Sergenti in spe e 603 Volontari in spe.

Dal confronto emerge la riduzione del contingente di leva di 18.104 unità e l'incremento di 1.329 Sergenti in spe e di 10.652 Volontari in spe.

Pertanto, se alla previsione corrisponderà il reale afflusso dei volontari, che dal basso creano la spinta a realizzare il nocciolo duro dei professionisti rappresentati dai volontari in spe, si può ragionevolmente constatare un "trend" positivo verso la professionalizzazione delle Forze Armate con il limite del 2004 per la Truppa e del 2021 per gli Ufficiali ed i Sottufficiali, sempre tenendo fissa la cifra totale dei 190.000 uomini, come risulta dallo specchio successivo.



## SEGUE TABELLA

Il limite temporale del 2021, come si vedrà in seguito, è legato all'esubero di Ufficiali e Marescialli che, peraltro, non debbono essere penalizzati dalla riduzione forzata della struttura.

### 5.3 Iter di carriera (selezione, valutazione e criteri)

#### 5.3.1 Ufficiali

Il D.Lgs. 490/97 e successive modificazioni ha operato il riordino dei ruoli degli Ufficiali in una chiave riduttiva (circa 8000 unità in meno), raggruppandoli in quattro tipologie (operativi, intermedi, tecnici e logistici), ciascuno dei quali distinto in un ruolo normale (proveniente dalle Accademie o reclutati dai giovani laureati in possesso di specifiche professionalità, quali possono essere medici, psicologi, ingegneri, ecc) ed in un ruolo speciale (proveniente dai ruoli dei Sottufficiali o dagli Ufficiali di complemento).

Con lo stesso provvedimento è stata significativamente modificata la dinamica di avanzamento, precedentemente basata su aliquote di valutazione definite percentualmente rispetto alle presenze in ruolo per evitare, come nel passato, che irregolari alimentazioni o esodi di personale fossero causa di accelerazioni o rallentamenti nelle carriere.

Nel nuovo ordinamento, in particolare, vengono prefissate permanenze minime in ogni grado per poter accedere alle aliquote di avanzamento, consentendo così all'Amministrazione di pianificare meglio l'impiego degli Ufficiali e dare contemporaneamente adeguate certezze agli interessati in termini di aspettative di carriera. In sostanza è stato rafforzato il sistema di avanzamento cosiddetto normalizzato (ovvero a numero fisso di promozioni annuali), ribadendo contemporaneamente per la dirigenza il ricorso a "esodi forzati" per non superare il numero massimo di personale previsto per ogni grado: Aspettativa per Riduzione di Quadri (ARQ).

Ciò tenuto anche conto che nelle Forze Armate la progressione di carriera non può essere legata alla mera vacanza "naturale" nell'organico del grado superiore, ma deve prevedere un numero di promozioni annuali prestabilito, derivante da una precisa combinazione di periodi addestrativi, obblighi di comando, situazioni di impiego, permanenza nei gradi nonché di reclutamento programmati.

Per i ruoli omologhi suindicati (operativi, intermedi, logistici e tecnici) sono stati conseguentemente previsti profili di carriera analoghi, ovvero identici tassi di avanzamento, fermo restando che i profili di carriera di ruoli non omologhi si differenziano in genere in misura inferiore rispetto alla situazione preesistente. Ciò ha permesso di bonificare pregresse condizioni anomale, per cui la carriera di Ufficiali aventi medesima funzione differiva sensibilmente a seconda della Forza Armata di appartenenza. Di contro, tale omogeneizzazione interforze, pur mediando le posizioni, ha anche portato a sensibili rallentamenti di carriera, in particolare per l'accesso alla dirigenza. Ciò tenuto anche conto che, come conseguenza del riordino del sistema previdenziale del personale militare, operato con il decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 165 - che ha elevato l'età di cessazione dal servizio - si è reso necessario prolungare opportunamente le permanenze in taluni gradi di ciascun ruolo.

La mutata situazione ordinativa delle Forze Armate ha inoltre reso necessario aggiornare le norme sulla composizione delle Commissioni di Avanzamento, ed introdurre altresì specifiche procedure di controllo dettate dai più recenti orientamenti giurisprudenziali espressi in materia.

In particolare, in armonia con la legge di riordino dei "Vertici Militari", il Capo di SMD - cui è stato conferito il grado di Generale o Ammiraglio - assume la Presidenza della "Commissione di Vertice", costituita presso ciascuna Forza Armata per la valutazione dei generali di divisione. Tale Commissione coincide con quella superiore di avanzamento di ciascuna Forza Armata ed il rispettivo Capo di SM ne assume la Vicepresidenza. E' stata inoltre variata la composizione della Commissione Ordinaria e della Commissione Superiore d'Avanzamento sia in relazione alla nuova struttura ordinativa delle Forze Armate sia per ragioni funzionali e d'impiego.

E' stata istituita, altresì, in ottemperanza alla delega, una Commissione di Controllo (5 membri, di cui un ufficiale, nominati con Decreto del Ministro) dell'operato delle Commissioni d'Avanzamento, competente a verificare le procedure dei giudizi d'avanzamento annullati d'ufficio o in seguito ad accoglimento di ricorso giurisdizionale o di ricorso straordinario al Presidente della Repubblica.

Il Ministro della Difesa, in presenza di giudizi di avanzamento annullati, potrà convocare la Commissione, affinché accerti la regolarità delle attività e delle valutazioni delle Commissioni d'Avanzamento nonché la coerenza, in sede di rinnovazione del giudizio, delle attività e delle valutazioni delle Commissioni di avanzamento rispetto alle decisioni di accoglimento dei ricorsi.

Per compensare almeno in parte il rallentamento di taluni profili di carriera e salvaguardare gli aspetti economici, sono state previste anche norme che, analogamente alle Forze di Polizia, consentano l'attribuzione del trattamento economico del Colonnello e del Generale all'atto della promozione rispettivamente a Maggiore/Tenente Colonnello, purché in possesso di 15/25 anni di anzianità di servizio dal grado di Tenente. Si è così costituita, di fatto, una carriera amministrativa che sopperisce al rallentamento della carriera gerarchica. Tale processo è stato poi perfezionato con successivi interventi legislativi, che hanno portato la corresponsione dell'omogeneizzazione stipendiale indipendentemente dal grado rivestito (pur con taluni temperamenti legati allo stato di servizio), rispettivamente al maturare di 13/23 anni di servizio dalla nomina ad ufficiale o dal conseguimento della qualifica di aspirante.

Per i Carabinieri, con il riordino dei ruoli - ridefiniti in Ruolo Normale, Ruolo Speciale e Ruolo Tecnico-Logistico - si è provveduto a revisionare le dotazioni organiche, anche dei livelli dirigenziali, i periodi di permanenza nei gradi, le modalità di avanzamento, nonché le aliquote di valutazione ed il numero delle promozioni annue per ciascun grado, per armonizzarli con le altre FF.AA..

Per conciliare le esigenze di armonico sviluppo dei ruoli e delle carriere è stata altresì prevista la possibilità di transito "una tantum" dal Ruolo Normale al Ruolo Speciale.

Nel contempo, in linea con le previsioni del D.Lgs. 298/2000 l'Arma ha attivato proprie Commissioni di Avanzamento per la valutazione degli Ufficiali.

