



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 7

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**

119^a seduta: martedì 30 marzo 2010

Presidenza del presidente CANTONI

I N D I C E**Audizione del capo di Stato maggiore della Marina militare Bruno Branciforte**

* PRESIDENTE	Pag. 3, 16, 21	* BRANCIFORTE	Pag. 3, 19, 20 e <i>passim</i>
CARRARA (PdL)	19, 20, 21		
* DEL VECCHIO (PD)	17, 21		
* ESPOSITO (PdL)	18		
* RAMPONI (PdL)	19		
SCANU (PD)	18		
* TORRI (LNP)	17		

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, Io Sud e Autonomie: UDC-SVP-IS-Aut; Misto: Misto; Misto-Alleanza per l'Italia: Misto-ApI; Misto-MPA-Movimento per le Autonomie-Alleati per il Sud: Misto-MPA-AS.

Interviene, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, il capo di Stato maggiore della Marina militare, ammiraglio di squadra Bruno Branciforte.

I lavori hanno inizio alle ore 15,15.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione del capo di Stato maggiore della Marina militare Bruno Branciforte

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 pomeridiana del 10 febbraio scorso.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo 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 in programma l'audizione del capo di Stato maggiore della Marina militare, ammiraglio di squadra Bruno Branciforte, che ringrazio per aver accettato l'invito della Commissione a partecipare all'incontro odierno e che non ha bisogno di particolari presentazioni: è, infatti, conosciuto professionalmente in quanto al servizio del nostro Paese in ambiti di vertice da molti anni. Gli cedo subito e molto volentieri la parola affinché possa illustrare la sua relazione, per poi lasciare spazio ad eventuali domande dei commissari.

BRANCIFORTE. Signor Presidente, onorevoli senatori, nel portarvi il saluto della Marina che mi onoro di rappresentare, ringrazio per l'opportunità che mi si offre di esprimere, in questa autorevole sede istituzionale, il pensiero ed i sentimenti della Marina militare su un tema di grande attualità e sensibilità come la condizione del personale militare.

Nel corso della mia esposizione mi propongo di seguire in modo analitico gli *item* oggetto dell'indagine conoscitiva, ancorché alcuni degli argomenti in trattazione siano strettamente interconnessi tra loro e potranno essere richiamati più volte nell'ambito dell'intervento.

A differenza dell'impresa privata, le Forze armate non sono in grado di modificare *status*, remunerazione e soprattutto consistenza del personale per il conseguimento delle missioni assegnate. L'adozione del modello professionale prevede per la Marina un organico complessivo di 34.000 unità, già raggiunto per quantità e da raggiungere qualitativamente entro

il primo gennaio 2021; la Marina è passata da una consistenza di quasi 43.000 unità del 1995 a quella attuale, prossima alle previste 34.000 unità.

Questo modello costituisce già oggi la forza minima per impiegare l'attuale strumento marittimo e soddisfarne le esigenze tecniche, logistiche ed amministrative, nonché le necessità addestrative e formative del personale.

Il problema principale per la realizzazione del modello professionale consiste nell'attuale squilibrio delle consistenze numeriche dei vari ruoli, dove si riscontra una forte eccedenza di marescialli, attualmente circa 13.700 rispetto ai 7.952 previsti per il 2021 dal modello, a fronte di una conseguente carenza di sergenti e volontari di truppa. In questo periodo transitorio la ridondanza numerica di marescialli si traduce inevitabilmente in un loro impiego non ottimale. È una situazione da affrontare anche con provvedimenti legislativi e amministrativi che accelerino il raggiungimento dell'obiettivo qualitativo e, soprattutto, con un'adeguata copertura finanziaria per garantire l'indispensabile alimentazione equilibrata dei ruoli con reclutamento di giovani. Peraltro, il personale in servizio dei ruoli truppa e sergenti evidenzia spinte di insoddisfazione per la limitata progressione offerta dall'attuale sistema delle carriere.

La principale norma individuata per riequilibrare la modulazione del personale nei ruoli è rappresentata dal cosiddetto scivolo che consentirebbe di collocare in quiescenza, a domanda, i sottufficiali prossimi al raggiungimento del limite di età. L'attuale copertura finanziaria non è tuttavia commisurata alle reali esigenze. La progressiva contrazione delle risorse finanziarie stanziata per la professionalizzazione ha inoltre imposto la riduzione dei reclutamenti e la revisione dell'organizzazione e della gestione del personale. In particolare, a partire dal 2007 è stato necessario: rinunciare a rafforzare il personale in ferma prefissata e in ferma breve, provvedimento doloroso non solo perché ha comportato la perdita di personale ben addestrato, privandoci di forze giovani, ma anche perché ha deluso le attese dei singoli; ridurre il numero degli incorporamenti dei volontari in ferma prefissata di un anno, rispetto al livello minimo per sostenere le attuali esigenze d'impiego; azzerare il reclutamento degli ufficiali ausiliari in ferma prefissata, a fronte di un'esigenza d'impiego consolidata pari a 450 unità (tale reclutamento riprenderà con numeri molto limitati nel 2010, ma solo per specifiche esigenze); continuare infine ad alimentare in forma ridotta il ruolo marescialli con circa 80 unità l'anno, a fronte delle circa 180 unità previste da una equilibrata alimentazione.

