



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 2

N.B. I resoconti stenografici delle sedute di ciascuna indagine conoscitiva seguono una numerazione indipendente.

4^a COMMISSIONE PERMANENTE (Difesa)

**INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE
DEL PERSONALE DELLE FORZE ARMATE
E DELLE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE**

97^a seduta: mercoledì 4 novembre 2009

Presidenza del presidente CANTONI

I N D I C E**Audizione del direttore generale della Direzione generale per il personale militare Mario Roggio**

* PRESIDENTE:	Pag. 3, 13, 15		MEARDI	Pag. 14
* DEL VECCHIO (PD).....	14		* ROGGIO	3, 13, 14
* TORRI (LNP)	13			

N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Italia dei Valori: IdV; Il Popolo della Libertà: PdL; Lega Nord Padania: LNP; Partito Democratico: PD; UDC, SVP e Autonomie: UDC-SVP-Aut; Misto: Misto; Misto-MPA-Movimento per le Autonomie-Alleati per il Sud: Misto-MPA-AS.

Interviene, ai sensi dell'articolo 48, il direttore generale della Direzione generale per il personale militare, generale di corpo d'armata Mario Roggio, accompagnato dal colonnello Luigi Tommasi, dal colonnello Diego Eramo e dal tenente colonnello Sandro Meardi.

I lavori hanno inizio alle ore 15,15.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione del direttore generale della Direzione generale per il personale militare Mario Roggio

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla condizione del personale delle Forze armate e delle forze di polizia ad ordinamento militare, sospesa nella seduta di ieri.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta sia l'attivazione dell'impianto audiovisivo a circuito chiuso sia la trasmissione radiofonica e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non si fanno osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

È oggi prevista l'audizione del direttore generale della Direzione generale per il personale militare, generale di corpo d'armata Mario Roggio, accompagnato dal colonnello Luigi Tommasi, dal colonnello Diego Eramo e dal tenente colonnello Sandro Meardi.

ROGGIO. Signor Presidente, onorevoli senatori, nel porgere il mio ringraziamento per l'attenzione che questo ciclo di audizioni attesta nei confronti della compagine militare, mi preme preliminarmente precisare che intervengo a questa audizione in qualità di delegato del segretario generale e direttore nazionale degli armamenti, generale di corpo d'armata Aldo Cinelli, a motivo del mio incarico di direttore generale della Direzione generale per il personale militare, la più numericamente rilevante tra quelle che si occupano del personale. Le altre Direzioni generali della Difesa che si occupano di personale sono la Direzione generale delle pensioni militari, del collocamento al lavoro dei volontari congedati e della leva (i cui rappresentanti, colonnello Tommasi e tenente colonnello Meardi, sono qui presenti e di loro mi avvarrò per rispondere alle domande che saranno poste nel settore) e la Direzione generale per il personale civile. Ho quindi una visione d'insieme unitaria e completa delle problematiche del personale militare amministrato, costituito da oltre 300.000 unità.

Fornisco intanto, per cominciare, qualche cenno organizzativo-strutturale. Il segretariato generale della difesa, Direzione nazionale degli armamenti, istituito nel 1965 e fortemente modificato dai provvedimenti scaturiti dalla legge n. 25 del 1997 di riforma dei vertici militari, allo stato ha alle dipendenze dieci Direzioni generali, che si ridurranno a nove a seguito dell'attuazione del regolamento diramato con il recente decreto del Presidente della Repubblica n. 145 del 3 agosto 2009, sulla riorganizzazione del Ministero della difesa.

Il segretario generale risponde direttamente al Ministro della difesa per quanto attiene alle competenze tecnico-amministrative ed al capo di stato maggiore della difesa per quelle tecnico-operative.

Le principali responsabilità del segretariato generale della Difesa riguardano l'attuazione delle direttive impartite dal Ministro in materia di alta amministrazione, il funzionamento dell'area tecnico-amministrativa della difesa, la promozione e il coordinamento della ricerca tecnologica collegata ai materiali d'armamento, l'approvvigionamento dei mezzi, dei materiali e dei sistemi d'arma per le Forze armate, nonché il supporto all'industria italiana della difesa.

In qualità di direttore generale per il personale militare, ritengo ora opportuno inquadrare brevemente il ruolo della Direzione generale. Nell'area di responsabilità ricadono complessi e diversificati settori gestionali. L'attuale assetto organizzativo e funzionale discende da un processo di riforma che, sviluppandosi nell'arco di un decennio, ha originato un consistente accorpamento di funzioni all'interno di questo ente.