A conferma della grande importanza attribuita all'esigenza di qualificare i propri dirigenti per l'utile impiego in un contesto interforze, nazionale ed internazionale, sono state rivisitate anche le modalità di selezione ed ammissione ai corsi ISSMI.

### **5.3.2 Sottufficiali**

Il decreto con il quale sono stati riordinati i ruoli dei Sottufficiali (D.Lgs. n. 196/95 e successive modificazioni) ha definito anche le norme di avanzamento per ciascun ruolo. In particolare, il ruolo dei Sergenti è stato strutturato su tre gradi gerarchici e presenta un sistema di progressione di carriera:

- ad anzianità, per l'avanzamento da Sergente a Sergente Maggiore;
- a scelta, per l'avanzamento da Sergente Magg. a Sergente Magg. Capo;

dopo 7 anni di permanenza in ciascun grado, secondo lo schema che segue:

## **FORZE ARMATE**

### **AVANZAMENTO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE E NON DIRETTIVO DELLE FORZE ARMATE**

\* a scelta, dopo otto anni di permanenza nel grado e a scelta, per esami, dopo quattro anni di permanenza nel grado di Maresciallo Capo;

\*\* a scelta, dopo otto anni di permanenza nel medesimo grado.

L'avanzamento al grado di Maresciallo Ordinario è previsto - ad anzianità - dopo due anni di permanenza nel grado di Maresciallo. Il grado di Maresciallo Capo può essere raggiunto, sempre ad anzianità, non prima di sette anni di permanenza nel grado inferiore di cui almeno tre in attività di comando o, in alternativa, almeno quattro in attribuzioni specifiche.

Gli avanzamenti nel ruolo sono tutti "ad anzianità" ad eccezione della concessione del grado di 1° Maresciallo e della qualifica di Luogotenente che avvengono con la modalità "a scelta".

Il grado di 1° Maresciallo (grado apicale del Ruolo Marescialli) viene raggiunto dal 30% del volume organico del ruolo. Le modalità sono:

- scelta, per i Marescialli Capo dopo otto anni di permanenza nel grado;
- concorso per titoli ed esami, per i Marescialli Capo con meno di otto anni di permanenza nel grado.

Dopo 15 anni di anzianità nel grado, ai Primi Marescialli può essere conferita la qualifica di "Luogotenente". A tale personale, che avrà rango preminente sui parigrado, verranno attribuiti incarichi di maggiore responsabilità, tra quelli previsti per il grado apicale del ruolo di appartenenza.

Il conferimento di tale qualifica avviene, per il personale delle FF.AA., a seguito di un procedimento di valutazione secondo le relative graduatorie di merito.

Dal Ruolo Marescialli è possibile accedere al Ruolo Speciale Ufficiali.

## Arma dei Carabinieri

### AVANZAMENTO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE E NON DIRETTIVO DELL'ARMA DEI CARABINIERI

\* Il numero delle promozioni è fissato annualmente dal M.D. sino a un 1/30 del personale del Ruolo Ispettori, con il limite massimo del numero delle vacanze esistenti nel grado di Maresciallo Aiutante alla data del 31 dicembre di ciascun anno;

\*\* · "a scelta per titoli" (a decorrere dal 2009), dopo aver maturato 8 anni dall'attribuzione dello scatto aggiuntivo stipendiale previsto per i Marescialli Aiutanti s.UPS;

· ad anzianità (nella fase transitoria 2002-2008), dopo aver maturato una permanenza minima nel grado di 7 anni per il 2002 e di 7 anni e 6 mesi per gli anni successivi e che abbiano ottenuto nell'ultimo triennio la qualifica di "eccellente" o giudizio equivalente e che nell'ultimo biennio non abbiano riportato una sanzione più grave del rimprovero.

#### 5.3.3 Truppa

Per ciò che concerne la selezione del personale di truppa, si è ritenuto opportuno concentrare l'attenzione sulla selezione del personale volontario, stante l'ormai prossima sospensione del servizio obbligatorio di leva e la conseguente centralità della figura del volontario nel modello professionale di strumento militare disegnato dalla legge n. 331/2000 e dai discendenti decreti.

Il Regolamento di attuazione della legge di riforma dei vertici ha attribuito ai Capi di SM di FA, tra le altre, anche la responsabilità della selezione del personale volontario e ciò ha comportato, per quanto concerne le procedure per il reclutamento dei volontari, la messa in atto di una serie di modifiche ed iniziative finalizzate a selezionare personale idoneo ad operare all'interno delle singole FF.AA.. Soprattutto sono stati impostati nuovi criteri di selezione, in aderenza ad un concetto che superasse il semplice principio di scelta/esclusione e si proiettasse ad una visione dell'uomo-soldato, non solo come risorsa attuale, presente, ma anche potenziale, futura, sulla quale poter investire in termini addestrativi e formativi e conseguentemente d'impiego, in quanto il personale volontario è, comunque, destinato a rimanere in servizio per un periodo di tempo prolungato.

Di conseguenza le competenze sulla selezione del personale anche volontario sono transitate dalla Direzione Generale della Leva agli Stati Maggiori di Forza Armata, che le esplicano tramite gli Ispettorati di Forza Armate ed i vari Centri di selezione alle loro dipendenze od i Centri di selezione delle Forze di Polizia, ad ordinamento civile e militare, oppure di altre Amministrazioni, in cui il militare può essere ammesso.

Volontari in ferma annuale (V.F.A.)

I VFA possono conseguire, dopo la frequenza di apposito corso e previo il superamento dello stesso, l'avanzamento al grado di caporale non prima del terzo mese dall'incorporazione.

Ai caporali della medesima categoria, dopo almeno sei mesi di servizio svolto fornendo garanzie di sicurezza ed affidabilità, può, inoltre, essere attribuita dal Comandante di Corpo la qualifica funzionale di caporale scelto.

#### VOLONTARI IN FERMA ANNUALE

Volontari in ferma breve (V.F.B.)

I VFB possono conseguire, previo il solo giudizio d'idoneità, i gradi di:

- caporale, non prima del compimento del terzo mese dall'incorporazione;
- caporal maggiore, non prima del compimento del diciottesimo mese dall'incorporazione.

Il mancato superamento del Corso "caporale" o "caporal maggiore" non costituisce, però, da solo, motivo di proscioglimento dei VFB. Infatti, è prevista la possibilità di ripetere, per una sola volta, e previo il giudizio favorevole del Comandante di compagnia e del Comandante di battaglione, i suddetti Corsi; e ciò non prima del 9° mese (Corso caporali) o del 23° (Corso caporal maggiore). I VFB giudicati ancora "non idonei" continueranno a prestare servizio nella ferma breve quale volontario (se giudicato "non idoneo" al Corso caporali) o caporale (se giudicato "non idoneo" al Corso caporal maggiore).

Si rammenta, peraltro, che il grado conseguito (caporale o caporal maggiore) costituisce titolo di merito nei concorsi per il passaggio nel servizio permanente.

Avanzamento dei VFB

Volontari in servizio permanente (V.S.P.)

Nel ruolo dei Volontari in Servizio Permanente possono essere conseguiti, ad anzianità (ogni cinque anni di servizio) e previo il solo giudizio d'idoneità, i seguenti gradi:

- 1° Caporal Maggiore (grado d'ingresso);
- Caporal Maggiore Scelto;
- Caporal Maggiore Capo;
- Caporal Maggiore Capo Scelto.