La forma più efficace di riduzione degli esuberi dovrebbe passare dunque attraverso il rifinanziamento della norma che agevola l'esodo a domanda di personale militare che si trovi a meno di cinque anni dal limite d'età, equiparando tale cessazione a quella per limiti d'età.

Sarebbe opportuno anche valutare la riduzione delle attuali percentuali di marescialli reclutati dall'esterno potendo così ricorrere ad una maggiore aliquota di personale interno. Questo permetterebbe anche di meglio soddisfare l'ambizione dei ruoli truppa e sergenti offrendo loro

maggiori opportunità di progressione in aggiunta ad un eventuale accorpamento in sede di riordino delle carriere.

Nello scenario degli esodi s'inserisce anche la problematica dell'aspettativa per riduzioni di quadri (ARQ), istituto che contempera la duplice esigenza di limitare le consistenze della dirigenza militare e di proteggere il sistema d'avanzamento cosiddetto normalizzato.

Le norme attualmente vigenti in materia appaiono, però, penalizzanti in quanto «colpiscono» personale relativamente giovane anagraficamente, in particolare nel corpo dello Stato maggiore. Alla fine dell'anno in corso saranno interessati da tale provvedimento i capitani di vascello della classe 1956 e 1957, per i quali l'ARQ sarà posticipata agli anni 2011 e 2012, all'età di 54 e 55 anni, a fronte del limite d'età di 60 anni per la cessazione dal servizio permanente. Nel 2010, a seguito del provvedimento in corso, il numero degli ufficiali di tutti i corpi che transiteranno in ARQ passerà da circa 70 a 20 unità, tra cui nessun ufficiale dello Stato maggiore.

Va altresì evidenziato che con le riduzioni in atto in sede di bilancio è sempre più difficile assicurare soddisfacenti condizioni di lavoro in un contesto di quotidiane difficoltà. La generale contrazione delle risorse finanziarie ad esempio si ripercuote pesantemente sui fondi destinati al cosiddetto compenso forfetario di impiego, finalizzato a remunerare le operazioni e le esercitazioni navali espletate in particolari condizioni di impegno prolungato e continuativo, oltre il normale orario di lavoro. Tale istituto è stato fortemente voluto dalla Marina, ma i fondi ad esso destinati continuano a subire ogni anno pesanti contrazioni, concorrendo a determinare una flessione delle ore di moto ovvero della navigazione e presenza sul mare ed una sostanziale limitazione su attività addestrative minimali, con perdita di prezioso *know-how* e conseguente demotivazione degli equipaggi. Peraltro, i fondi del compenso forfetario di impiego sono essenziali affinché le unità navali possano conseguire annualmente i livelli minimi di attività in mare che costituiscono gli *standard* riconosciuti anche a livello NATO per garantire la prontezza operativa delle forze (per una nave è stato stabilito che sono necessari circa 120 giorni in mare all'anno).

Vi è poi tra i marinai la diffusa sensazione del mancato riconoscimento dell'importanza dell'attività operativa svolta, soprattutto in tempo di pace, a salvaguardia della libertà sul mare: oggi, infatti, hanno assunto ampia visibilità le operazioni internazionali di pace, che vedono fortemente impegnate in teatro le nostre Forze armate, ma ciò non deve far dimenticare che l'invio oltre i confini nazionali nei più diversi scenari geografici non costituisce, per la Marina militare, un evento imprevisto ed eccezionale ma, al contrario, è da sempre un impegno costante e continuo. Le nostre unità navali hanno sempre condotto operazioni al di fuori dei confini nazionali, nel cosiddetto alto mare, per il controllo degli spazi marittimi, a tutela della libertà e sicurezza dei mari e, in particolare, delle vitali linee di comunicazioni marittime. È un lavoro impegnativo e gravoso, non enfatizzato dai media, se non in qualche raro caso, che dunque

non ha il giusto riconoscimento della Nazione, sia sul piano economico sia, soprattutto, su quello morale.

Il morale del dipendente militare, infatti, aspetto fondamentale per la sua efficienza, è strettamente correlato, oltre che alla soddisfazione professionale nell'ottimale svolgimento degli incarichi assegnati, alla qualità della vita, aspetto che, nel caso della Marina, risente fortemente della mobilità del personale e dei connessi aspetti del pendolarismo e della carenza alloggiativa.