La Direzione generale per il personale militare è stata, infatti, istituita nell'ambito del più ampio progetto di riorganizzazione dell'area centrale del Ministero della difesa, avviato con la legge delega n. 549 del 1995. A seguito di tale istituzione, prevista dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 264 del 1997, di riordino dell'area centrale, Persomil (come sinteticamente viene chiamata la Direzione generale) ha acquisito le attribuzioni delle preesistenti Direzioni generali del personale (quella per gli ufficiali dell'esercito, per i sottufficiali e i militari di truppa dell'esercito, per il personale militare della marina, per il personale militare dell'aeronautica), nonché competenze in materia di contenzioso e in campo assistenziale prima in capo ad altre due Direzioni generali, contestualmente soppresse (la Direzione generale del contenzioso e quella delle provvidenze).

Il decreto ministeriale del 26 gennaio 1998 ha definito la struttura ordinativa e le competenze della Direzione generale, che da ultimo è stata riconfigurata con il decreto ministeriale del 1° aprile 2006. Si è trattato quindi di una ristrutturazione capillare (sei Direzioni sono state accorpate in una sola), alla quale è corrisposta anche la ridislocazione in un'unica, medesima struttura, in un unico immobile appositamente costruito.

La Direzione generale per il personale militare costituisce, oggi, lo snodo fondamentale per la corretta impostazione e l'efficace gestione di un'ampia gamma di provvedimenti necessari a garantire l'efficienza e la credibilità interna ed esterna in settori fondamentali dell'Amministrazione

della difesa, ricadenti nella più generale tematica della cura e del governo del personale.

Le competenze della Direzione generale vertono, pertanto, sugli aspetti di carattere tecnico, giuridico e amministrativo connessi all'amministrazione attiva di tutto il personale militare delle Forze armate, comprese l'Arma dei carabinieri e le capitanerie di porto, per gli aspetti di reclutamento, stato giuridico e avanzamento, disciplina, onorificenze, ricompense, provvidenze, documentazione caratteristica e matricolare, trattamento economico, recupero crediti, infortunistica. In sostanza, si occupa di tutto ciò che attiene al personale, tranne le pensioni, che sono competenza di altro, similare organismo.

Le Forze armate sono costituite da personale in parte legato all'amministrazione da un rapporto di impiego a tempo indeterminato, vale a dire in servizio permanente, e in misura minore legato da un rapporto di servizio a tempo determinato. La componente del personale è attualmente caratterizzata da un delicato processo di trasformazione, incentrato sulla sospensione del servizio di leva, già attuato, e sulla progressiva riduzione dell'organico complessivo delle Forze armate, ad esclusione dell'Arma dei carabinieri.

Di seguito, vengono trattate sinteticamente le funzioni relative allo stato giuridico e all'avanzamento del personale militare, con particolare riguardo al sistema di contenimento delle eccedenze per la categoria degli ufficiali dirigenti, nonché al trattamento economico e previdenziale, alla ricollocazione nel mondo del lavoro dei volontari congedati e di quelle funzioni connesse con la soggezione alla disciplina ed alla legge penale militare, concludendo con considerazioni sul contenzioso collegato.

Passiamo in primo luogo alla questione dello stato giuridico e dell'avanzamento. Come già detto, il personale militare, in relazione alla natura e alla durata del rapporto, può avere impiego a tempo indeterminato o determinato.

L'impiego a tempo indeterminato è la condizione tipica dei militari di carriera. Il rapporto si snoda nell'arco dell'intera vita lavorativa dell'individuo ed è scandito nel complesso, comprese quindi le possibili sospensioni, da tre eventi giuridicamente rilevanti, quali l'arruolamento, la progressione di carriera e la cessazione dal servizio. Il rapporto a tempo indeterminato perdura indipendentemente dalla prestazione delle funzioni del militare e, durante il suo naturale corso, risulta suscettibile di modificazioni temporanee previste dalla legge, quali ad esempio le aspettative (per motivi privati e per infermità), le sospensioni e l'esonero dal servizio. Il servizio permanente può cessare d'ufficio, al verificarsi cioè di determinate cause risolutive, o su espressa volontà del militare. Talune ipotesi di cessazione d'ufficio, nonché quelle a domanda, in funzione dell'età e della posizione di avanzamento in servizio permanente dell'interessato, danno luogo, in aggiunta all'eventuale godimento del trattamento pensionistico, all'attribuzione – a favore del medesimo – di benefici economico-pensionistici.

L'impiego a tempo determinato, in ferma breve o prefissata, è rinnovabile per eventuali periodi di ferma successivi e sussiste nella misura in cui è prestata l'opera a favore dell'amministrazione, risolvendosi, conseguentemente, al cessare della stessa, salvo che nel frattempo o dopo il collocamento in congedo il militare non risulti vincitore di apposito concorso per l'immissione nei ruoli del servizio permanente.