## **RUOLO VOLONTARI IN SERVIZIO PERMANENTE**

Si evidenzia, infine, che con il decreto legislativo (D. Lgs. n. 215/2001) discendente dalla legge istitutiva del servizio militare professionale (L. n. 331/2000), le norme relative all'avanzamento dei volontari in servizio permanente sono state estese, in quanto applicabili, anche ai volontari in ferma breve o prefissata o in rafferma, sostanzialmente unificando la disciplina dell'iter di carriera del personale volontario.

Ciò costituisce un ulteriore passo verso la materializzazione di quel sistema "comunicante" che consente a chiunque entri a far parte delle FF.AA. ed a qualunque categoria appartenga di aspirare a migliorare la propria posizione di "status" ed ad assurgere anche ai gradi più elevati.

### **5.3.4 Dimissioni (esclusi i Carabinieri)**

Il fenomeno delle dimissioni, dopo una fase di punta verificatasi nel 1999 in

#### **E.I. - DIMISSIONI**

#### **M.M. DIMISSIONI**

#### **A.M. DIMISSIONI**

cui ha raggiunto livelli critici, soprattutto perché riferita ai subalterni nell'Esercito, ha ripreso l'andamento medio delle circa 300 uscite dal servizio verificatesi in precedenza. Di rilievo, per la Marina, il numero degli Ufficiali dimissionari che si attesta nella media annuale sulle 200 unità, pari al 5% della forza complessiva (4.000 Ufficiali). Per l'Aeronautica la punta massima si è verificata nel 1997, con un accenno, peraltro, di risalita a 4 anni di distanza, e cioè nel 2001, quando ben 260 Ufficiali hanno chiesto la cessazione dal servizio ed è noto il tentativo effettuato anche mediante una norma legislativa per ridurre il fenomeno dell'esodo dei piloti.

### **5.4 Trattamento economico**

La retribuzione del personale militare è costituita dalle componenti: fondamentale, accessoria ed eventuale:

- Componente fondamentale
  - Stipendio: remunera la prestazione lavorativa connessa con il rapporto di impiego con lo Stato.

In particolare, il personale non dirigente (fino al grado di tenente colonnello) è inquadrato nei diversi "livelli retributivi" in relazione al grado rivestito, come gli altri pubblici dipendenti. Inoltre, è destinatario della Retribuzione Individuale di Anzianità (R.I.A.) legata all'anzianità di servizio.

Il personale dirigente ha un trattamento stipendiale collegato al grado e al di fuori dei livelli.

- Indennità integrativa speciale: destinata ad adeguare il livello degli stipendi alle variazioni del costo della vita (inflazione). Dal novembre 1991 tale indennità non è stata più incrementata. Attualmente, il suo valore è mediamente di circa 1.100.000 lire al mese.
- Emolumento aggiuntivo pensionabile: diversificato in relazione al livello retributivo ed alimentato dalle risorse contrattuali di carattere fisso e continuativo.

- Componente accessoria

l'Indennità di impiego operativo: indennità specifica del personale delle FA che compensa i rischi, i disagi e le responsabilità connesse con le peculiari attività svolte nelle diverse situazioni di impiego.

Le indennità operative si distinguono in: fondamentali e supplementari.

Le indennità fondamentali sono corrisposte in relazione al grado, all'anzianità di servizio ed alla tipologia dell'attività operativa espletata.

In pratica tali indennità sono legate allo status o alla professionalità del personale e non sono fra loro cumulabili (campagna, imbarco, aeronavigazione, controllo dello spazio aereo).

Le indennità supplementari sono attribuite in aggiunta a quelle fondamentali in relazione all'effettivo svolgimento di specifiche attività o a particolari condizioni di impiego operativo (indennità di marcia, fuori sede, pronto intervento aereo, ecc.).

Tra le indennità supplementari è inserita l'indennità di comando, attribuita al personale che svolge incarichi di comando a vari livelli che comportano elevate responsabilità.

- Componente eventuale
  - Straordinario: compensa le prestazioni di servizio eccedenti il normale orario di lavoro settimanale. Il compenso orario è collegato allo stipendio e quindi al grado. Nell'ambito di ciascun grado è diversificato a seconda che la prestazione eccedente sia stata effettuata durante il periodo feriale diurno, feriale notturno, servizio festivo diurno o servizio festivo notturno.
  - Assegno per nucleo familiare: attribuito al personale in base al carico familiare ed al reddito complessivo.
  - Emolumenti per trasferimenti e missioni: attribuiti per compensare i disagi sopportati nei trasferimenti di sede e per rimborsare le spese sostenute in occasione di servizi isolati prestati fuori dell'ordinaria sede di servizio.

#### **5.4.1 Adeguamento periodico della retribuzione**

I contenuti economici del rapporto di impiego del personale militare, inizialmente modificabili solo in via legislativa per tutto il personale, sono ora adeguati in modo diversificato a seconda che si tratti di personale dirigente e non dirigente.

Per il personale non dirigente (sino al grado di Tenente Colonnello), ed in un quadro di omogeneità tra Forze Armate e Forze di Polizia, sono previste procedure delegificate di tipo "contrattuale" da svolgersi presso il dipartimento della Funzione Pubblica e con la partecipazione degli Organismi di Rappresentanza del personale.

Tali procedure portano a recepire con decreto del Presidente della Repubblica i contenuti delle procedure di "concertazione", che si riferiscono con cadenza quadriennale agli aspetti normativi (orario di servizio, licenze, aspettativa, trattamento di missione e di trasferimento, ecc.) e biennale a quelli economici (stipendi, indennità).

Il personale militare dirigente (Colonnelli e Generali), così come i dirigenti delle Forze di Polizia non è contrattualizzato.

La retribuzione è percentualmente adeguata annualmente alla media dei miglioramenti contrattuali del pubblico impiego dell'anno precedente.

Infine, per la dirigenza militare l'eventuale modifica del quadro normativo e l'istituzione di nuove voci retributive (nonché gli adeguamenti economici diversi da quelli automatici annuali) potranno essere perseguite solo in via legislativa.

#### **Sviluppi futuri**

L'esigenza di assicurare un adeguato riconoscimento delle specificità dello status dei militari, che riconosca la quantità e la qualità del lavoro svolto e sia in grado di compensarne i disagi, è fortemente sentita.

In tale contesto si colloca:

- la delega concessa al Governo di reintrodurre per il personale non dirigente del Comparto Sicurezza i parametri stipendiali legati al grado/qualifica posseduta in luogo dei livelli retributivi, al fine anche di diversificare concretamente l'assetto retributivo militare da quello del pubblico impiego;
- l'indennità sostitutiva dello straordinario per il personale in particolari posizioni di impiego (cosiddetta "finestra operativa"), che consentirà di effettuare attività operative e addestrative sul territorio nazionale oltre il normale orario di lavoro senza gravosi adempimenti amministrativi e burocratici.

Inoltre, la prossima sospensione del servizio di leva obbligatorio implicherà sicuramente l'attivazione di strumenti anche economici, idonei a garantire un sufficiente flusso di volontari, che riguarderanno sia gli incentivi per il reclutamento sia gli ulteriori sbocchi sul mercato del lavoro.

#### **5.4.2 Trattamento di quiescenza.**

La pensione può essere considerata una remunerazione differita corrisposta al dipendente (od ai suoi superstiti) all'atto della cessazione dell'attività lavorativa.

