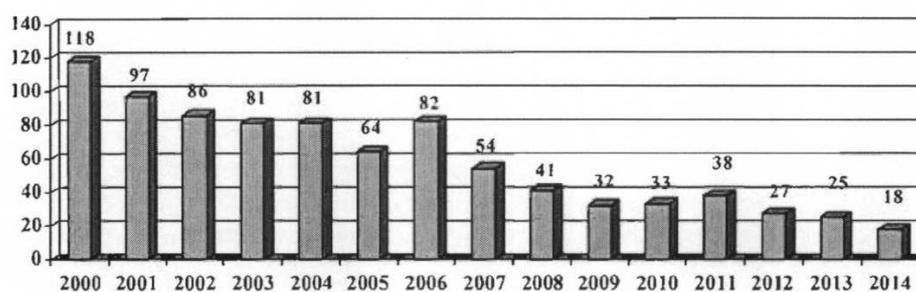


3. Il numero delle vittime di incidenti stradali avvenuti nel 2014 (fig. 3) evidenzia una riduzione di circa il 28% circa rispetto all'anno precedente (dai 25 casi del 2013 ai 18 casi del 2014) a conferma di un trend complessivo di costante e sensibile calo.

VITTIME DI INCIDENTI STRADALI

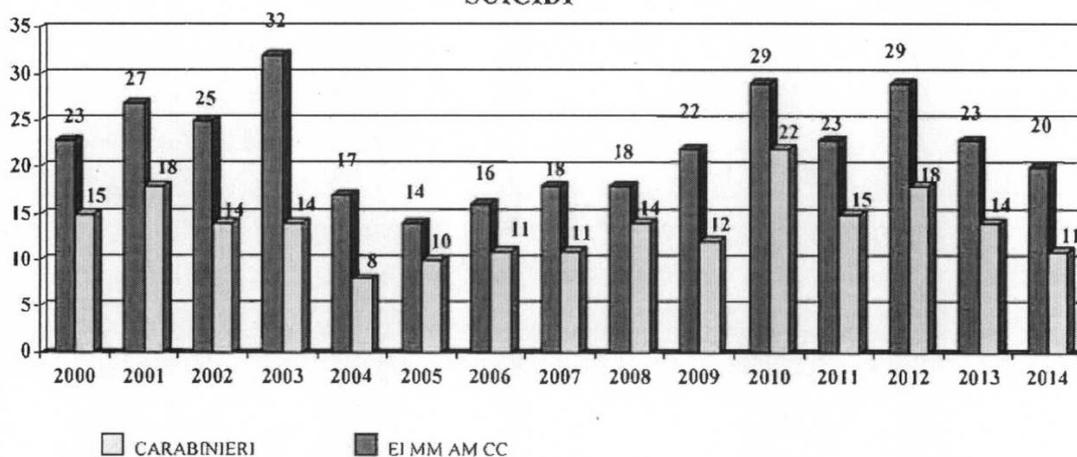
Fig. 3



Il dato relativo ai suicidi avvenuti nel 2014 registra un decremento del 13% circa rispetto al 2013 (20 casi rilevati a fronte dei 23 casi dell'anno precedente - fig. 4).

SUICIDI

Fig. 4



Come per gli anni precedenti, nel 2014 il maggior numero dei casi di suicidio si sono verificati tra le fila dell'Arma dei Carabinieri (11 dei 20 pari a circa il 55%). Più precisamente: 1 Ufficiale (in servizio), 5 Sottufficiali e 14 tra il personale di Truppa (tutti fuori servizio).

Tabella 4

RIEPILOGO DEI DECEDUTI - 2014

ESERCITO MARINA AERONAUTICA CARABINIERI

TIPO DI INCIDENTE	UFFICIALI		SU./SP. /SVR.		TRUPPA/APP. CAR.		TOTALE		TOTALE GENERALE
	S	FS	S	FS	S	FS	S	FS	
<i>AUTOMOBILISTICO</i>	2		3	4	2	7	7	11	18
<i>ARMA DA FUOCO/ESPLOS.</i>									
<i>IN ADDESTRAMENTO</i>					1		1		1
<i>SUL LAVORO</i>			1				1		1
<i>DI VOLO</i>	6	1					6	1	7
<i>DA ANNEGAMENTO</i>				1		1		2	2
<i>SUICIDIO</i>	1			5	3	11	4	16	20
<i>MALATTIA</i>		5		55		19		79	79
<i>LOTTA DELINQ./EVERS.</i>									
<i>ORDINE PUBBL. ATTENTATI</i>									
<i>ATTI TERRORISTICI</i>									
<i>ALTRE CAUSE</i>				6		4		10	10
TOTALE	9	6	4	71	6	42	19	119	138
TOTALE DECEDUTI ALL'ESTERO			1	6			1	6	7
TOTALE GENERALE							20	125	145

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

RIEPILOGO DEI DECEDUTI - 2014

CARABINIERI

TIPO DI INCIDENTE	UFFICIALI		ISP. /SVR.		APP./CAR.		TOTALE		TOTALE GENERALE
	S	FS	S	FS	S	FS	S	FS	
AUTOMOBILISTICO				2	1	4	1	6	7
ARMA DA FUOCO / ESPLOS.									
IN ADDESTRAMENTO									
SUL LAVORO									
DI VOLO									
DA ANNEGAMENTO				1				1	1
SUICIDIO				4	2	5	2	9	11
MALATTIA		2		34		17		53	53
LOTTA DELIN/EVERS.									
ORDINE PUBBL. ATTENTATI									
ATTI TERRORISTICI									
ALTRE CAUSE						1		1	1
TOTALE		2		41	3	27	3	70	73

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

N.B. Nei suddetti dati è compreso 1 decesso avvenuto fuori dal territorio nazionale per cause naturali.