Nei primi 10-15 anni è l'imbarco che, di fatto, vincola l'impiego del personale presso i poli aeronavali di Taranto-Brindisi, La Spezia ed Augusta. È in queste località che i nostri familiari imparano a conoscere la vita del marinaio, certamente interessante, ma non priva di disagi. Con il progredire della carriera le destinazioni prevalenti riguardano gli enti di supporto in prossimità delle basi navali ovvero quelli formativi, addestrativi e territoriali concentrati in poche località; insomma, è evidente un'estrema limitazione quantitativa delle sedi di lavoro, che rende privilegio di pochi la possibilità di trascorrere gran parte della carriera in prossimità del luogo d'origine o d'auspicata residenza.

La mobilità è anche una peculiarità della condizione del marinaio, che nasce dall'esigenza di uniformità culturale, atteso che per la Marina sono essenziali la circolazione ed il ricambio del personale, finalizzati ad assicurare una più uniforme distribuzione di capacità, professionalità e *know how*.

La situazione è solo in parte mitigata dal fatto che il reclutamento è ormai caratterizzato da un forte fenomeno di regionalizzazione a favore del sud del Paese. Ciò determina una prevalente richiesta d'impiego in Puglia ed in Sicilia, a scapito della Liguria, della Toscana, del Veneto, delle Marche e soprattutto di Roma, destinazione, questa ultima, caratterizzata da una situazione alloggiativa molto critica, aggravata da elevati costi d'affitto o di acquisto degli immobili, certamente proibitivi per il nostro personale che è spesso con famiglia a carico e monoreddito, anche a causa della frequente mobilità.

Il problema alloggiativo e l'asimmetria fra sedi desiderate e sedi disponibili portano ad un diffuso pendolarismo che interessa sempre più anche gli anziani, con un pesante impatto sul benessere del personale in termini di qualità della vita, costi e rischi. Si consideri, ad esempio, che ogni venerdì centinaia di marinai fra i 40 ed i 50 anni migrano dalla Capitale verso le regioni periferiche, prevalentemente in direzione sud, per farvi ritorno il lunedì.

Tale criticità, nel breve termine, non è destinata a migliorare a causa delle crescenti esigenze d'impiego soprattutto in ambito interforze a livello centrale. È evidente che questa situazione, sostenibile in una fase di transizione, non possa diventare consuetudine.

Ci stiamo dunque interrogando sull'opportunità di una revisione critica della struttura organizzativa, avviando un processo di verifica a tutto tondo, senza escludere la possibilità di rimodulare ed eventualmente sop-

primere comandi ed enti, purché senza nocumento allo strumento complessivo.

D'altra parte, negli ultimi 10 anni la Marina si è già fortemente ridimensionata in termini infrastrutturali e logistici, rinunciando anche al mantenimento di sedi storiche, pur di privilegiare l'operatività dello strumento aeronavale e l'efficienza delle strutture di supporto e di mantenere le capacità del *core business*, costituito da una flotta bilanciata nelle sue componenti operative e dal suo sistema di supporto tecnico-logistico fatto di basi, arsenali, enti tecnici e centri di supporto.

La rimodulazione dell'organizzazione non può in ogni modo prescindere da concomitanti interventi di natura normativa e finanziaria volti essenzialmente: a sostenere adeguatamente il tasso fisiologico di trasferimenti di personale, non esclusivamente dunque i movimenti del personale che deve disimpegnare gli obblighi di legge; a rivalutare gli importi dell'indennità di trasferimento di cui alla legge n. 86 del 2001, fermi ormai dal 1978; a riconoscere indennità particolari per quanti sono destinati a prestare servizio nella Capitale, come da tempo in atto presso altre Forze armate di Paesi alleati.

I luoghi dove si inizia a familiarizzare con la condizione e con lo *status* di marinaio, e con tutti i sacrifici ed i disagi connessi cui ho appena fatto cenno, sono certamente gli istituti di formazione, vale a dire l'Accademia navale di Livorno, le scuole sottufficiali della Marina militare di Taranto e di La Maddalena, il centro di selezione, addestramento e formazione del personale volontario della Marina militare di Taranto, la scuola navale militare «Francesco Morosini» di Venezia.

Corre, tuttavia, l'obbligo di segnalare che, nonostante i lavori di ristrutturazione in atto presso alcuni dei complessi educativi cui ho accennato, la situazione infrastrutturale degli istituti non è più soddisfacente, atteso che gli edifici sono oramai datati, le risorse finanziarie per la manutenzione scarseggiano e, talvolta, per garantire l'incolumità dei frequentatori, si è costretti a rinunciare all'uso di locali e strutture degradati o inagibili. In un istituto di formazione questo stato di cose è diseducativo, il che rappresenta quasi un paradosso.

Le problematiche di media e piccola entità sono frequentemente risolte dalla sinergica azione degli istituti e degli uffici del Genio militare per la Marina; in altri casi, l'azione di vigilanza e manutenzione del personale tecnico degli istituti medesimi consente il mantenimento in efficienza delle strutture ma, nonostante l'accurata e meticolosa programmazione dei lavori, è di progressivo declino e ciò va ad incidere profondamente sulla motivazione sia dei frequentatori, sia del personale del quadro permanente degli istituti.