In linea generale, la pensione assume la denominazione di:

- Vecchiaia: trattamento attribuito al dipendente che cessa dal servizio per raggiunti limiti d'età oppure per aver maturato la massima anzianità contributiva (40 anni di contributi);
- Anzianità: trattamento attribuito al dipendente che cessa anticipatamente dal servizio per dimissioni;

- Invalidità (Privilegiata): trattamento di pensione rapportato alla percentuale di infermità o menomazioni permanenti riconosciute dipendenti da causa di servizio ovvero maggiorazione del 10% della pensione ordinaria;
- Reversibilità: trattamento del de cuius corrisposto al coniuge superstite, ovvero eventualmente ai figli o ai genitori.

Il trattamento di quiescenza è regolato sia dal D.P.R. 29.12.1973, n. 1092, che contiene la normativa generale di riferimento, sia dalla legge 8.8.1995, n. 335, (riforma Dini) che ha introdotto le seguenti innovazioni nell'ottica dell'armonizzazione dei trattamenti tra settore pubblico e privato. In particolare, le maggiori modifiche hanno riguardato:

- età pensionabile: fissata in 65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne;
- anzianità contributiva: 20 anni di servizio contributivo (19 anni 11 mesi e 16 giorni) per aver diritto alla pensione di vecchiaia; eliminazione delle cosiddette "baby pensioni" e collocamento in pensione a domanda (pensione di anzianità) in presenza di determinati requisiti di età e di contributi;
- computo della pensione: per il personale in servizio al 1° gennaio 1993 con un'anzianità contributiva di almeno 15 anni, la pensione è calcolata sulla base di due quote (sistema retributivo):
- Quota A: sulla base dell'ultima retribuzione percepita in servizio per gli anni utili alla data del 31.12.1992;
- Quota B: con riferimento alla media delle retribuzioni percepite dal 1° gennaio 1993 fino alla data cessazione dal servizio ovvero degli ultimi dieci anni a partire dal 2003.

Per il personale con un'anzianità inferiore a 15 anni di servizio la pensione sarà calcolata in parte secondo il sistema retributivo ed in parte secondo il sistema contributivo (sistema misto).

Per il personale neoassunto, la pensione sarà calcolata tenendo conto dell'ammontare complessivo dei contributi versati durante tutta la vita lavorativa (sistema contributivo).

### **Riforma delle pensioni militari.**

Il decreto legislativo 30.04.1997, n. 165, in attuazione della delega concessa dalla "legge Finanziaria 1997" (L. 662/1996) ha introdotto dal 1998 alcune disposizioni finalizzate ad armonizzare il trattamento pensionistico del personale militare a quello del settore pubblico e privato, tenendo conto del particolare status militare.

In dettaglio, le modifiche riguardano:

- Limite d'età: progressivamente elevato a 60 anni d'età qualora inferiore secondo il precedente ordinamento;
- Aumenti convenzionali: contribuzione figurativa (supervalutazione di 1/5 del servizio operativo) limitata a 5 anni;
- Ausiliaria: transito consentito esclusivamente al personale cessato dal servizio per raggiunti limiti di età e permanenza progressivamente ridotta da 8 a 5 anni;
- Indennità di Ausiliaria: l'ammontare della differenza tra il trattamento di pensione e quello di servizio progressivamente ridotto dall'80% al 70%;
- "Norme di esodo anticipato": soppresse dal 1° gennaio 2002. Il collocamento in quiescenza a domanda degli Ufficiali che si trovino a meno di 4 anni dal limite di età e dei Tenenti Colonnelli con almeno 30 anni di servizio o 7 anni di grado è possibile fino al 31.12.2001;
- Istituto dei "sei scatti di stipendio": istituto assoggettato ad una ritenuta previdenziale maggiorata dello 0.40% dello stipendio per il personale in servizio ed applicato in aggiunta alle quote A e B della pensione. L'incremento è attribuito automaticamente al personale cessato dal servizio per limiti d'età, previo versamento dei contributi figurati per quello che cessa a domanda.
- Indennità di buonuscita INPDAP (ex ENPAS): l'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'Amministrazione pubblica (INPDAP), costituito a seguito della soppressione di ENPAS, INADEL e ENPDEP, corrisponde a tutto il personale pubblico (militari compresi), con almeno un anno di iscrizione al Fondo, l'indennità di buonuscita, di cui al DPR 29 dicembre 1973, n. 1032, ragguagliata all'ultima retribuzione mensile percepita per gli anni di contribuzione.

La retribuzione è costituita dall'ultimo stipendio, dall'integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità e, per il personale militare, anche dai 6 scatti di stipendio.

Esistono alcune significative differenze tra l'indennità erogata dall'INPDAP nei confronti dei pubblici dipendenti e il Trattamento di Fine Rapporto (TFR), analogo istituto del settore "privato".

Il TFR è accantonamento formato da una quota annuale dell'intera retribuzione lorda da rivalutarsi ogni anno secondo quanto stabilito dall'articolo 2120 del Codice Civile.

### **Casse Militari (Ufficiali e Sottufficiali)**

Gli Ufficiali e i Sottufficiali delle FA in servizio permanente sono iscritti d'ufficio alle "Casse Militari" ed assoggettati alla corresponsione di contributi previdenziali pari al 2% dell'80% dello stipendio. Per gli Ufficiali dell'Esercito la misura percentuale è elevata al 3% per far fronte all'erogazione di una indennità

supplementare - di misura variabile in relazione agli anni di iscrizione al Sodalizio ed all'ammontare dell'ultimo stipendio percepito in servizio - in favore del personale cessato dal servizio con diritto a pensione.

### **5.4.3 Sviluppi futuri**

La riforma del sistema pensionistico pubblico va di pari passo con l'avvio della previdenza complementare ed i fondi pensione.

A partire dal 1992, infatti, il sistema previdenziale italiano si sta progressivamente uniformando a quello degli altri Paesi europei basato sui classici tre pilastri: una previdenza pubblica di base (obbligatoria e "gestita" dallo Stato), una previdenza complementare collettiva (definita attraverso i contratti di lavoro o la concertazione), una previdenza "privata" (facoltativa e legata alle possibilità di risparmio individuale).

In tale quadro, il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, prevede che l'istituzione dei Fondi Pensione (pensione complementare) sia attuata con uno specifico accordo tra datore di lavoro (Per i pubblici dipendenti l'Agenzia per la Rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni - ARAN) e le Rappresentanze sindacali.

Strumentale all'avvio dei fondi pensione è il passaggio dall'Indennità di buonuscita INPDAP al Trattamento di Fine Rapporto (TFR), nell'ottica della progressiva armonizzazione del "sistema" pubblico con quello privato.

Per il personale delle FF.AA., la legge 23 dicembre 1998, n. 448, ("Finanziaria 1999") e il DPR 3 agosto 1999, n. 255, hanno rimandato ad una specifica trattativa (concertazione) la disciplina dei fondi Pensione e dell'indennità di buonuscita INPDAP/TFR.

Ciò permetterà al personale militare di garantirsi, all'atto del pensionamento, una rendita vitalizia in grado di coprire quasi interamente la riduzione del reddito derivante dalla cessazione dell'attività lavorativa.