Per quanto concerne l'avanzamento, la progressione di carriera garantisce le dinamiche di alimentazione dei gradi della scala gerarchica dell'organizzazione militare ed è incentrata sui principi della propedeuticità e dello svecchiamento dei livelli funzionali.

L'avanzamento consiste nell'applicazione di un complesso di norme che, nel disciplinare la carriera del personale, tende a soddisfare le esigenze funzionali dello strumento, sui piani qualitativo e quantitativo. Sul piano quantitativo, l'avanzamento assicura il mantenimento delle consistenze del personale rispetto alla dotazione organica prevista dalla legge; su quello qualitativo, garantisce l'ottimale realizzazione dell'interesse pubblico, individuando il personale da promuovere dotato delle qualità più adatte alla funzione. Al fine di meglio comprendere la tematica, è stato elaborato apposito documento di approfondimento in allegato che depositerò agli atti al termine dell'audizione.

Per consentire ad ogni ufficiale, nel corso della carriera, l'acquisizione di capacità gestionali crescenti in vista dell'assegnazione futura di funzioni apicali di direzione nell'organizzazione militare, è necessario che lo stesso maturi, per un tempo determinato, la necessaria esperienza negli incarichi previsti nei successivi gradi della gerarchia, secondo un rigoroso criterio di propedeuticità. Perché tale crescita professionale si realizzi, è necessario garantire l'avvicendamento degli ufficiali ogni qualvolta essi siano destinati ai livelli funzionali superiori e ciò al fine di mantenere invariate le fasce d'età e l'entità di personale necessario per ogni grado. Tale dinamica, volta a realizzare il costante svecchiamento dei gradi e a far conseguire ad ogni ufficiale il giusto livello di impiegabilità nei tempi previsti, implica un sistema di avanzamento – cosiddetto normalizzato – che non può essere legato alle sole vacanze naturali nel grado superiore, ma che deve prevedere un numero fisso di promozioni annuali, derivante da una precisa combinazione di periodi addestrativi, obblighi di comando, situazioni di impiego, permanenze nei gradi e fasce d'età prestabilite.

Il criterio di promozione sopra esposto, prescindendo dall'esistenza di vacanze organiche, qualora non venga adeguatamente bilanciato dall'esodo per una delle cause previste dalla legge (d'autorità o a domanda) nei gradi di promozione, può determinare la sovralimentazione delle dotazioni organiche e la conseguente formazione di eccedenze. Tale fenomeno – che si manifesta in misura particolarmente significativa nei gradi della dirigenza, a partire quindi dal grado di colonnello in coincidenza, cioè, del restringimento della piramide gerarchica – viene corretto con il collocamento in aspettativa per riduzione di quadri, ai sensi dell'articolo 65, comma 9, del decreto legislativo 30 dicembre 1997, n. 490. Esso prevede, qualora il conferimento delle promozioni annuali determini, nei gradi di

colonnello o generale di un determinato ruolo, eccedenze rispetto agli organici di legge che non possono essere assorbite nelle dotazioni complessive di tale grado fissate per ogni Forza armata dal decreto legislativo medesimo, il collocamento in aspettativa per riduzioni di quadri nei predetti ruoli eccedentari dell'ufficiale anagraficamente più anziano e, a parità di età, dell'ufficiale meno anziano nel grado, se colonnello/capitano di vascello, ovvero dell'ufficiale più anziano in grado e, a parità di anzianità, dell'ufficiale anagraficamente più anziano, se generale/ammiraglio. Non vengono considerate eccedenze le posizioni in numero pari a quelle occupate dagli ufficiali impiegati in taluni incarichi di interesse di altri Dicasteri o di organismi internazionali nei settori della ricerca e dello sviluppo.

Il collocamento in aspettativa per riduzione di quadri prevede l'esonero dal servizio degli ufficiali destinatari e la riduzione del relativo trattamento economico mediante la decurtazione delle indennità connesse all'effettivo esercizio delle funzioni e del 5 per cento dello stipendio. Inoltre, il legislatore, allo scopo di non penalizzare eccessivamente detti ufficiali, ha previsto per costoro la possibilità di cessare dal servizio, a domanda, da tale posizione, con collocamento in ausiliaria, con i connessi benefici pensionistici. La presenza in quest'Aula del senatore Gamba, che fu autore di questa legge, rammenta la validità di questo tipo di intervento.