CAPITOLO IV

SITUAZIONE GENERALE DEL PERSONALE MILITARE

1. PREMESSA

Nel trattare brevemente lo stato della *condizione militare* nell'anno 2014, è necessario innanzitutto accennare ai provvedimenti di maggior rilievo in materia di trattamento economico del personale.

Nei paragrafi successivi saranno delineati inoltre, con una ripartizione per categorie di personale (Ufficiali, Sottufficiali e Truppa), i provvedimenti normativi adottati.

Nel corso dell'anno 2014, stante il blocco dei miglioramenti stipendiali e degli adeguamenti retributivi, alla luce di quanto disposto dal DPCM del 27 ottobre 2011 e del successivo DM del 06 dicembre 2013, è stato corrisposto al personale avente titolo l'assegno *una tantum* riferito all'anno 2013, nella misura pari al 16,60%.

Il blocco della massa salariale è stato reiterato ai sensi del DPR del 4 settembre 2013, n.122 e sono state corrisposte al personale avente titolo le somme derivanti dal Fondo dei Servizi Istituzionali (FESI) - relative all'anno 2013 - per premiare il raggiungimento degli obiettivi legati al miglioramento delle capacità e dell'efficienza del personale militare. Si sottolinea che sono state avviate le procedure in ambito Comparto Difesa e Sicurezza per consentire il cosiddetto "sblocco" delle dinamiche retributive a far data dal 1 gennaio 2015, nonché il pagamento dell'assegno *una tantum* relativo all'anno 2014.

2. UFFICIALI

L'anno 2014, in materia di stato, reclutamento ed avanzamento è stato caratterizzato da un lato dall'adozione del DPR 12 febbraio 2013, n. 29, che ha dato attuazione ai principi della *spending review*, e, dall'altro, dall'approvazione, il 28 gennaio 2014, del decreto legislativo n. 8, che ha dato attuazione alla legge delega 31 dicembre 2012, n. 244 "Revisione dello strumento militare nazionale" in materia di dotazioni organiche del personale militare e civile della Difesa.

Entrambi i provvedimenti hanno riguardato in maniera sostanziale gli Ufficiali ed in particolar modo i dirigenti.

Il DPR n. 29/2013, in applicazione del d.l. n. 95/2012, convertito con la legge n. 135/2012, ha introdotto nel Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare - DPR 15 marzo 2010, n. 90 - l'art.711-bis e le relative tabelle da 1 a 3, che hanno fissato le nuove dotazioni organiche degli Ufficiali delle Forze Armate suddivise per ruoli e gradi, nonché il numero delle promozioni a scelta in vigore dall'anno 2016.

Le nuove dotazioni organiche, ed i conseguenti numeri di promozioni a scelta, sono stati stabiliti tenendo conto della riduzione delle dotazioni organiche complessive da 190 mila a 170 mila unità, ed hanno previsto una contrazione delle dotazioni organiche della dirigenza militare in misura del 10% per i Colonnelli/Capitani di Vascello e del 20% per i Generali/Ammiragli, per complessive 279 unità.

Contestualmente lo stesso decreto ha introdotto l'art.1125-bis che, per disciplinare il periodo transitorio 2013-2015, ha fissato dotazioni organiche per ruolo e grado e numero delle

promozioni a scelta per il 2013, demandando ad appositi decreti ministeriali il compito di fissarli per gli anni 2014 e 2015.

Il processo di riduzione iniziato con la *spending review*, dettato principalmente per ragioni di riequilibrio di finanza pubblica, continuerà, a partire dal 2016, con i provvedimenti contenuti nel decreto legislativo n. 8/2014, che è invece inteso a riorganizzare la Difesa nell'ambito del processo di professionalizzazione iniziato nel 2000. In particolare la revisione mira a rivedere lo strumento militare per renderlo più moderno ed efficiente, valorizzando le professionalità e destinando maggiori risorse agli investimenti. A tal fine la legge ha previsto lo snellimento delle strutture esistenti ed una ulteriore riduzione delle dotazioni organiche complessive a 150 mila unità.

Di conseguenza saranno percentualmente contratte le dotazioni organiche complessive degli Ufficiali e, per questa ragione, al fine di mantenere invariato il peso ponderale dei vari gradi, la legge n. 244/2012 ha fissato in 310 unità il numero degli Ufficiali Generali ed Ammiragli (da conseguire entro il 2020) ed in 1.566 il numero di Colonnelli e Capitani di Vascello (entro il 2024).

Pertanto, all'entrata a regime della revisione dello strumento militare, la contrazione complessiva dei Colonnelli e gradi corrispondenti sarà pari al 20% e quella dei Generali ed Ammiragli si assesterà sul 30% con un calo di 524 unità di dirigenza militare rispetto alle previsioni del Codice dell'ordinamento militare.