Evidentemente la motivazione del personale è legata, in ogni modo, anche ad altri fattori, quali il trattamento economico in servizio e, forse ancor di più, a quello di quiescenza, materia notoriamente delicata su cui si discute costantemente.

Per il primo aspetto, si vuole porre l'attenzione sull'attuale congiuntura economico-finanziaria che limita fortemente la possibilità di ricono-

scere gli adeguamenti di carattere retributivo alla totalità del personale militare. Tale situazione, si scontra, per altro verso, con gli evidenti disallineamenti nell'applicazione di taluni istituti di natura economica e normativa che non trovano applicazione nei confronti della totalità del personale. Si pensi, ad esempio, che i provvedimenti di concertazione destinati al personale cosiddetto contrattualizzato non trovano automatica applicazione nei confronti del personale dirigente. Ma è anche il caso del già citato compenso forfetario d'impiego che trova ancora applicazione nei confronti del solo personale contrattualizzato, escludendo inspiegabilmente, in ragione dell'assenza di una specifica norma di estensione, il personale dirigente; si origina così un paradosso in forza del quale la medesima attività operativa che coinvolge allo stesso modo un intero equipaggio, senza distinzione alcuna di grado, si traduce in una differente forma di remunerazione che, nella fattispecie, penalizza fortemente il personale dirigente.

Per quanto attiene il trattamento di quiescenza, la legge n. 335 del 1995 ha innovato profondamente l'intera disciplina pensionistica, avendo introdotto, accanto al cosiddetto sistema retributivo, che ai fini del calcolo della pensione tiene conto dell'importo medio delle ultime retribuzioni, il cosiddetto sistema contributivo – basato su due parametri essenziali, quali il montante contributivo individuale ed il coefficiente di trasformazione – in cui l'importo della pensione è determinato sostanzialmente dal prodotto dei predetti fattori.

Tale metodologia di calcolo è più penalizzante in termini di *quantum* della prestazione pensionistica rispetto a quella applicata nel sistema retributivo, assicurando all'interessato una pensione non superiore al 50-55 per cento dell'ultimo stipendio contro il precedente 70-80 per cento.

Per tale ragione, l'intera revisione della materia prevedeva, come ben noto, ulteriori interventi da porre in essere allo scopo di delineare, nel complesso, un sistema previdenziale basato sui famosi tre pilastri: quello pubblico, quello di carattere collettivo aziendale o di categoria che poggia sui fondi pensione ad adesione volontaria e quello di carattere individuale che trova nelle polizze assicurative sulla vita la sua forma più diffusa.

Ancorché le aspettative riposte nei predetti fondi siano notevoli per la funzione che essi sono chiamati a svolgere, gli stanziamenti risultano al momento ampiamente insufficienti per garantire il finanziamento della previdenza complementare. In tal senso il perdurare dell'attesa comporta un impoverimento sempre più pesante dei futuri trattamenti pensionistici del personale più giovane, che continua ad essere quello più fortemente penalizzato e, conseguentemente, più preoccupato.

È auspicabile, pertanto, che quanto prima si possa avviare il tavolo della concertazione previdenziale, con il coinvolgimento degli organi della rappresentanza militare, allo scopo di definire aspetti essenziali quali le modalità di costituzione del fondo pensione e la determinazione della base di calcolo per il conteggio della quota annuale di accantonamento del TFR.

In ragione, poi, della specificità e della particolarità della condizione militare si ritiene indispensabile operare da un lato affinché i limiti d'età

tuttora vigenti vengano salvaguardati al fine di assicurare l'efficienza e l'operatività dello strumento militare e, dall'altro, affinché non siano pregiudicate le aspettative economiche del personale attraverso un intervento in senso riduttivo sui coefficienti di trasformazione.

Una menzione a parte merita il trattamento del personale militare impiegato nelle missioni internazionali di pace e di stabilizzazione e gestione delle crisi. L'impiego in tali situazioni nel nostro ordinamento non trova riscontro in un provvedimento normativo specifico che disciplini organicamente l'intera materia.

Per fare fronte alle esigenze derivanti dall'invio di militari italiani in teatri operativi internazionali si continua a fare ricorso allo strumento legislativo *ad hoc*, sotto forma di decreto-legge, che ne disciplina modalità e tempistiche, oltre a determinarne la copertura finanziaria per i relativi oneri discendenti.

Nello specifico, con il provvedimento di autorizzazione alla missione devono, di volta in volta, essere dettati oltre ai termini temporali iniziale e finale dell'operazione, tutte le disposizioni inerenti il regime giuridico, economico ed assicurativo da applicare al personale impiegato, facendo ricorso, inevitabilmente, a numerosi e complessi rinvii normativi, in taluni casi anche molto datati.