Si auspica che vengano riavviati quanto prima i lavori della concertazione previdenziale per l'avvio dei fondi pensione e del trattamento di fine rapporto (TFR), sospesi nel 1999 e che in tale contesto venga risolta la questione relativa alle Casse Ufficiali.

Si auspica infine che anche nel trattamento previdenziale si realizzi un concreto riconoscimento dello status militare rispetto alle dinamiche del settore pubblico e privato.

### **5.4.4 Trattamento del personale militare impegnato in operazioni di pace e di carattere umanitario**

La partecipazione di reparti militari italiani a missioni internazionali di pace e di carattere umanitario al di fuori del territorio nazionale è formalmente autorizzata con decreto legge, finalizzato a dar seguito agli impegni assunti a livello internazionale, a disciplinare le modalità di svolgimento delle missioni ed a determinare la copertura finanziaria dei relativi oneri.

Con il provvedimento di autorizzazione alla missione, e con gli eventuali successivi decreti di proroga, sono di volta in volta stabiliti il termine temporale dell'operazione e l'entità numerica del contingente militare impiegato ed è definito il regime giuridico ed economico del personale, facendo rinvio ad altri provvedimenti normativi per quanto attiene al profilo giuridico, assicurativo e previdenziale.

Relativamente al trattamento economico, con la "legge finanziaria 1996" (articolo 1, comma 63, della legge 28 dicembre 1995, n. 549) sono stati fissati alcuni principi generali per gli interventi militari all'estero.

In particolare, è stato stabilito che al personale facente parte di "contingenti" sia corrisposta la diaria giornaliera di missione all'estero, prevista per il paese di destinazione, in misura percentualmente ridotta. A decorrere dal 1° gennaio 2000, tale percentuale è stata individuata nel 90% del trattamento intero dai decreti legge che autorizzano gli specifici interventi.

Inoltre, per quanto attiene al finanziamento delle operazioni, è previsto il ricorso al "fondo per le spese impreviste" inserito nello stato di previsione del Ministero del Tesoro.

Particolarmente significativa appare l'esigenza di definire un quadro normativo uniforme per la disciplina dei profili attinenti al trattamento giuridico, assicurativo, retributivo e previdenziale del personale impegnato in ciascuna missione, evitando i molteplici richiami normativi concatenati che non contribuiscono alla leggibilità dei testi.

È, inoltre, evidente la necessità di superare in futuro l'adeguamento al dollaro, considerata la prossima entrata in vigore dell'euro.

### **5.4.5 La differenza del trattamento economico delle forze armate italiane rispetto agli Alleati della NATO**

Le operazioni che sempre più frequentemente le Forze Armate sono chiamate a svolgere nel contesto internazionale, oltre a richiedere un livello di efficienza e di professionalità sempre più elevato, hanno come conseguenza il naturale confronto con altre comparabili componenti europee anche sugli aspetti retributivi.

All'esigenza di assicurare al personale militare condizioni adeguate al ruolo e alla funzione che esso svolge al servizio della società, coerenti con la qualità, l'impegno professionale, i vincoli, le restrizioni che la vita militare implica, si aggiunge quindi quella di iniziare un percorso di convergenza dei sistemi europei, anche nella diversità degli eserciti nazionali, che porti il soldato europeo ad una retribuzione tendenzialmente omogenea in ragione della sua diversa nazionalità.

Dalla tabella seguente si ricavano le differenze rispetto ad alcuni Paesi della NATO. Differenze che, pur nella considerazione del diverso potere d'acquisto delle singole monete e del differente costo della vita nelle rispettive nazioni, è pur sempre molto rilevante (stipendi netti mensili).

## **TABELLA**

### **5.5 Il problema degli Alloggi**

Il problema "alloggiativo" relativo al personale militare è fondamentalmente caratterizzato da due aspetti: uno istituzionale, legato ad esigenze di "funzionalità operativa" degli Enti e dei Comandi, con diretto "riflesso" in tema di "politica d'impiego", ed uno sociale, connesso con il benessere del personale, inteso nel senso più ampio della qualità della vita dei militari e delle loro famiglie. In tale contesto, pertanto, è incontrovertibile che la soluzione del "problema alloggio" costituisca un primario interesse dell'Amministrazione della Difesa nella prospettiva di poter:

- favorire l'accettazione della mobilità, senza demotivazioni per il personale;
- garantire, nella sede d'impiego, la disponibilità - certa ed immediata - di un alloggio adeguato alle esigenze familiari;
- contribuire ad agevolare l'interessato nell'acquisizione della proprietà di un alloggio, sia pure in un periodo di tempo "medio - lungo".

Per quanto attiene all'aspetto istituzionale, gli alloggi di servizio si classificano come di seguito riportato:

### **CLASSIFICAZIONE DEGLI ALLOGGI DI SERVIZIO**

L'attuale patrimonio abitativo della Difesa ammonta a 18.945 unità abitative. Tale risorsa consente di poter soddisfare circa uno su cinque dei potenziali aventi titolo. Pertanto l'"aspettativa di alloggio" è giocoforza destinata, nel breve periodo, ad essere ulteriormente "aggravata" qualora si consideri che l'acquisizione, da parte delle Forze Armate, di una connotazione marcatamente ed irreversibilmente "professionale" comporterà, verosimilmente, il raddoppio del numero dei potenziali aventi diritto.

### **DISPONIBILITA' DI ALLOGGI DI SERVIZIO DELLE FF.AA.**

\* unità abitative esistenti nelle caserme del Demanio Militare, in uso all'Arma dei Carabinieri.

Tale situazione viene aggravata dal fatto che è ancora in atto il blocco del recupero forzoso degli alloggi di servizio occupati da utenti senza titolo (4340 unità abitative). Tale blocco deriva da una delle condizioni poste dalle Commissioni Parlamentari della Difesa ai fini dell'approvazione del "Piano annuale di gestione del patrimonio abitativo della Difesa" per l'anno 1997 (DM del 30 dicembre 1997), accolta dal Ministro della Difesa pro-tempore. Il recupero avviene solo per i singoli casi più eclatanti (utente proprietario di più immobili, utente posto in congedo ed impiegato in altra amministrazione, ecc.) ed esclusivamente su specifica autorizzazione del Sottosegretario di Stato per la Difesa delegato in materia.

Ne discende la necessità di "continuare a lavorare" per conseguire l'obiettivo finale di un cospicuo incremento del patrimonio abitativo della Difesa, sia tramite un intervento diretto e "significativo" del Legislatore, sulla scia di quanto avvenuto con i finanziamenti della legge 18 agosto 1978, n. 497, sia -tra l'altro- attraverso la riqualificazione della risorsa alloggio mediante l'effettiva implementazione dello strumento dell'alienazione. Il bisogno di che trattasi è stato oggetto di "valutazione" anche nell'ambito del Documento di Programmazione Economico/Finanziaria (DPEF) per gli anni 2001-2005 in ordine al quale la IV Commissione Difesa, nella seduta del 12 luglio 2000, ha espresso parere favorevole.