Per conseguire in maniera graduale tali risultati, per la dirigenza dovrà essere opportunamente e progressivamente ridotto il numero di promozioni a scelta nei relativi gradi e pertanto è stato introdotto nel Codice dell'ordinamento militare l'art. 2233-bis che ha demandato ad appositi decreti ministeriali il compito di fissare annualmente le dotazioni organiche per ruolo e grado ed il numero delle promozioni a scelta per il periodo transitorio, compreso tra il 2016 ed il 2024. Continuerà inoltre ad operare il meccanismo dell'aspettativa per la riduzione dei quadri.

Per quanto concerne gli altri Ufficiali, invece, oltre alla riduzione dei reclutamenti, determinato dalla ridefinizione dei moduli di alimentazione, sono stati introdotti o prorogati alcuni istituti, l'adesione ai quali sarà su base prevalentemente volontaria.

In particolare dal 2016 gli Ufficiali, al pari del restante personale, potranno chiedere di transitare nei ruoli del personale civile della Difesa o di altre Amministrazioni, potranno usufruire delle medesime riserve di posti nei concorsi per la P.A. oggi destinate ai militari in servizio temporaneo, e, al compimento della prevista anzianità contributiva, potranno richiedere il collocamento in aspettativa per riduzione dei quadri, istituto già previsto in particolari casi dalla *spending review* ma destinato a non trovare applicazione.

Va comunque precisato che tanto la *spending review* quanto il decreto legislativo n. 8/2004, sotto il profilo dei contenuti, hanno pienamente confermato l'impianto giuridico normativo fissato dal Codice dell'ordinamento militare, mantenendone inalterati obiettivi e linee guida, operando unicamente una riduzione quantitativa. In particolare entrambi i provvedimenti:

- salvaguardano il c.d. sistema di avanzamento "normalizzato", basato su parametri di carriera fra loro interdipendenti;
- tengono conto del riordino del sistema previdenziale del personale militare, che dal 1997 ha elevato l'età di cessazione dal servizio;

- hanno confermato, per i singoli gradi di ciascun ruolo e corpo, le permanenze minime nel grado nonché la tipologia e i periodi minimi di comando, attribuzioni specifiche, periodi di servizio e di imbarco prescritti ai fini della valutazione per l'avanzamento.

Nel 2014, inoltre, ha cessato di avere vigore l'art. 4, comma 96, legge 12 novembre 2011, n. 183 (c.d. legge di stabilità 2012), che introduceva la possibilità per gli Ufficiali delle Forze Armate (ad esclusione dell'Arma dei Carabinieri) fino al grado di Tenente Colonnello e corrispondenti di transitare a domanda in altre Pubbliche Amministrazioni, previo parere favorevole del Ministero della Difesa ed accettazione dell'Amministrazione di destinazione, limitandola però al solo triennio 2012-2014. Il secondo pacchetto di correttivi al codice, di cui al d.lgs. 31 dicembre 2012, n. 248, ha infatti abrogato la norma, ma ne ha trasposto integralmente i contenuti del nuovo articolo 2231-bis del Codice dell'ordinamento militare, estendendone il periodo di efficacia sino al 2019. Il personale trasferito ai sensi della norma vigente viene inquadrato nell'area funzionale del personale non dirigenziale individuata sulla base di apposite tabelle di equiparazione, riceve il trattamento giuridico ed economico vigente dall'Amministrazione di destinazione e, alla data di assunzione in servizio presso il nuovo ufficio, è collocato in congedo nella posizione della riserva.

Da segnalare che, pur in mancanza delle tabelle di equiparazione, nel 2014 la Direzione generale per il personale militare, a seguito di pronunce del Giudice amministrativo che ha intimato all'Amministrazione della Difesa di pronunciarsi in merito alle istanze di transito pur in assenza delle citate tabelle, ha concesso i primi nulla osta al transito ad altre Amministrazioni.

3. SOTTUFFICIALI

Nel 2014 il processo di trasformazione avviato nel 2000 con la legge istitutiva del Modello Professionale (legge n. 331/2000, ora confluita nel d.lgs. n. 66/2010 -Codice dell'ordinamento militare) continua il suo graduale percorso verso gli obiettivi al 2024 stabiliti dalla legge n. 244/2012 ("Revisione dello Strumento Militare").

In particolare, la consistenza effettiva del Ruolo Marescialli si è attestata, alla fine del 2014, a circa 50.984 unità (escluso il Corpo delle Capitanerie di Porto) risultando di circa 1.347 unità inferiore rispetto a quelle dell'anno precedente attestatasi a 52.331 unità.

Il Ruolo dovrà ancora ridursi di ulteriori 26.500 unità circa al 2016 per effetto della citata *spending review* e di ulteriori 5.900 unità circa per effetto della legge n. 244/2012 "Revisione dello Strumento Militare" per raggiungere il volume organico di 18.500 unità al 2024.

Per tale finalità l'entità dei reclutamenti degli Allievi Marescialli delle Forze Armate (escluso il Corpo delle Capitanerie di Porto) è stata mantenuta molto ben al di sotto dei moduli teorici di alimentazione. Difatti, nel 2014 sono stati banditi concorsi esterni per complessivi 246 Allievi Marescialli (144 nel 2013) e concorsi interni, dedicati ai volontari in servizio permanente e ai Sergenti in servizio, per complessivi 216 posti (201 nel 2013).