È, pertanto, quanto mai opportuna l'emanazione di uno specifico strumento normativo che disciplini in modo organico il quadro giuridico-economico del personale militare impiegato nelle operazioni internazionali, senza trascurare gli aspetti assicurativi e previdenziali.

Al riguardo nell'attuale legislatura sono stati presentati alcuni disegni di legge volti a disciplinare significativi aspetti della questione meritevoli d'attenzione. In tale contesto è anche avvertita l'esigenza di tutelare il personale che, pur non partecipando alle operazioni internazionali espressamente menzionate dalle attuali norme di proroga – e qui mi riallaccio alla considerazione di poco fa sul mancato riconoscimento dell'attività operativa svolta al di fuori delle operazioni di *peace keeping* e simili – potrebbe essere parimenti impossibilitato a partecipare all'*iter* concorsuale poiché impegnato in attività operativa di considerevole durata fuori dalle acque territoriali nazionali, come nel caso delle Forze navali permanenti della NATO.

Infine, si ritiene opportuna una modifica alla decorrenza iniziale e finale dell'attribuzione del trattamento economico di missione agli equipaggi delle unità navali, qualora impegnate in operazioni il cui ambito spazio-temporale d'azione non sia esattamente delimitabile: in tali casi si valuta necessario scindere la decorrenza del trattamento economico dalla nozione di ingresso ed uscita nelle o dalle acque territoriali dei Paesi interessati alle operazioni medesime, fissando il termine iniziale del trattamento di missione nella data di transito delle unità alle dipendenze dell'Autorità internazionale sovraordinata (per esempio, Nato o Unione europea) responsabile dell'operazione ed il termine finale nella data di rientro delle unità alle dipendenze dell'Autorità nazionale o altra Autorità e, in

ogni caso, solo per i giorni in cui l'unità è fuori dalle acque territoriali nazionali.

All'inizio di questa mia esposizione ho brevemente fatto cenno al problema alloggiativo. L'alloggio di servizio, oltre a costituire un'esigenza fortemente sentita dal personale, è tematica che si riflette direttamente sull'efficienza e funzionalità della Forza armata, oltre che sul morale del personale.

La mobilità della Marina è molto spinta sia perché connaturata alla componente della squadra navale che assorbe circa il 50 per cento di tutto il personale con obblighi giuridici di imbarco, sia per la concentrazione delle basi navali e delle sedi a terra non distribuite sul territorio capillarmente.

Ciò costituisce un problema peculiare della Marina probabilmente non riscontrabile con lo stesso impatto sulle altre Forze armate.

La situazione degli alloggi di servizio, già oggettivamente preoccupante, è destinata ad aggravarsi in considerazione del fatto che il personale dei ruoli sergenti e volontari di truppa in servizio permanente sempre più sarà costituito da giovani ultratrentenni percettori di retribuzioni considerate al limite della cosiddetta soglia di povertà. Questo personale nutre forti aspettative per la disponibilità di unità abitative.

Il numero di alloggi attualmente disponibile per il servizio ad incarico (ASI) in Marina è pari a 1.897, mentre per il servizio temporaneo (AST) è pari a 461, un numero non sufficiente a soddisfare le esigenze di chi ha titolo o ne fa richiesta. Tale realtà, è particolarmente difficile per la sede di Roma per l'elevata concentrazione di personale che ricopre incarichi di rilievo a fronte di una disponibilità di alloggi ASI assolutamente inadeguata.

Per gli alloggi AST la problematica riguarda soprattutto il personale del ruolo sergenti e dei volontari in servizio permanente.

Analoga diffusa difficoltà si riscontra nelle varie sedi per ottenere un'adeguata assegnazione temporanea di alloggi nell'ambito delle sistemazioni logistiche del personale imbarcato (SLI). Si tratta di apprestamenti logistici, mini appartamenti di 50-60 metri quadrati specificatamente destinati a sostenere temporaneamente, con criterio di rotazione, le esigenze alloggiative delle famiglie del personale imbarcato. Il numero complessivo degli alloggi SLI (979) è del tutto inadeguato alle effettive esigenze. Il quadro delineato determina uno stato di precarietà e d'ansia nel militare e nella propria famiglia.

La situazione esposta è ulteriormente aggravata dal consistente numero di alloggi occupati *sine titolo* (circa il 30 per cento del totale) dei quali non è possibile ottenere il rilascio poiché, come noto, la legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008) ha sospeso tutte le azioni in tale senso, e dall'elevato numero di alloggi inagibili in costante aumento (circa il 20 per cento) i quali, per mancanza di fondi sul pertinente capitolo di bilancio, sono in attesa delle necessarie ristrutturazioni.