L'istituto dell'aspettativa in questione nell'ultimo triennio è stato caratterizzato da un *trend* di crescita pressoché costante: 240 unità nel 2006, 213 unità nel 2007 e 255 unità nel 2008. Rammento che si tratta di colonnelli e generali non ancora raggiunti dal limite di età pensionabile. Ciò è avvenuto a causa della concomitante diminuzione degli esodi a domanda, determinata in massima parte dal progressivo restringimento delle vie di accesso alla pensione di anzianità. A tal riguardo, deve osservarsi che già a partire dal 2001 si è verificata una progressiva anemizzazione degli istituti di incentivazione dell'esodo degli ufficiali, introdotti nel corso degli anni Ottanta, che in modo efficace avevano contribuito alla riduzione anche degli organici della dirigenza. Allo stato attuale non sono, quindi, disponibili forme attraenti di cessazione anticipata a domanda dal servizio che stimolino un esodo spontaneo, tanto che, come noto, per iniziativa governativa, si è assistito di recente all'ingresso anche nell'ordinamento militare di taluni istituti orientati alla riduzione degli organici, quali l'esonero dal servizio a domanda, con riduzione del 50 per cento dello stipendio (l'istituto avviato quest'anno finora ha registrato pochissime adesioni), e il collocamento in quiescenza d'autorità del personale (ufficiali compresi) con 40 anni di servizio contributivo, che potrà essere applicato, tuttavia, solo dopo l'approvazione del necessario decreto interministeriale attuativo. Si tratta di norma emanata l'anno scorso all'inizio di questa legislatura, ma che ancora non ha trovato applicazione per mancanza dello strumento attuativo.

La problematica delle eccedenze nei ruoli degli ufficiali ed in quello dei marescialli è destinata ad avere in prospettiva un rilievo ancor più marcato, specie nell'ipotesi di una contrazione degli organici del personale

di esercito, marina ed aeronautica. In tal senso, si ritiene che tutte le soluzioni che rimettano al singolo la facoltà di decidere non garantirebbero la reale efficacia del risultato, mentre eventuali ipotesi coercitive si rivelerebbero sicuramente più efficaci, ma dovrebbero essere inquadrati nella cornice normativa in cui è inserito il rapporto di pubblico impiego militare, nonché tendere alla salvaguardia dei livelli di qualità della vita e delle aspettative pensionistiche maturate dal personale.

Pertanto, si reputa che la forma più efficace di contenimento degli esuberanti, tanto negli ufficiali quanto nei sottufficiali, sia da rinvenirsi nell'attuale norma – da rifinanziare ulteriormente – contenuta nell'articolo 6 del decreto legislativo 8 maggio 2001, n. 215 che consente ad un contingente annualmente fissato (mediamente pari a 25 ufficiali e 443 sottufficiali fino all'anno 2020) di personale che si trovi a non più di cinque anni dal limite di età di cessare, a domanda, dal servizio, equiparando tale cessazione a quella per limiti di età.

Per gli esuberanti della dirigenza militare (gradi di colonnello e generale) il mantenimento dei limiti numerici stabiliti per ciascun grado potrebbe continuare ad essere garantito dall'istituto dell'aspettativa per riduzione dei quadri, anche se è da osservare che, nell'immediato futuro, questo istituto potrebbe interessare un numero sempre maggiore di ufficiali anagraficamente giovani, in netta controtendenza con la politica governativa che sembra orientata, in relazione all'aumento della aspettativa di vita, all'innalzamento dei limiti di età per il collocamento in quiescenza dei lavoratori dipendenti sia pubblici che privati.

Per quanto riguarda il trattamento economico, l'attuale sistema retributivo del personale militare, avente natura fissa e continuativa, è sostanzialmente caratterizzato dalla convivenza di due distinti assetti, provvisti ciascuno di proprie caratteristiche, quello dirigenziale tipico degli ufficiali rivestenti i gradi da colonnello a generale e quello cosiddetto sub-dirigenziale, in cui si ricomprendono tutte le posizioni gerarchiche dall'iniziale fino a tenente colonnello e corrispondenti.

In particolare, l'assetto stipendiale del personale fino al grado di tenente colonnello è imperniato sul sistema dei parametri, realizzato con il decreto legislativo del 30 maggio 2003, n. 193. Per detto personale, il parametro costituisce la proiezione retributiva del complesso delle funzioni espresse dai gradi gerarchici militari, ognuno dei quali, ordinati progressivamente, scandisce la differenziazione tra le varie posizioni militari. A ciascun parametro è associato un corrispondente valore, che rappresenta la misura base comunemente riconosciuta al militare ivi immesso. Le suddette misure sono aggiornate periodicamente, per effetto di concertazioni conseguenti ad apposite consultazioni, cui partecipano gli esponenti delle organizzazioni centrali della rappresentanza militare e i rappresentanti di parte pubblica (stati maggiori, Presidenza del Consiglio dei ministri, in particolare il Dipartimento della funzione pubblica, e il Ministero dell'economia e delle finanze), che concordano gli aspetti salienti del rapporto di impiego militare per detto personale, ivi compresi, naturalmente, i contenuti economici.