La situazione del Ruolo dei Sergenti è completamente differente, in quanto, essendo un ruolo neo istituito, risulta in espansione. La consistenza dei Sergenti infatti, si è attestata alla fine del 2014 a circa 17.192 unità (escluso il Corpo delle Capitanerie di Porto) risultando di

1.042 unità circa superiore rispetto a quelle dell'anno precedente (16.753 unità). Il Ruolo dovrà incrementarsi di 16.155 unità circa per raggiungere il volume organico di 33.347 unità al 2016, per effetto del d.l. n. 95/2012, *spending review* di ulteriori 5.400 unità circa per effetto della legge n. 244/2012. Nel 2014 sono stati banditi n. 739 posti per allievo Sergente (escluso il Corpo delle Capitanerie di Porto).

Per quanto concerne l'avanzamento, non si evidenziano differenze rispetto agli anni precedenti: nel 2014 il numero di promozioni previste al grado di Primo Maresciallo ed alla qualifica di Luogotenente (fino al 2020 il numero di tali promozioni viene fissato da apposito Decreto Ministeriale annuale entro i tetti massimi stabiliti dalla legge), si è attestato sui livelli massimi consentiti, in considerazione dell'elevato numero di personale chiamato in valutazione.

4. GRADUATI E TRUPPA

ASPETTI GENERALI

Per quanto concerne il personale di Truppa, con la professionalizzazione delle Forze Armate:

- è rimasta in vita la figura del volontario in servizio permanente (VSP), tratta, per concorso, esclusivamente dai Volontari in Ferma Prefissata;
- sono state istituite:
 - la figura professionale del Volontario in ferma prefissata di un anno (VFP1);
 - la figura del Volontario in Ferma Prefissata Quadriennale (VFP4), tratta esclusivamente dai VFP1 – mediante concorsi – in entità tale da garantire ai meritevoli l'immissione nelle carriere iniziali delle Forze Armate.

I recenti interventi normativi (legge delega di revisione dello strumento militare nazionale) in parte modificheranno il meccanismo di alimentazione delle carriere iniziali delle FA/FdP.

In particolare:

- la riserva assoluta in favore dei VFP1 nei concorsi delle Forze di polizia (FdP), che secondo la previgente versione dell'art. 2199 del Codice avrebbe dovuto rimanere in vigore sino al 2020, sarà sostituita da una riserva parziale dei posti che, a decorrere dal 2016, si atterrerà gradualmente alle percentuali a regime previste dall'art. 703 del Codice;
- sempre dal 2016 cesserà la previsione della c.d. "seconda aliquota" nei concorsi banditi dalle Forze di Polizia, secondo cui una quota dei vincitori dei predetti concorsi viene immessa nelle carriere iniziali della medesima Forza di Polizia dopo una ferma quadriennale nelle Forze Armate (c.d. VFP4 in *leasing*);
- a decorrere dall'entrata in vigore del decreto discendente dalla predetta legge delega (decreto legislativo n. 8/2014) è abrogato l'art. 1301 del Codice che consentiva ai volontari in ferma prefissata di un anno ed in rafferma annuale di conseguire il grado di caporale o corrispondente dopo soli 3 mesi dall'incorporazione.

IL RECLUTAMENTO

La normativa introdotta mira all'acquisizione di capacità operative adeguate alle missioni affidate alle Forze Armate, coerenti con il complesso scenario della sicurezza internazionale.

Il sistema di reclutamento deve essere efficace, affidabile e rispondente alle esigenze qualitative di personale, connesse con la realizzazione di uno strumento militare interamente professionale. Occorre sottolineare, in proposito, che per ottenere tale risultato è necessario disporre di un adeguato numero di Volontari in Servizio permanente di età inferiore a 35 anni, in modo da salvaguardare la disponibilità di personale giovane per le Unità a più elevato impegno operativo. Da qui discende l'imprescindibile esigenza di disporre di un bacino sufficiente di personale in ferma prefissata da cui attingere per alimentare il ruolo del servizio permanente. Dal punto di vista numerico, in particolare, per l'anno 2014, si sono registrati i seguenti dati complessivi di reclutamento:

	VFP1	VFP4	VSP*
POSTI A CONCORSO	9.468	2.231	6.437
DOMANDE PERVENUTE	71.345	22.846	8.108

*Il dato riguarda la procedura di transito da VFP4 a VSP, che per gli anni 2013 e 2014 è stata unificata.

Quel che emerge rispetto agli anni precedenti è la contrazione dei posti messi a concorso. Al riguardo, occorre evidenziare che l'entrata in vigore della *spending review* e della legge recante "Revisione dello strumento militare" con l'obiettivo finale di ridurre le dotazioni organiche da 190.000 a 150.000 unità da conseguire entro l'anno 2024, hanno imposto, fin da subito, la rivisitazione dei reclutamenti già programmati in aderenza ai contenuti originari del "Modello professionale", ormai superati e rivisitati in relazione alle attuali direttive politiche. In ogni caso, dal confronto con i dati del 2013¹, si evince che nell'anno 2014 il numero delle domande di partecipazione ai concorsi, pur registrando una lieve contrazione, hanno consentito un rapporto di selezione (che per i VFP1 è passato da 8.2 a 7.5) che può ritenersi adeguato alle esigenze quantitative e qualitative della Difesa. Tale dato è in linea con gli obiettivi di reclutamento prefissati, e consente pertanto di poter affermare **che detti obiettivi sono stati conseguiti**. Infine, è necessario tenere presente che il reclutamento delle Forze Armate e le conseguenti campagne promozionali nelle quali l'A.D. si è costantemente impegnata, si basano sulle future possibilità occupazionali previste per i volontari. Tali possibilità, se disattese, determinerebbero oltre che un grave nocimento al processo di professionalizzazione, anche la perdita di credibilità del sistema nei confronti delle numerose decine di migliaia di giovani che, ogni anno, aderiscono ai concorsi per l'arruolamento quali volontari delle Forze Armate anche in virtù dei predetti presupposti occupazionali, con inevitabili ripercussioni negative sull'immagine del Paese, del Ministero della Difesa e delle Forze Armate.