L'emergenza alloggiativa richiede una soluzione articolata in diverse azioni da condurre su più fronti, fermo restando il criterio di fondo se-

condo cui la forza Armata non ha l'obiettivo di dotarsi di un esteso e oneroso patrimonio alloggiativo, ma piuttosto di poter garantire al personale un'adeguata indennità che consenta di risolvere il problema in proprio. A questo criterio di massima, si affiancano due esigenze fondamentali: una legata alla mobilità e l'altra alla funzionalità, prontezza operativa e sicurezza di siti di particolare valenza.

In primo luogo, è necessario disporre di un adeguato numero di alloggi nelle varie sedi in quantità dipendenti dal costo della vita e dalla presenza di incarichi caratterizzati da un'alta frequenza di avvicendamenti, come ad esempio il personale imbarcato e quello destinato nella Capitale presso organi istituzionali, centrali e interforze. In aggiunta a ciò, permane l'esigenza per la Forza armata di garantire l'alloggio al personale chiave che per motivi di funzionalità, urgenza e sicurezza è necessario che risieda a breve distanza dal luogo di lavoro o persino all'interno della struttura stessa.

Tra le diverse azioni in cui articolare possibili soluzioni, si auspicano i seguenti provvedimenti: un piano di rinnovamento del patrimonio alloggiativo per realizzare quelle che chiamiamo «caserme del futuro», avviando la costruzione di mini appartamenti per *single* (e scapoli geografici) – categoria numericamente in crescita – e nuclei familiari formati da 2 o 3 persone (bilocali e trilocali con metrature pari a 50-70 metri quadrati). Una stima approssimata delle necessità (che tuttavia ritengo abbia prodotto un numero esagerato che dovrà essere rivisto) ha portato alla stima di circa 9.500 unità alloggiative. Si auspica, inoltre, la stipula di accordi di programma con gli enti locali che prevedano la valorizzazione del patrimonio di Forza armata non più utile per esigenze militari e l'acquisizione di patrimonio abitativo realizzato con i finanziamenti di edilizia pubblica residenziale; il finanziamento del Fondo casa per l'erogazione di mutui a tasso agevolato, che dal 1996 ancora non ha visto realizzazione. In tale ottica sarebbe auspicabile anche la possibilità di ottenere un'anticipazione sul futuro TFR per l'acquisto della prima casa (cosa che è già possibile a molti statali); la stipula di accordi con società immobiliari per realizzare un piano di costruzioni abitative per il personale militare in aree destinate all'edilizia pubblica e popolare o in aree demaniali militari non più in uso alla Forza armata, il più possibile vicine ai luoghi di lavoro; infine, la possibilità di rimborsare la rata del mutuo, in caso di trasferimento da una ad altra sede di servizio, a similitudine e secondo i criteri del rimborso del canone di locazione, previsto dalla legge n. 86 del 2001, come proposto dallo Stato maggiore della Marina in sede di concertazione.

Sulla tematica alloggiativa, che è uno dei campi d'interesse su cui gli organi della rappresentanza militare possono prospettare istanze di carattere collettivo, è particolarmente sensibile anche il COCER Marina i cui rappresentanti col trascorrere degli anni hanno acquisito maggiore consapevolezza del loro mandato, assumendo un ruolo sempre più attivo nel continuo dialogo con le istituzioni.

La Marina considera la rappresentanza militare un ausilio per il raggiungimento degli obiettivi che lo Stato maggiore persegue nell'ottica della tutela e della cura degli interessi del personale; gli ottimi risultati conseguiti negli ultimi trenta anni a favore degli uomini e, più di recente, delle donne della Marina militare, si possono sicuramente ascrivere all'azione sinergica ed unitaria che da sempre ha contraddistinto i rapporti tra la Forza armata ed i propri organi di rappresentanza che hanno saputo dare costante impulso al necessario miglioramento delle condizioni di vita dei marinai negli aspetti e nelle materie di competenza.

Certamente, non è facile il compito di rappresentare e di farsi portavoce delle istanze e delle necessità di una compagine professionalmente molto specializzata che, oltre alle particolarità tipiche di tutto il personale militare « uno *status* con specifici diritti, doveri e peculiarità » alle attività tipiche del professionista e dello specialista, unisce la capacità di svolgere le proprie attività quotidiane in un ambiente del tutto atipico, come quello di una nave.

Il mantenimento della Rappresentanza militare nell'ambito delle Forze armate è dunque un aspetto prioritario proprio in virtù di quel ruolo sinergico che ha consentito fino ad oggi di conseguire importanti obiettivi.

La Marina militare non condivide tuttavia spinte centrifughe che possano trasformare la rappresentanza militare dalla sua attuale configurazione a quella di associazione di natura sindacale; quindi non può sostenere eventuali progetti tesi all'evoluzione delle vigenti procedure di concertazione in procedure di contrattazione. Questa ipotesi porterebbe di fatto ad un disallineamento – se non ad una vera e propria frattura – tra amministrazione e rappresentanza, che si disporrebbero su posizioni contrapposte, o almeno in disaccordo, con conseguente probabile pericoloso nocumento per l'efficienza dello strumento militare.