Gli ultimi miglioramenti economici sono stati introdotti con il decreto del Presidente della Repubblica n. 52 del 16 aprile 2009, recante il recepimento dello schema di provvedimento integrativo per le Forze armate relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007.

Al fine di meglio comprendere la tematica, è stato elaborato apposito documento di approfondimento in allegato, che depositerò al termine dell'audizione.

Passiamo ora alla questione del trattamento previdenziale del personale. Le disposizioni che attengono alla generalità dei dipendenti del pubblico impiego in materia di previdenza trovano applicazione, in linea di massima, anche nei confronti del personale militare.

Le principali differenze possono essere sinteticamente individuate nella possibilità per il personale militare di incrementare la durata del servizio computato con le maggiorazioni che derivano dall'impiego in particolari condizioni (volo, imbarco, impiego operativo e così via), in un più favorevole regime con riferimento alla pensione privilegiata e nell'istituto dell'ausiliaria, posizione per la quale il militare collocato in congedo rimane a disposizione dello Stato, che può richiamarlo in servizio anche presso altre Amministrazioni. Per tale disponibilità, il militare percepisce la cosiddetta indennità di ausiliaria, che è pari al 70 per cento della differenza tra lo stipendio percepito dal pari grado in servizio e la pensione maturata (si tratta del cosiddetto assegno di ausiliaria). Il militare che si trova nella posizione di ausiliaria può assumere altri impieghi o svolgere attività, con alcune limitazioni per evitare conflitti di interesse con l'amministrazione militare.

Il sistema previdenziale italiano si caratterizza quale sistema a ripartizione. In sostanza, con i contributi versati dal lavoratore e dallo Stato (pari al 33 per cento della retribuzione, di cui il 24,2 per cento a carico dello Stato e l'8,8 per cento a carico del dipendente), si pagano le pensioni in atto.

L'età di pensionamento per il personale militare è individuabile, in linea di massima, in 60 anni per la generalità dei casi ed in 63-65 anni per gli alti vertici. Il personale che cessa dal servizio per raggiungimento del limite d'età, che varia a seconda del grado, dell'arma e del ruolo di appartenenza, consegue il diritto alla pensione di vecchiaia. Il diritto a detto trattamento si acquisisce con 20 anni di servizio utile.

Nell'ipotesi in cui il militare lasci il servizio anticipatamente rispetto al predetto limite d'età, il medesimo può conseguire, ai sensi dell'articolo 59, comma 6, della legge finanziaria n. 449 del 1997, il diritto alla pensione di anzianità, purché in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi di cui alla tabella D, prevista dall'articolo 59 appena citato, ovvero della sola anzianità contributiva. Tali requisiti, a partire dall'anno 2008, sono 57 anni di età e 35 di servizio utile, ovvero 40 anni di servizio utile.

Al fine di meglio comprendere la tematica, è stato elaborato apposito documento di approfondimento in allegato, nel quale rimane evidenziata

l'esigenza, tuttora insoddisfatta, di disciplinare con urgenza l'accesso dei militari alle forme di previdenza complementare pubblica.

Passiamo ora alla questione della ricollocazione nel mondo del lavoro del personale militare congedato senza demerito. A seguito della sospensione del servizio di leva obbligatorio e dell'introduzione di un sistema di reclutamento interamente volontario, sancito con la legge n. 331 del 2000, nota anche come legge sulla professionalizzazione delle Forze armate, è emersa la problematica generale del rientro nella vita civile del personale di truppa ed in particolare del suo ricollocamento sul mercato del lavoro.

La problematica muove dal presupposto funzionale allo strumento militare, e quindi alla sua stessa capacità operativa, di poter disporre di un ricambio generazionale che assicuri un'età media nella categoria del personale di truppa tale da poter garantire la massima efficienza psico-fisica, scongiurandone l'invecchiamento. La tematica, peraltro già affrontata da altri Paesi che prima dell'Italia hanno sospeso o abrogato l'istituto della coscrizione obbligatoria, trova puntuali riferimenti normativi nella già citata legge sulla professionalizzazione delle Forze armate e nel discendente decreto legislativo attuativo, dove sono state previste, rispettivamente, la creazione di un'apposita struttura in seno all'Amministrazione della difesa, deputata al sostegno per il ricollocamento professionale dei volontari, e una serie di misure volte a favorire il sostegno stesso.