¹dati complessivi di reclutamento del 2013

	VFP1	VFP4	VSP
POSTI A CONCORSO	9.641	2.569	2.842
DOMANDE PERVENUTE	78.842	25.817	4.491

CAPITOLO V

PERSONALE FEMMINILE NELLE FORZE ARMATE

Le Forze Armate e l'Arma dei Carabinieri registrano, al 31 dicembre 2014, la presenza di 11.189 unità di sesso femminile così ripartite (tabella 6):

- 1.290 Ufficiali;
- 1.252 Sottufficiali;
- 8.647 militari di truppa.

Nel 2014 sono state reclutate 2.586 donne su 19.362 unità immesse, a fronte dei 21.377 posti messi a concorso (tabella 7) con una percentuale di immissione di personale femminile, pari al 13% circa.

Nel campo della formazione e dell'addestramento della componente femminile non sussistono differenziazioni tra uomini e donne e tutto il personale frequenta i medesimi corsi d'istruzione presso gli istituti militari/scuole di addestramento.

Relativamente alla possibilità di carriera delle donne, in particolare per quanto concerne il raggiungimento di gradi elevati, si evidenzia che, secondo una proiezione teorica, il primo ufficiale donna sarà valutato per l'avanzamento al grado di colonnello tra circa 10 anni. Per quanto riguarda l'impiego, ovvero gli incarichi da ricoprire nel corso della carriera militare, sono state garantite alle donne le stesse opportunità della componente maschile senza limitazioni o preclusioni di sorta. Il personale militare femminile, infatti, assolve oggi gli incarichi, sia sul territorio nazionale che in tutti i principali teatri operativi, nei diversi ruoli/corpi e specialità, senza particolari differenziazioni ad eccezione di talune situazioni vincolate da esigenze infrastrutturali che non permettono il rispetto della privacy.

Circa le professionalità operative si osserva che le prestazioni offerte dalle donne risultano essere paritetiche a quelle fornite dai propri colleghi di sesso maschile. Esse, ad esempio, sono impiegate come piloti di aerei e di elicotteri, come piloti di carri armati, nel controllo del territorio e come responsabili di importanti porti lungo le coste del Paese.

In generale si può affermare che la componente femminile ha apportato all'istituzione militare, tradizionalmente mono-genere, nuovi e funzionali approcci organizzativi.

Per quanto concerne la presenza del personale femminile nelle operazioni militari al di fuori dei confini nazionali, si fa presente che, fino ad oggi, la partecipazione è avvenuta in analogia a quanto previsto per l'omologo personale maschile e l'impiego in missione avviene indipendentemente dal genere di appartenenza. Le Unità, infatti, sono immesse in teatro con la propria forza organica che, in teoria, potrebbe essere anche composta di sole donne.

Inoltre si evidenzia che il ruolo delle donne, in alcuni casi, è determinante per il raggiungimento degli scopi della missione. Si pensi, ad esempio, a quelle attività che comportano la necessità di avvicinare il mondo femminile nei territori islamici, che può avvenire solo tramite il militare donna e/o personale femminile in generale (es. nelle attività di check – point e di ricerca nei centri abitati; i medici militari di sesso femminile in teatri, quali l'Afghanistan e l'Iraq, per la risoluzione delle problematiche sanitarie delle donne, nel rispetto della loro cultura e religione).

Nel dare attuazione alla Risoluzione delle Nazioni Unite n. 1325 (2000), e di quelle ad essa collegate, al fine di adottare la prospettiva di genere, intesa quale necessità di esaminare ogni problematica non in maniera omogenea e indiscriminata ma individuando e valorizzando il punto di

vista maschile e femminile, le rispettive esigenze, le abilità e le potenzialità, lo Stato Maggiore della Difesa ha adottato una serie di iniziative in materia quali:

- l'integrazione nei programmi dei corsi di formazione interforze e di Forza Armata della prospettiva di genere;
- dopo l'istituzione della figura del "*Gender advisor*", si è tenuto, presso il CASD, il primo corso formativo nazionale (sono stati qualificati 52 operatori scelti tra le FF.AA./Arma dei Carabinieri e Dirigenti/Funzionari della Difesa). Contemporaneamente, alcuni Ufficiali hanno preso parte all'omologo corso in Svezia (sono stati qualificati 11 Ufficiali di tutte le F.A. e dell'Arma dei Carabinieri);
- elaborazione di un prodotto comunicativo (*depliant*) in lingua italiana ed inglese dal titolo "La prospettiva di genere nella Difesa italiana";
- assunzione della posizione di *Deputy Chair* del *NATO Committee on Gender Perspectives* (un organismo consultivo del *Military Committee* per le tematiche di genere);
- collaborazioni con Università sulle tematiche di genere;
- istituzione del Consiglio interforze sulla prospettiva di genere (organismo consultivo del Capo di Stato Maggiore della Difesa).