Per quanto attiene all'aspetto sociale, è da rilevare che le unità abitative occorrenti nell'immediato, non acquisibili al patrimonio dell'A.D. in tempi brevi, potrebbero e dovrebbero essere reperite solo in termini di accesso, da parte del personale delle Forze Armate, a condizioni preferenziali per l'assegnazione di alloggi in locazione da parte di Enti Pubblici. Peraltro, atteso che la gestione, anche in termini discrezionali, delle risorse abitative dell'Edilizia Residenziale Pubblica esistenti sul territorio rientra tra le competenze delle Regioni, si ritiene che qualsiasi attività concretamente volta alla soluzione del problema abitativo del personale delle FF.AA. non possa prescindere da una seria presa di contatto con le Amministrazioni



Regionali, anche in considerazione del ruolo viepiù importante che le medesime hanno recentemente acquisito.

Altra soluzione potrebbe consistere nel corrispondere al personale un'indennità mensile per far fronte alle spese relative al canone di un alloggio reperito sul libero mercato.

Per quanto concerne l'accesso alla proprietà della prima casa, è da rilevare che i frequenti trasferimenti impediscono ai militari di ottenere tutte le facilitazioni previste dalle norme vigenti in materia di edilizia residenziale agevolata.

Si rende necessario pertanto promuovere interventi per la riserva di mutui agevolati agli appartenenti alle Forze Armate, ivi comprese misure sussidiarie quali l'anticipata liquidazione della buonuscita.

## **5.6 La Rappresentanza Militare**

La Rappresentanza Militare (RM) è stata istituita con le "Norme di principio sulla disciplina militare" (L. n. 382/78) che, in sintesi, hanno stabilito i principi legislativi fondamentali relativi ai diritti/doveri del cittadino militare ed hanno introdotto per la prima volta nell'ordinamento militare gli organismi di Rappresentanza. Nel suo complesso, la rappresentanza è un istituto dell'ordinamento militare, costituito da un insieme di organi collegiali elettivi, avente il compito di prospettare le istanze del personale alle Autorità Militari competenti nei vari settori d'interesse, individuati dalla citata legge istitutiva. In particolare, le materie di cui si occupa sono quelle concernenti la condizione, il trattamento, la tutela giuridica, economica, previdenziale, sanitaria, culturale e morale del personale militare. Inoltre, gli organi della rappresentanza hanno competenza anche sui seguenti argomenti:

- conservazione dei posti di lavoro durante il servizio militare obbligatorio;
- inserimento nel mondo del lavoro al termine del servizio militare;
- provvidenze per gli infortuni e le infermità contratte in servizio e/o per causa di servizio;
- attività assistenziali, culturali, ricreative, educative e di promozione sociale, anche a favore dei familiari del personale militare;
- organizzazione di sale convegno e mense;
- condizioni igienico – sanitarie;
- alloggi.

Rispetto all'originario contesto di riferimento, l'Istituto della Rappresentanza Militare ha conosciuto nel tempo significativi sviluppi (come, ad esempio, la partecipazione attiva della R.M. - quale componente della delegazione dell'A.D. - alla concertazione interministeriale per disciplinare il rapporto di impiego e il trattamento del personale - D. Lgs. 195/95 e 129/2000), che ne hanno accresciuto significativamente il ruolo. La necessità di adeguare la R.M. alle continue sollecitazioni sociali ed il continuo evolvere delle esigenze e delle aspettative del mondo militare, sempre più proiettato verso la sua completa professionalizzazione, hanno reso necessaria e impellente una rivisitazione del modello di R.M..

In tale ottica, nella precedente legislatura, è stato presentato un disegno di legge, confluito successivamente in un testo unico insieme ad altri disegni di legge in materia, che è stato approvato dalla Camera, ma non dal Senato. Tale testo unico, che detta "Nuove norme sulla Rappresentanza Militare", si pone l'obiettivo di consegnare al personale militare uno strumento rappresentativo più efficiente e trasparente, nonché di porre ciascuna sua componente nelle migliori condizioni per assolvere le attribuzioni della R.M., per la tutela degli interessi della collettività militare.

Sarà compito prioritario di questo Governo riprendere alla mano l'argomento e sottoporlo all'esame del Parlamento.

## **5.7 Benessere del personale**

Il miglioramento della "qualità della vita", oggi più che in passato, è divenuto uno degli obiettivi prioritari della Difesa.

Quando si parla di qualità della vita, non ci si riferisce solamente ad aspetti tangibili e direttamente misurabili come gli alloggi, gli impianti sportivi, le strutture ricreative, i servizi forniti, il trattamento economico, ma anche e soprattutto a fattori indeterminati e non misurabili quantitativamente che afferiscono alla sfera personale del militare.

E' in tale ottica che particolare attenzione è stata posta alle relazioni interpersonali, all'integrazione del singolo con il sistema, ad una maggiore aderenza ai compiti ed alle funzioni a cui il militare è preposto. In particolare sono state poste le premesse per favorire un riconoscimento sociale di maggiore spessore del "professionista militare" che lo appaghi e lo motivi.

Un elemento cardine della qualità della vita, è rappresentato dalla compartecipazione del singolo nella struttura. Lo strumento per ottenere tale risultato è dato dal rafforzamento dei canali della comunicazione interna. In particolare essa deve essere interattiva ed integrata in un'ottica che tenda a far sentire il soggetto militare parte integrante della struttura.

Gli interventi conseguenti sono mirati a:

- curare i rapporti interpersonali e la motivazione;
- costruire una comunità in cui si riconoscano i vincoli sociali, economici e culturali;
- integrare l'individuo con l'ambiente.

Il concetto di comunità ideale che offre la possibilità di integrare la vita nella struttura militare con la vita sociale del territorio, è sentito come esigenza fondamentale.

E' allo studio da parte dello SME, un progetto che prevede una serie di spazi (aree satellite) aperti all'interazione con il territorio quali cyber caffè, internet point, palestre, centri commerciali, luoghi d'incontro per attività ludiche e socio – culturali.

Ciò contribuirà a:

- migliorare l'integrazione ed il senso di appartenenza del militare rispetto al territorio circostante;
- eliminare il trauma del passaggio dalla vita "civile" a quella "militare";
- attirare i giovani verso "l'universo militare" integrandoli con le strutture dell'Amministrazione presenti nel territorio;
- offrire occasioni di svago e luoghi di ritrovo comuni, nella consapevolezza che la presenza militare è del tutto naturale.

Ciò premesso, è opportuno sottolineare che il benessere del personale è garantito, attraverso la conduzione di una "politica" volta a ricercare ogni possibile "benefit" a favore di tutti i dipendenti delle FF.AA., mediante:

- attività di carattere prevalentemente socio-ricreativo, culturale, sportivo ed assistenziale svolte dagli organismi di protezione sociale (D.I. 521/98, D.I. 522/98 e Pub. SMD-G-023 ed. 99);
- allocazione su specifici capitoli di fondi destinati a spese di interventi assistenziali per finalità collettive o per finalità individuali;
- contributi a parziale rimborso di spese sostenute per rette di asilo nido dei figli dei dipendenti;
- assistenza sanitaria (cure balneo termali, idropiniche, inalatorie, equi indennizzi, etc);
- incentivazioni all'elevazione culturale;
- utilizzazione di soggiorni marini e montani situati sul territorio nazionale;
- scambi di soggiorni e di "campi giovani" con i Paesi aderenti al Comitato di Collegamento degli Organismi Militari Sociali competenti per le famiglie e la gioventù (CLIMS);
- stipula di convenzioni in diversi settori quali, ad esempio, quello assicurativo relative alla responsabilità civile verso terzi, alla tutela legale, alla responsabilità patrimoniale, nonché in materia sanitaria. Sono in corso di approfondimento e sviluppo alcuni "prodotti" di servizi vari offerti da imprese e società operanti nel campo interbancario, commerciale e delle strutture alberghiere.