A tale proposito, desidero evidenziare che il Corpo delle capitanerie di porto è comunque uno dei corpi della Marina militare e il personale del corpo delle CP è a tutti gli effetti personale appartenente alla Marina militare e, come tale, è rappresentato dall'organo centrale della rappresentanza della Marina militare.

In tal senso, peraltro, si ritiene che nell'esistente quadro ordinativo il COCER Marina fornisca adeguata e sufficiente rappresentanza al personale del corpo delle capitanerie di porto e tale meditata convinzione appare confortata dalla presenza, negli ultimi 20 anni, nell'ambito del consiglio centrale della rappresentanza della Marina militare di almeno un delegato del COIR del Corpo delle capitanerie di porto in ognuno dei mandati susseguirsi.

Nell'attuale configurazione il COCER Marina, su otto delegati, annovera la presenza di due appartenenti al Corpo delle capitanerie di porto, concretizzando anche una perfetta proporzionalità dell'organico delle CP in seno alla Marina militare.

Negli organismi di rappresentanza sono anche presenti le rappresentanti femminili di alcune categorie e chissà che presto non entri anche una donna nella rappresentanza centrale della Marina.

Nel momento in cui si è deciso di aprire il mondo militare alle donne, infatti, era più che maturato il concetto della parità dei diritti e dei doveri e pertanto, sin dall'inizio, si è fatto in modo che le donne avessero garantite pari opportunità.

Partendo da questo presupposto, le scelte della Forza armata sono state improntate a principi di uguaglianza tra i sessi, parità di trattamento e non discriminazione fra uomo e donna, allo scopo di assicurare la realizzazione del principio delle pari opportunità nel reclutamento, nell'accesso ai diversi gradi, qualifiche, specializzazioni, incarichi, nella successiva progressione di carriera e nel medesimo trattamento d'impiego.

Al 1° gennaio di quest'anno la consistenza del personale femminile della Marina è pari a 1565 unità, di cui 586 delle capitanerie di porto; in particolare: 306 ufficiali, 147 sottufficiali, 1112 personale di truppa. A questo personale, già impiegato sulle unità navali e nei vari reparti, va aggiunto il personale attualmente in formazione presso l'Accademia navale e le scuole sottufficiali di Taranto e La Maddalena, che è pari a 87 unità.

La necessaria e riconosciuta gradualità nei reclutamenti del personale femminile, che potrebbe sembrare non in linea con la *policy* adottata, è scaturita dall'esigenza di costituire un nucleo di quadri iniziali preparato ed in possesso di sufficiente esperienza da impiegare nella fase della formazione e dell'addestramento del personale femminile e di risolvere le preesistenti problematiche logistiche ed infrastrutturali legate, in particolare per la Marina, alla limitata disponibilità di sistemazioni idonee per il personale militare femminile a bordo delle unità navali della squadra. A partire dal 2006 sono state poi abolite le aliquote massime percentuali per tutti i corpi, ruoli e categorie, introducendo per i concorsi esterni prove fisiche di selezione uguali per uomini e donne.

Anche in tema di reclutamento e impiego del personale femminile l'obiettivo che ci si è prefissati è stato quello di garantire pari opportunità e parità di trattamento per conseguire un ottimo livello d'integrazione. Per tale motivo l'*iter* di studio e il percorso formativo e addestrativo sono stati sin dall'inizio assolutamente identici tra uomini e donne, come lo sono l'*iter* di carriera e gli obblighi di comando e attribuzioni specifiche.

Questo atteggiamento ha favorito una completa integrazione ed un pieno inserimento del personale femminile nell'ambito della Forza armata.

Di conseguenza, le donne sono ben inserite nei reparti operativi « tre anni fa è stato dato accesso anche al reggimento San Marco – e hanno già partecipato e partecipano tutt'oggi a numerose attività e ad operazioni reali all'estero. Pertanto, fatta eccezione per le componenti sommergibili e incursori che, per motivi contingenti, rimangono appannaggio maschile (peraltro, non risultano esserci richieste d'apertura e d'accesso da parte del personale femminile), al momento non sono previste preclusioni circa l'impiego.

L'ingresso del personale femminile in Marina ha inevitabilmente evidenziato problematiche che una Forza armata a componente esclusivamente maschile non avvertiva in precedenza, riconducibili essenzialmente

a: esigenza di conciliare il rispetto delle norme in tema di tutela della maternità con l'esigenza d'impiego a bordo delle navi e in generale presso reparti in attività operativa; necessità di dotarsi di asili nido, stante il crescente numero di matrimoni contratti tra militari della stessa Forza armata o di diverse Forze armate e corpi armati dello Stato.