Dal quadro sinora delineato si può intuire quanto, a poco più di quattordici anni dal primo reclutamento, la presenza delle donne nelle Forze Armate abbia apportato allo strumento militare quel cambiamento culturale necessario che l'intera società richiedeva. Le esperienze finora accumulate sono molto positive ma ancora non si può dire concluso il processo della piena e completa integrazione del personale femminile e della giusta valorizzazione dei ruoli e delle funzioni da esse svolte.

Tabella 6

SITUAZIONE DEL PERSONALE FEMMINILE ALLE ARMI**ANNO 2014**

FORZA ARMATA	CATEGORIA	CONSISTENZE PERSONALE FEMMINILE	TOTALE PER FORZA ARMATA
ESERCITO	<i>UFFICIALI</i>	348	6.402
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	184	
	<i>TRUPPA</i>	5.870	
MARINA (compresa la Capitaneria di Porto)	<i>UFFICIALI</i>	500	2.030
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	182	
	<i>TRUPPA</i>	1.348	
AERONAUTICA	<i>UFFICIALI</i>	218	1.102
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	222	
	<i>TRUPPA</i>	662	
CARABINIERI	<i>UFFICIALI</i>	224	1.655
	<i>SOTTUFFICIALI</i>	664	
	<i>TRUPPA</i>	767	
TOTALE			11.189

Tabella 7

PERSONALE FEMMINILE RECLUTATO NELL'ANNO 2014			
PROVENIENZA	DOMANDE PRESENTATE DALLE DONNE	POSTI A CONCORSO	PERSONALE FEMMINILE RECLUTATO
<i>ACCADEMIE</i>	4.345	383	69
<i>NOMINA DIRETTA</i>	210	24	4
<i>RUOLI SPECIALI</i>	160	202	13
<i>ALLIEVI UFFICIALI IN FERMA PREFISSATA</i>	1.943	146	28
<i>ALLIEVI UFFICIALI PILOTI DI CPL</i>	53	4	0
<i>ALLIEVI MARESCIALLI</i>	11.516	2.467	134
<i>VOLONTARI IN SERVIZIO PERMANENTE</i>	1.384	5.566	773
<i>VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI QUATTRO ANNI</i>	3.359	2.502	323
<i>VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI QUATTRO ANNI ATLETI</i>	54	35	18
<i>VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI UN ANNO</i>	12.134	9.798	1.144
<i>SCUOLE MILITARI</i>	903	250	80
TOTALE	36.061	21.377	2.586

CAPITOLO VI

SOSTEGNO ALLA RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE DEI VOLONTARI CONGEDATI

1. LA STRUTTURA

Dopo la sospensione del servizio obbligatorio di leva, la legge ha previsto una struttura centrale cui affidare il delicato compito di accompagnare il processo di transizione dei volontari nel mondo del lavoro, avvalendosi anche delle articolazioni territoriali della Difesa. La struttura, denominata *Ufficio per il sostegno alla ricollocazione professionale dei volontari congedati*, insiste nell'ambito del I Reparto del Segretariato Generale della Difesa/Direzione Nazionale degli Armamenti. Alla struttura è stato affidato il progetto interforze denominato "*Sbocchi occupazionali*".

2. IL PROGETTO

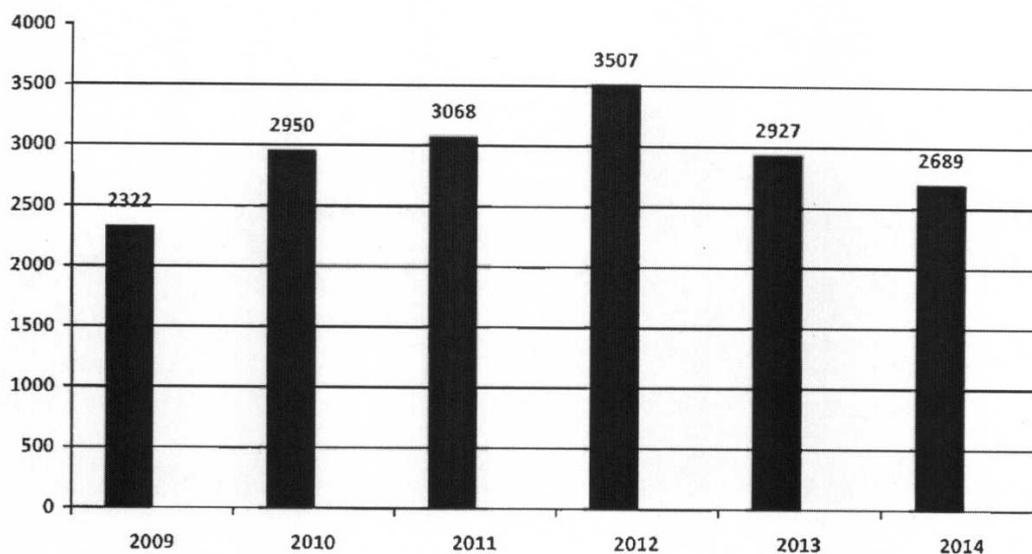
Il progetto, che l'Ufficio per il sostegno alla ricollocazione professionale dei volontari congedati condivide con 19 articolazioni territoriali, fungendo da "cabina di regia" per l'impulso e il coordinamento delle iniziative tese a promuovere la visibilità nel mercato del lavoro dei volontari congedati e ad ampliarne le chances occupazionali, è ispirato al principio europeo della "ricerca attiva di lavoro".