Per quanto attiene alla necessità di interventi di sostegno alle famiglie del personale militare impegnato nelle operazioni fuori area, è stato posto, fra gli obiettivi, quello di garantire l'indispensabile tutela nei confronti del personale impiegato in tali delicate attività e, conseguentemente, delle relative famiglie, certamente sottoposte a situazioni di disagio psicologico e materiale non confrontabili con quelle della maggior parte dei cittadini. L'attività di sostegno alle famiglie del personale impiegato in operazioni, ritenuta doverosa non solo sotto l'aspetto morale, ma anche per quello funzionale, risente comunque ed ovviamente delle limitazioni derivanti da rigide normative che, anche in termini amministrativi, determinano limitazioni difficilmente superabili. Si tratta, in buona sostanza, di garantire al personale impiegato una "tranquillità nel lavoro" derivante dalla consapevolezza che il proprio nucleo familiare rimasto in Patria possa avere, in ogni circostanza, un punto di riferimento certo ed in condizione di garantire un sostegno effettivo in caso di necessità ed ai nuclei familiari di poter sopportare meglio l'assenza del congiunto, cui peraltro situazioni operative ed ambientali generalmente impongono una limitatezza di contatti con il proprio nucleo familiare. Occorre pertanto una normativa specifica volta a consentire ai Comandanti di porre in essere le attività necessarie a garantire ad esempio:

- la possibilità di intervento fattivo dell'Amministrazione per la gestione della soluzione di problematiche rilevanti;
- il mantenimento dell'alloggio oppure un concreto aiuto alla ricerca di una adeguata sistemazione;
- l'intervento assistenziale e di sostegno in caso di malattie;
- eventuali interventi per il sostegno alla educazione scolastica dei figli, e quant'altro possa essere necessario a contenere le difficoltà ed alleviare la sofferenza di un nucleo familiare che non può contare sulla presenza della propria guida.

Per quanto riguarda l'attività di carattere prevalentemente socio-ricreativo, culturale, sportivo ed assistenziale si è posto l'obiettivo di organizzare strutture di protezione sociale, rendendole sempre più confortevoli e dotandole di moderne apparecchiature di comunicazione di massa, peraltro già largamente

diffuse presso paritetiche strutture non militari. Tali risorse devono poi essere integrate dall'attività che gli Enti, i Comandi, e Reparti delle FF.AA. sono chiamati a porre in essere per favorire il recupero psico-fisico durante il tempo libero. In tale ambito, massima è l'autonomia concessa ai Comandi periferici per dar vita a convenzioni con Enti locali, affinché il personale dipendente possa beneficiare, il più possibile, dei servizi disponibili al di fuori dell'ambito strettamente militare.

In relazione alle specifiche funzioni ed alla natura delle attività svolte, gli Organismi di Protezione Sociale (OPS) sono classificati come segue:

- di supporto logistico: sono le Sale Convegno integrate nei Reparti operativi ed addestrativi, a connotazione tipicamente militare, frequentate dal personale in servizio presso gli stessi Reparti;
- di protezione sociale: sono i Circoli, a connotazione territoriale, a favore del personale militare in servizio ed in quiescenza;
- a connotazione mista: sono i Circoli Ricreativi Dipendenti Difesa (CRDD) il cui personale beneficiario è prevalentemente civile. Sono concepiti quali Organismi di supporto logistico per il personale in servizio, se integrati in Enti e Reparti, o quali Organismi di protezione sociale per il personale in servizio ed anche in quiescenza in un più ampio contesto territoriale;
- di particolare protezione sociale: sono i Soggiorni Marini e Montani.

Le strutture di cui sopra possono essere integrate con servizi alloggiativi, di ristorazione, sportivi e di balneazione.

## TABELLA

\* I Circoli della Marina sono regolati da apposito statuto e sono paragonabili a strutture private.

\*\* Enti gestiti a regime privatistico dal F.A.P. (Fondo Assistenza Previdenziale).

Il legislatore ha previsto due forme di gestione:

- diretta, attraverso l'utilizzo di capitoli di bilancio dell'A.D.;
- affidamento in concessione a Organizzazioni/Associazioni tra i dipendenti, riconosciute dal Ministro, Enti e Terzi.

Nell'ambito degli OPS si inquadrano le Sale Convegno che sono organismi di supporto logistico concepiti quali elementi integrati in Reparti operativi e addestrativi a connotazione tipicamente militare ed aventi come destinatario il personale in servizio presso i Reparti stessi; hanno la finalità di contribuire a migliorare la funzionalità e l'efficienza delle Unità, Enti e Reparti, di rafforzare "lo spirito di corpo", promuovendo ed alimentando vincoli di solidarietà militare, nonché di agevolare l'integrazione delle comunità militari con quelle locali.

Tuttavia, a causa della sospensione della leva e di altre situazioni contingenti, non è più possibile destinare il personale, ora altamente specializzato, per la gestione diretta.

Sempre più frequente è il ricorso all'affidamento in concessione ad Enti e Terzi. Ma tale tipo di condizione prevede la stipula di convenzione/atto negoziale che non sempre suscita interesse da parte di Organizzazioni/Ditte. In primo luogo per lo scarso bacino di utenza di alcune realtà locali che comporta un limitato profitto ed inoltre per la reiterata azione del Ministero delle Finanze che ritiene necessario che la Ditta paghi un canone d'affitto dei locali finora concessi a titolo gratuito.

Discorso a parte merita l'attività di assistenza e benessere effettuata dall'Arma dei Carabinieri che assicura, mediante una serie di iniziative facenti capo a livello centrale all'Ufficio Servizi Sociali del Comando Generale, ed a livello periferico agli Uffici Segreteria e Personale dei Comandi di Corpo. Tale attività è rivolta ai militari in servizio ed in congedo ed ai loro familiari e si avvale degli stanziamenti di bilancio e del Fondo Assistenza Previdenza e Premi per il Personale dell'Arma dei Carabinieri - costituito nel 1964 - gestito da un Consiglio di Amministrazione presieduto dal Comandante Generale, dotato di un patrimonio immobiliare ed alimentato dalle contribuzioni volontarie del personale in servizio.

In particolare, nel settore:

- previdenziale:
  - vengono intrattenuti rapporti con compagnie assicurative al fine di ottenere agevolazioni per il personale nella sottoscrizione di polizze per responsabilità civile auto e garanzie accessorie, assistenza sanitaria, fondi pensione e vita;

- intese periodiche con istituti bancari che permettono l'applicazione di condizioni di favore al personale per l'accensione di mutui per la costruzione o la ristrutturazione della prima casa, la tenuta di conti correnti, ecc.;
- assistenziale:
  - vengono contattate strutture sanitarie pubbliche e private per concordare sconti su tariffe relative a ricoveri, ad esami diagnostici ed a prestazioni mediche di alta specializzazione, nonché per poter disporre, presso le stesse, di altre facilitazioni procedurali;
  - il Fondo mantiene rapporti con centri clinici – anche esteri – presso i quali possono essere prestate cure per patologie di particolare gravità di cui siano affetti militari e/o familiari;
- benessere del personale:
  - è prevista la concessione di sussidi, premi, contributi e borse di studio con stanziamenti su appositi capitoli di bilancio, con oneri a carico del Fondo Assistenza Previdenza e Premi per il Personale dell'Arma dei Carabinieri o di fondazioni private;
  - si procede all'acquisto di materiale ricreativo (televisioni, videoregistratori, ecc.) per le sale convegno dei comandi dell'Arma ed alla stipula di convenzioni con esercizi ricettivi e commerciali;
  - vengono organizzate varie attività ricreative, tra le quali:
    - vacanze studio all'estero per i figli del personale;
    - viaggi culturali all'estero.