La citata struttura, che è costituita a livello centrale nell'ambito della Direzione generale delle pensioni militari, del collocamento al lavoro dei militari congedati e della leva (indicata anche con l'acronimo Previmil e qui rappresentata), opera sul territorio avvalendosi di uffici periferici della Difesa; non effettua pertanto, né potrebbe effettuare, un'attività di *placement* vero e proprio, ma svolge un'azione agevolatoria al ricollocamento del volontario, somministrando orientamento e formazione professionalizzante, al fine di una migliore ricerca fattuale di lavoro da parte dell'interessato, in linea con le metodiche previste, a livello europeo, nell'ambito delle politiche attive del lavoro e, in Italia, dalla cosiddetta legge Biagi.

In tale quadro, sul versante pubblico, previa Conferenza Stato-Regioni, svoltasi nel corso del 2002, sono stati stipulati dei protocolli d'intesa tra i comandi militari regionali dell'esercito – che però hanno agito anche per le altre Forze armate – e tutte le rispettive Regioni amministrative, nell'intento, da un lato, di far conoscere la disponibilità di forza lavoro proveniente dalle Forze armate e, dall'altro, di facilitare la fruibilità dei servizi per l'impiego erogati ai nostri volontari dai centri provinciali per l'impiego.

Sul versante privato, sono state invece sottoscritte molteplici convenzioni con le principali associazioni datoriali di categoria (Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Federvigilanza e così via), allo scopo di ampliare la platea di aziende datrici di lavoro presso cui far conoscere i profili professionali rilasciati agli interessati dalle Forze armate. L'intero processo di scambio di dati, avviato con i sopra citati soggetti pubblici e privati, ripropone in buona sostanza la metodologia dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, pilastro portante delle odierne azioni

di politica attiva per la ricerca della prima o di una nuova occupazione, adottata dagli operatori istituzionali sul mercato del lavoro, ivi compresi i soggetti privati abilitati a svolgere detta attività di intermediazione. A tale scopo, è stato realizzato un *database*, denominato sistema informativo lavoro della difesa (SILD), che grazie alla tecnologia *Internet* consente di facilitare lo scambio dei dati, promuovendo in tal modo la diffusione delle informazioni necessarie alle imprese per una ricerca in tempo reale dei profili professionali (si tratta della cosiddetta vetrina *web*), in grado di colmare le eventuali vacanze aziendali.

Attualmente, i volontari che hanno aderito al progetto «Sbocchi occupazionali», e che come tali sono residenti nel SILD, ammontano a quasi 7.000 unità, tra personale ancora in servizio e personale congedato, di cui più della metà sono volontari in ferma prefissata di un anno, più di un quarto sono volontari in ferma breve e, per il resto, sono volontari in ferma prefissata quadriennale, in ferma annuale (forma prevista tempo fa) o in servizio permanente. Il numero più elevato ovviamente si concentra nelle categorie per le quali è meno stabile il rapporto di impiego con l'Amministrazione.

Ho sin qui delineato per sommi capi l'impianto generale attraverso il quale viene erogato il servizio di sostegno al ricollocamento, in relazione al quale mi preme evidenziare che, nonostante il carattere di assoluta novità rivestito per l'Amministrazione della difesa, sono tuttavia state messe a segno un paio di iniziative di respiro nazionale ed europeo, le cui attività sono state interamente finanziate dal Fondo sociale europeo. Mi riferisco al progetto «Fermalavoro», finanziato a valere sull'iniziativa comunitaria Equal, per un importo pari ad 1.200.000 euro nel triennio 2005-2007, e al progetto – ideale prosecuzione del primo – «Dalla ferma al lavoro», finanziato per un importo pari a 3.300.000 euro, nell'ambito della programmazione dei fondi strutturali europei per il 2007-2013.

Il progetto «Fermalavoro», ormai concluso, ha consentito di entrare per la prima volta con una *équipe* di orientatori e formatori professionali in oltre 20 reggimenti dell'esercito. Si è così raggiunta un'utenza che ha abbracciato pressoché tutte le specialità di forza armata e si sono realizzate attività sul campo in termini di svariate centinaia di ore di orientamento professionale e, a seguire, di formazione professionale nei settori della vigilanza e sicurezza privata, del diritto internazionale e comunicazione interculturale, dell'*information communication technology* e dell'autoprenditorialità, nonché per l'abilitazione di un corpo di consulenti per l'orientamento, costituito da ufficiali, sottufficiali e dipendenti civili della Difesa, allo scopo di poter sviluppare in futuro il servizio di orientamento in proprio, senza dover ricorrere all'esternalizzazione del servizio stesso, conseguendo in tal modo ogni possibile economia di bilancio.