Tale progetto, al quale i congedati/congedandi possono aderire su base volontaria, si declina in un ventaglio di attività che spaziano dall'orientamento alla formazione professionalizzante, alla frequenza di stage/tirocini per l'individuazione di occupazionali, fino al riconoscimento delle competenze formali/informali acquisite durante la vita militare. Ulteriore attività, coordinata dall'Ufficio, è quella di convenzionamento con organismi pubblici e/o privati al fine di ampliare le opportunità formativo/occupazionali dei volontari. La missione dell'Ufficio - che si avvale, a livello regionale, delle Sezioni Collocamento ed Euroformazione dei Comandi Militari Esercito, dall'Ufficio funzionalmente dipendenti - si estende anche al monitoraggio della riserva dei posti nei bandi di concorso delle pubbliche amministrazioni.

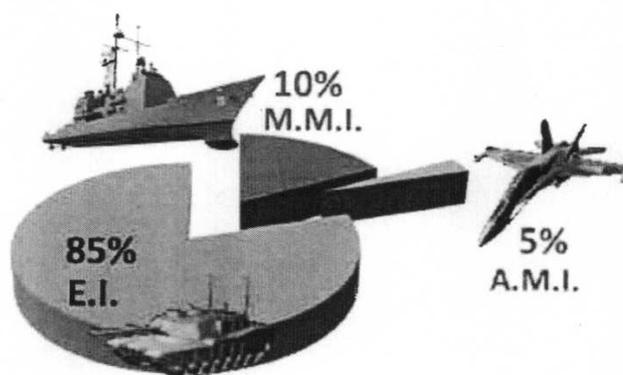
3. IL SISTEMA INFORMATIVO LAVORO DIFESA

L'architettura portante del progetto "*Sbocchi occupazionali*" è il Sistema Informativo Lavoro Difesa (SILDifesa) per la gestione di tutte le informazioni e la programmazione di tutte le attività che ruotano intorno al progetto medesimo.

Il Sistema comprende la banca dati dei curricula dei volontari aderenti, su base volontaria, al progetto; nell'anno 2014 hanno aderito circa 2.600 volontari, confermando, anche se con una leggera flessione - in linea con la flessione dei reclutamenti - il trend degli anni pregressi.

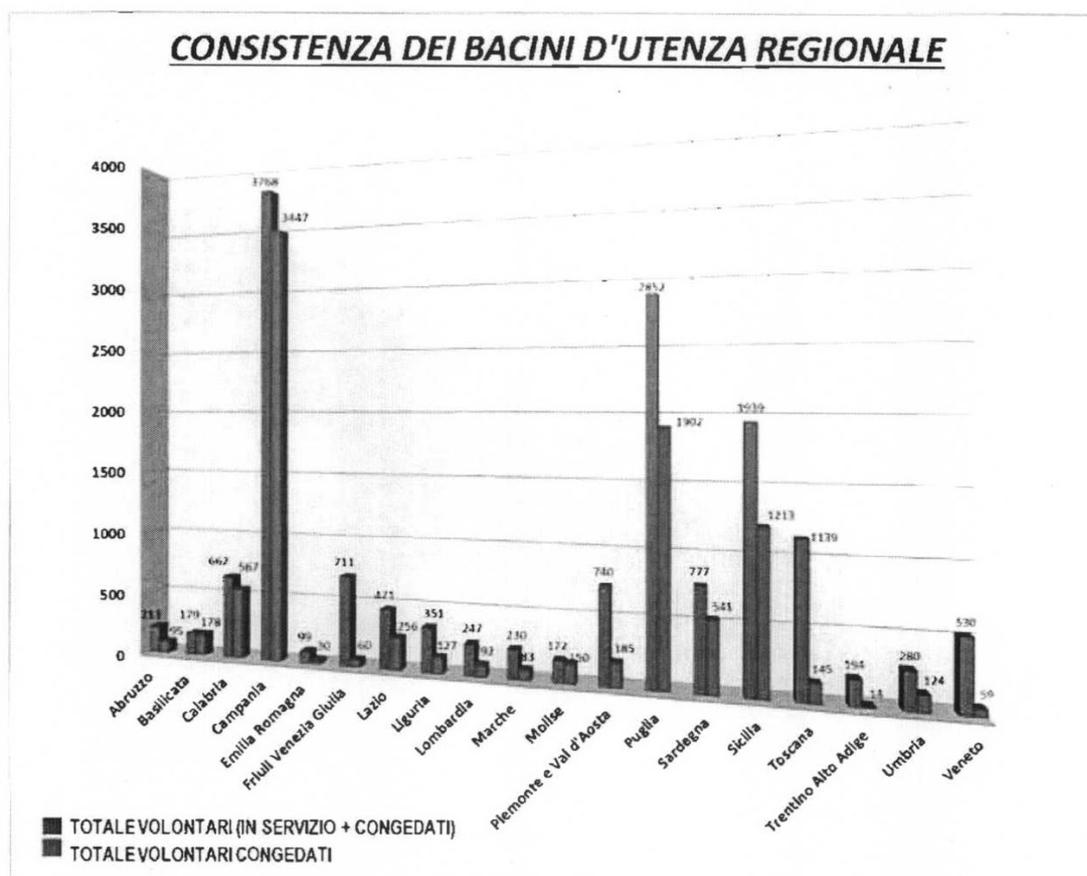


Le percentuali di adesione, suddivise per forza armata, sono riportate nel grafico che segue:



Attualmente la banca dati comprende le anagrafiche di circa 15.000 volontari, in prevalenza residenti anagraficamente nel Centro-Sud.