L'Ufficio Servizi Sociali del Comando Generale cura altresì i rapporti con:

- le famiglie delle vittime del dovere e dei caduti in servizio, promovendo le opportune iniziative per assistere concretamente e con continuità le citate famiglie;
- l'O.N.A.O.M.A.C. (Opera Nazionale Assistenza Orfani Militari Arma Carabinieri) che si cura del sostegno alle vedove ed agli orfani dei militari dell'Arma;
- l'Associazione Nazionale Carabinieri.

### **5.8 Il Fenomeno del Nonnismo**

Nel 2000, la Commissione Difesa della Camera, prima volta per un organo istituzionale di tale livello, ha affrontato in maniera approfondita e sistematica il problema del nonnismo, disponendo un'indagine conoscitiva sul fenomeno.

Questa attenzione particolare, aggiunta a quella dei vertici delle FF.AA., ha affermato, con vigore, la chiara volontà delle Istituzioni di affrontare e risolvere il problema della violenza all'interno delle strutture militari.

Non si ritiene utile, in questa sede, soffermarsi sull'interpretazione sociologica del nonnismo.

Sull'argomento, infatti, si sono già espressi, in passato, illustri studiosi attraverso analisi sociologiche sulle ragioni del fenomeno deviante, sulla sua natura, sui suoi pericoli, sulle connessioni con altre forme di devianza giovanile diffuse anche nel mondo della scuola, dell'università, dello sport, del lavoro.

Elemento comune in tutti questi casi è la volontà di prevaricazione e di emarginazione nei confronti di soggetti più deboli o considerati "differenti" per i motivi più disparati: ciò che importa è che esista il pretesto, non importa quale, per scatenare l'aggressione.

Le Forze Armate, giacché strettamente connesse con la società civile – di cui rappresentano una spaccato – non sono avulse da tali degenerazioni che, anzi, nel mondo giovanile militare, si combinano e s'integrano, favorite in questo dalla maggiore promiscuità. Ciò contribuisce a sviluppare quel complesso di comportamenti devianti che determinano il nonnismo: anche nel 2000, infatti si è, confermata una stretta correlazione tra comportamenti prevaricatori, scolarizzazione e occupazione nella vita civile.

Non indifferente, in tali condizioni, l'impegno della Difesa per controbattere la violenza al proprio interno, impegno che si rinnova di mese in mese ad ogni nuovo ingresso di reclute.

Non a caso, nel recente passato sono state più numerose le iniziative intraprese in tal senso dal vertice politico e militare.

Questa decisa presa di coscienza e di posizione, al di là di ogni altra considerazione, rappresenta un importante passo in avanti nella lotta contro il nonnismo: lotta importante per la riaffermazione ed il ristabilimento della legalità, laddove violata, e per porre fine ai gravi danni che quel fenomeno ha provocato, e ancora provoca, all'immagine e alla credibilità delle Forze Armate, che il mondo militare ha progressivamente costruito a costo di pesanti sacrifici.

Tale presa di coscienza, forse unica, è stata tanto più importante in quanto è venuta a collocarsi in una fase in cui le Forze Armate erano, come lo sono tuttora, impegnate in una profonda opera di trasformazione che le porterà, in breve tempo, ad una configurazione più snella e con spiccate caratteristiche di professionalità.

Molto resta, comunque, da fare per raggiungere quell'obiettivo che tutti, Autorità militari e politiche, si sono prefissati, cioè la qualità della vita nell'ambito militare, la condizione di serenità dei giovani, l'attenzione ai loro problemi, ai disagi, alle incertezze, alle esigenze durante il servizio militare.

Esiste, da parte dell'Autorità politica e dei responsabili militari, la consapevolezza che lo strumento militare del futuro, basato su forze interamente professionali con una componente femminile, potrà certamente trarre vantaggio da più adeguati provvedimenti di tutela del personale, e del personale di truppa in primo luogo.

Così facendo si offrirà ai giovani la certezza di trovare un ambiente sereno, depurato di fenomeni arcaici di prevaricazione, e tale da incoraggiare la scelta di una interessante opportunità professionale.

Questa è l'operazione che le Forze Armate stanno compiendo, rispondendo positivamente alle sollecitazioni provenienti dal proprio ambito e dall'esterno, dando vita ad azioni dirette al miglioramento dell'immagine complessiva del mondo militare e del livello di conoscenza dello stesso che i giovani normalmente traggono da informazioni sommarie, e spesso, precostituite.

Già nel maggio 1998, lo SM della Difesa reputò indispensabile dotarsi di uno strumento di studio del "nonnismo" che potesse, attraverso l'analisi dei dati statistici e delle situazioni socio-ambientali, fornire un quadro esauriente e approfondito del fenomeno.

L'Osservatorio Permanente sul Nonnismo, nato con questo obiettivo, dopo tre anni di attività si pone più che mai come elemento di riferimento.

Per quanto attiene al più recente dato statistico del fenomeno, nei primi sei mesi del 2001 sono stati registrati complessivamente cinquantaquattro (54) episodi di nonnismo, che hanno interessato reparti dell'Esercito (51), della Marina (2) e dell'Aeronautica (1). Rispetto al 2000 (95 casi), si nota un leggero calo tendenziale che, tuttavia, non si discosta molto dal normale andamento degli ultimi anni.

Nei 54 episodi di nonnismo sono rimasti coinvolti 87 militari di leva ed in ferma. Di questi, 73 sono stati denunciati all'Autorità giudiziaria, 12 puniti, ai sensi dell'art. 260 del codice penale militare di pace, mentre 2 sono stati puniti con sanzioni disciplinari, fuori dai casi previsti dal citato art. 260.

Come noto l'articolo 260 consente al Comandante, nei casi di reati punibili nel massimo con sei mesi di reclusione, di procedere in via disciplinare previa comunicazione al giudice militare.

Ma la lotta ai comportamenti devianti, come precedentemente accennato, non ha trovato schierate solo le Forze Armate.

Vi sono state, infatti, diversificate iniziative in tal senso e tra di esse merita menzione una serie di proposte volte sia alla modifica del citato articolo 260 del codice penale militare di pace sia alla creazione della fattispecie del reato di nonnismo.

Scopo del suddetto disegno di legge è quello di garantire l'incondizionato rispetto dei diritti della persona, anche nell'ambito delle Forze Armate, rafforzando la tutela penale nei confronti di comportamenti che possano essere ricondotti al "nonnismo".

Sul piano tecnico - giuridico si perseguono tre distinte finalità: l'introduzione di nuove fattispecie di reato ("violenza privata", "maltrattamenti" ed "estorsione") nel codice penale militare di pace, la previsione di una specifica circostanza aggravante in tema di reati contro la persona e l'introduzione della procedibilità d'ufficio per quei reati che rappresentano peculiari manifestazioni del fenomeno di nonnismo.