Con il progetto «Dalla ferma al lavoro», che è praticamente agli esordi, l'amministrazione della difesa intende perseguire, quale obiettivo di sostegno alla ricollocazione professionale, il riconoscimento, con relativa certificazione da parte delle Regioni amministrative, delle competenze maturate dai volontari nel corso dell'esperienza militare; il progetto verrà

condotto coerentemente con la sperimentazione del libretto formativo in corso d'opera da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché attraverso una metodologia che consenta la modellizzazione e messa a matrice delle competenze rilevate con i fabbisogni occupazionali delle imprese.

Altri corsi di formazione professionale realizzati a favore dei volontari, tali da potenziare competenze già possedute o fornirne di nuove, sono relativi a operatore per macchine movimento terra, conduttore di impianti termici di grandi capacità, saldatore, operatore di organi di movimentazione carichi. L'ultima esperienza in ordine cronologico è un interessante tirocinio aziendale presso la divisione veicoli industriali difesa Iveco per addetto al montaggio in linea di produzione del veicolo ruotato Lince.

Come si evince dall'illustrazione sin qui svolta, l'amministrazione della Difesa sta operando nel settore del ricollocamento, sia pure con le specificità che il *target* di utenza richiede, secondo i canoni e le metodologie vigenti presso gli organi istituzionalmente previsti dall'ordinamento nazionale, regionale e provinciale. In pratica le azioni principali dell'amministrazione, attraverso l'orientamento professionale prima e corsi di formazione poi, sono quelle di far emergere e capitalizzare le competenze professionali dei volontari, rendendoli quanto più possibile appetibili alle aziende nell'ambito di quello che ricorrentemente viene chiamato incontro domanda/offerta di lavoro.

In tale quadro, il collocamento vero e proprio, le assunzioni per essere ancora più chiari, rappresentano gioco forza una variabile, certamente la più importante, che però sfugge anche alla più incisiva e ferma volontà dei professionisti del settore. Ciò non di meno nella legislazione nazionale esistono misure a favore dell'occupazione, soprattutto a favore dei cosiddetti soggetti svantaggiati (i disoccupati di lunga durata o coloro che si trovano nello *status* di cassaintegrati) che si concretizzano attraverso incentivi fiscali a vantaggio di quelle aziende che operano assunzioni a favore delle citate categorie. L'auspicio, per i fini istituzionali richiamati all'inizio, sarebbe quello, proprio per poter garantire il necessario *turn-over* della categoria nelle Forze armate, che la legislazione sociale possa essere estesa anche alla categoria dei volontari di truppa.

Non pare fuor di luogo segnalare da ultimo che dalla divulgazione a circa 4.000 ex volontari di un questionario di *customer satisfaction* risulta che più del 50 per cento dei congedati trova un'attività lavorativa dopo l'esperienza formativa nelle Forze armate, che viene giudicata con favore da circa il 70 per cento.

Vorrei adesso affrontare il tema della condizione giuridica del personale in servizio e quello del contenzioso. Si tratta di due argomenti che riguardano particolarmente i settori della disciplina. Tengo a dire che, pur in una situazione disciplinare molto soddisfacente sia in patria che nei teatri operativi, è necessario qualche intervento legislativo volto a contenere o a non estendere procedure di tutela valedoli nel pubblico impiego per tutti i cittadini anche al comparto militare. In questo momento il comparto militare soggiace a questo tipo di forme di tutela ma in questo modo

si appesantisce il procedimento disciplinare rendendolo assolutamente non tempestivo. Lo stesso discorso vale per l'accesso al contenzioso da parte dei pubblici dipendenti militari: se si vuole limitare l'entità del personale dedicato a questa funzione, oltre che rendere più snelli i processi decisionali soddisfatti di eventuali ricorsi, occorre limitarne le formule di accesso. In questo momento il contenzioso, benché alla fine non produca vittorie da parte dei ricorrenti se non nella misura massima del 5 per cento, è una formula che spesso viene utilizzata dal personale soprattutto per questioni di carattere economico, ma anche per motivi di carattere disciplinare e di avanzamento. È un fenomeno in crescente ascesa e la Direzione generale, con tutto l'inquadramento militare è proiettato a deflazionare il fenomeno. Se ci fossero interventi legislativi di contenimento nel senso auspicato, probabilmente il fenomeno potrebbe decadere di per sé.

Nell'avviarmi alla conclusione, ringrazio per l'attenzione che gli onorevoli senatori hanno voluto prestare al mio intervento, nel quale ho inteso sottolineare, oltre ai pilastri normativi che sorreggono il buon andamento tecnico-amministrativo della gestione e della cura del personale militare, anche alcune criticità per le quali l'autorevole intervento delle loro signorie onorevoli nella sovrana proposizione legislativa potrebbe essere risolutivo.