Di seguito, il grafico relativo alle consistenze dei singoli bacini di utenza regionali, al netto degli esclusi a vario titolo. Si evidenzia la massiccia presenza di volontari, in maggioranza già congedati, residenti nelle regioni Campania, Puglia, Sicilia che costituiscono l'importante bacino di utenza delle omologhe articolazioni territoriali della Difesa (cui peraltro non sempre corrisponde una adeguata dotazione organica).



Nel SILDifesa i curricula dei volontari sono visionabili da parte delle aziende accreditate: in tal modo il Sistema costituisce il luogo virtuale di incontro fra domanda e offerta di lavoro (*matching*).

Nell'anno 2014 sono state postate offerte di lavoro da aziende del settore della security & safety che hanno condotto, previa ricerca assistita da parte dell'Ufficio, all'assunzione di 8 volontari.

Sempre in tale ambito, nuove chances occupazionali per i volontari sono state offerte da società specializzate in attività di contrasto alla pirateria marittima, settore di mercato che si è aperto solo di recente e che richiede l'impiego di unità dotate di requisiti specifici; una decina di volontari sono stati assunti in tale delicato settore.

4. GLI STRUMENTI

Al fine di ampliare le opportunità di inserimento nel mondo del lavoro dei volontari anche attraverso esperienze formative (a costo zero per la Difesa) tese ad arricchire le competenze e la preparazione professionale, l'Ufficio ha promosso, in ossequio al dettato normativo, una serie di partenariati con il mondo delle istituzioni pubbliche e dell'imprenditoria privata nonché con le confederazioni di categoria. La convenzione-quadro dalla quale sono discese interessanti opportunità in settori nuovi o recentemente innovati da interventi legislativi, è quella in essere con l'Associazione Istituti di Vigilanza

(ASSIV), che ha favorito la diffusione dell'informazione tra le aziende consociate e l'accREDITAMENTO delle stesse.

A livello territoriale, a seguito di un Protocollo licenziato dalla Conferenza Stato-Regioni-Province Autonome, sono stati siglati, a cura dei Comandi Militari Esercito, i Protocolli d'intesa e alcune Convenzioni operative con le Regioni e Province, per la partecipazione dei volontari ai corsi erogati dai suddetti enti nell'ambito dei rispettivi Piani Operativi Regionali (POR).

Nel corso del 2014 si segnala la convenzione, siglata il 1° luglio, fra Regione Veneto ed il Comando Forze di Difesa Interregionale Nord, che ha previsto una riserva del 20% dei posti in favore dei volontari per i corsi regionali ed altresì l'avvio di procedure volte al riconoscimento di crediti formativi e di equipollenza di titoli conseguiti nelle Forze armate con titoli rilasciati da istituti di formazione accreditati presso la Regione. Inoltre, sempre nel mese di luglio, è stata siglata la Convenzione fra Regione e Comando Militare Esercito Puglia avente ad oggetto, fra l'altro, la riserva del 15% dei posti, per i volontari congedati, nei corsi erogati dalla Regione. In entrambe le Convenzioni è stata prevista una collaborazione con le relative Regioni, finalizzata ad attivare le procedure necessarie per l'accREDITAMENTO regionale delle rispettive Sezioni Collocamento ed Euroformazione, come agenzie per il lavoro per l'esercizio dell'attività di intermediazione.

È proseguita inoltre, in sede locale, la ricerca di opportunità professionali per i volontari aderenti al progetto, attraverso convenzioni che i vari Comandi Militari Esercito hanno stipulato con realtà imprenditoriali private. Convenzioni, contenenti reciproci impegni tesi sia alla realizzazione di attività formative che alla selezione di personale per il conseguente inserimento lavorativo dei volontari, sono state stipulate o rinnovate, nel corso del 2014, in Liguria (rinnovo con Scuola Edile di Savona, stipula con SOGEGROSS Spa, con MEC Srl, con Confcommercio Savona), in Sicilia (con Confindustria Catania), in Emilia Romagna (con l'Istituto di vigilanza la Patria).

Quanto agli strumenti finanziari, l'Ufficio, ormai da qualche anno, dispone di un piccolissimo budget con il quale ha potuto finora sostenere, a livello territoriale, progetti formativi professionalizzanti (supplemento parziale alle carenze delle Regioni amministrative, impegnate finanziariamente sul versante degli ammortizzatori sociali) a far fronte alle spese di missione degli operatori locali ed orientatori professionali per favorire, fra l'altro, una diffusione eterogenea del servizio di orientamento.

5. LE ATTIVITÀ SVOLTE NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI

“Il circuito di sostegno” che è stato delineato e messo a punto utilizza le metodologie adottate dagli organismi di settore specializzati negli interventi a favore dell'occupazione, prevedendo *interventi sulla persona* riassumibili sostanzialmente nelle linee d'attività che qui di seguito vengono illustrate.

a) L'informazione sul progetto

L'informazione di carattere generale avviene attraverso varie modalità: dalla consegna di lettere ai potenziali aderenti allorché i medesimi sono ancora in servizio, secondo modalità (briefing informativi) e tempistica stabilite in accordo con lo Stato Maggiore della Difesa, alla manutenzione e aggiornamento del sito istituzionale e del settore