A tale auspicio l'area tecnico-amministrativa responsabile delle gestione del personale militare si affida per vedere la propria azione divenire sempre più tempestiva ed efficace, a sostegno diretto dell'efficienza operativa delle Forze armate, affinché esse siano sempre più vanto della Repubblica e dei suoi cittadini.

Consegno agli atti della Commissione il testo integrale di questa mia relazione.

PRESIDENTE. Ringrazio il generale Roggio per la sua esposizione.

TORRI (LNP). Signor Presidente, vorrei rivolgere alcune brevi domande al generale Roggio.

Ci ha spiegato benissimo quello che è stato messo in campo per il ricollocamento e, in proposito, ho solo una curiosità: lei ha parlato dell'avviamento all'autoimprenditorialità dei soggetti che escono dal mondo militare ma abbiamo dati precisi che permettono di quantificare quanti lasciando la carriera militare sono diventati imprenditori?

Per quanto riguarda il discorso dello svecchiamento, capisco che ci siano dei problemi per i militari che sono in aspettativa e che il sistema pensionistico non solo non ci viene incontro ma anzi aggrava la situazione. Voi cosa pensate sia giusto fare in tal senso? Cosa pensate, inoltre, della previdenza complementare? Avete un'idea su cosa sarebbe giusto attivare in questo settore?

ROGGIO. Le ultime due domande rientrano nel *de iure condendo* e la proposizione legislativa è competenza dello Stato maggiore della difesa; la mia posizione sarebbe esclusivamente personale e allora devo pregarla

di rivolgere la stessa domanda a chi ha più competenza di me nel rispondere.

Per i dati sull'imprenditorialità, il tenente colonnello Meardi credo sia in grado di rispondere su quale sia stata l'incidenza.

MEARDI. Sono il tenente colonnello Meardi, della Direzione generale di Previmil, ufficio per il sostegno al collocamento al lavoro dei volontari congedati senza demerito.

Il profilo dell'autoimprenditorialità è emerso – come ha evidenziato il signor generale – nel corso del progetto «Fermalavoro». Nella fase di orientamento professionale, abbiamo potuto verificare che alcuni dei ragazzi volontari prossimi al congedo avevano manifestato idee di natura imprenditoriale, anche semplici, non particolarmente complesse, che però abbisognavano di un istradamento. In questa ottica, abbiamo realizzato corsi di formazione per autoimprenditorialità, in quanto certe informazioni, come la semplice apertura di una partita IVA o l'accesso al credito agevolato presso gli istituti di credito, erano completamente sconosciute a questi ragazzi.

Pertanto, abbiamo messo a loro disposizione corsi di formazione per autoimprenditorialità, attraverso l'Istituto della formazione degli operatori aziendali (IFOA), centro di formazione delle camere di commercio e dell'Unioncamere, le quali hanno fatto parte del partenariato del progetto «Fermalavoro», che – ricordo – è stato finanziato completamente dall'Unione europea attraverso i fondi sociali europei.

Anche in questo settore, quindi, il nostro impegno è stato quello di sostenere le idee dei ragazzi, ma non possiamo fornire il numero delle idee maturate nel corso dell'orientamento professionale che siano diventate vere e proprie imprese, con tanto di apertura di partita IVA.

DEL VECCHIO (PD). Ringrazio il signor generale Roggio per questa ampia presentazione, che ci ha fatto comprendere la vastità e la complessità dei compiti attinenti alle tematiche relative al personale.

Vorrei chiarire soltanto un aspetto. Il processo di professionalizzazione, che è stato avviato anni addietro, sulla base della legge già citata, dovrebbe terminare nel 2021, attraverso vari *step*. Uno degli aspetti critici che sta emergendo, e di cui si è già parlato, è quello dell'eccedenza della categoria dei sottufficiali.

Ritengo che lo slittamento pensionistico di 400 sottufficiali all'anno sia insufficiente, visto l'enorme numero dei sottufficiali a fronte di quello che dovrebbe essere necessario. Non ritiene che sia necessario sollecitare un'iniziativa legislativa, per agevolare l'esodo di questi sottufficiali in eccedenza?

ROGGIO. Confermo quello che ho detto, cioè che esiste l'esigenza di favorire gli esodi. Questo strumento può essere efficacissimo, perché finora è stato adottato appieno. Gli esodi previsti per i sottufficiali sono

consistenti ma non adeguati all'entità della eccedenza, quelli per gli ufficiali sono invece minimali e andrebbero aumentati.

PRESIDENTE. Ringrazio il generale Roggio e tutti gli ufficiali qui presenti per la relazione puntuale, molto scrupolosa e analitica.

Dichiaro conclusa l'audizione e rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 16.