La domanda che ci si pone è quale futuro aspetta i giovani volontari una volta congedati. In questo campo lo Stato maggiore della Marina, congiuntamente con lo Stato maggiore della Difesa, sta sostenendo attraverso un apposito ufficio della direzione generale delle pensioni militari il ricollocamento nel mondo del lavoro dei militari volontari congedati.

La Marina militare, al pari delle altre Forze armate, ha quindi il compito di offrire la possibilità ai volontari in ferma breve ed in ferma prefissata prossimi al congedo, che ne abbiano i requisiti, di frequentare corsi di formazione per il conseguimento di qualifiche professionali correlate all'effettiva offerta di lavoro su scala regionale e nazionale; tale possibilità è prevista di massima una sola volta e deve essere opportunamente coordinata con le esigenze d'impiego.

Certo, le difficoltà a trovare un posto di lavoro sono sotto gli occhi di tutti e la provenienza fortemente regionalizzata di una cospicua fetta di personale acuisce ed esaspera tali difficoltà che, in termini generali, potrebbero essere superate con strumenti come incentivi alle industrie e parziali sgravi fiscali per l'assunzione del personale in questione.

Allo stato attuale, la Marina militare è già presente in cinque sezioni di «collocamento euroformazione» a comando Esercito (dislocate a Genova, Roma, Bari e Palermo) e, sempre di concerto con lo Stato maggiore dell'Esercito, nell'ottobre dello scorso anno è stata aperta un'ulteriore posizione per sottufficiale orientatore nella sede di Cagliari (la durata media del mandato è di cinque anni).

Allo scopo di migliorare ulteriormente le opportunità di ricollocamento nel mondo lavorativo civile del personale volontario di truppa in ferma prefissata, sono da tempo in corso le necessarie attività tecnico-amministrative per la parificazione dei corsi erogati da parte della Marina militare agli *standard* IMO (*International maritime organization*), con la conseguente possibilità di riconoscimento delle qualifiche e dei titoli professionali marittimi previsti dalla Convenzione sulle norme relative alla formazione della gente di mare, al rilascio dei brevetti ed alla guardia.

Ho già avuto modo di sottolineare come lo *status* di militare comporti l'assoggettamento pieno del personale ad un particolare regime di vita, che non implica solo l'obbligo di svolgere determinate attività, ma incide anche sulla sfera delle libertà individuali. Il graduale processo di trasformazione delle Forze armate interessa profondamente anche la materia della legge penale applicabile al personale militare.

Particolarmente avvertita, in tale contesto, è la necessità di una profonda riforma dei codici penali militari, oggi inadeguati rispetto agli impegni nei teatri operativi in cui le Forze armate sono sempre maggiormente coinvolte. A tale proposito, un gruppo di lavoro interministeriale (Difesa e Giustizia) ha elaborato uno schema di disegno di legge delega

approvato dal Consiglio dei ministri del 1° marzo del corrente anno, recante nuovi criteri per il riassetto delle norme applicabili nel corso delle operazioni fuori area. Questo nuovo *corpus*, mutuando disposizioni già contenute nel codice penale militare di guerra, ma opportunamente ridisegnate per essere attualizzate, costituirà il quadro normativo di riferimento per l'applicazione delle disposizioni penali militari ai contingenti all'estero. Tale operazione appare di particolare importanza, anche in considerazione del fatto che parte del nuovo codice prevedrà l'attuazione dell'articolo 8 relativo ai crimini di guerra dello Statuto istitutivo della Corte penale internazionale, stipulato a Roma il 17 luglio 1998, ancora privo di attuazione nel nostro ordinamento giuridico.

Un ultimo argomento che voglio toccare è la problematica dell'amianto, particolarmente significativa per la Marina. Mentre è in atto un procedimento penale presso il tribunale di Padova, sono in fase di avvio indagini anche presso altre procure, tra cui Torino, Gorizia e Taranto. Seguiamo con interesse i provvedimenti di legge per equiparare le vittime dell'amianto a quelle del dovere, permettendo di dare giusto riconoscimento ai danni subiti dagli interessati e dalle rispettive famiglie. Con pari attenzione, seguiamo gli sviluppi dei procedimenti in cui è coinvolto il personale dell'amministrazione volti alla ricerca delle eventuali responsabilità per questa triste vicenda, sulla quale è necessario che sia fatta la doverosa luce. Desidero in proposito evidenziare il prezioso contributo dell'Avvocatura dello Stato nella difesa erariale del nostro personale.

Mi avvio infine alla conclusione del mio intervento, affrontando uno degli argomenti più attuali e allo stesso tempo più ricorrenti su cui la Difesa dibatte: il riordino delle carriere.

Con il decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 196, è stato definito l'attuale ordinamento del personale non direttivo, con la previsione di distinti ruoli: marescialli, sergenti e volontari di truppa in servizio permanente.

In seno al comparto sicurezza e difesa si è da tempo manifestata l'esigenza di intervenire sul vigente assetto normativo al fine di conseguire l'effettiva equiordinazione delle carriere ed una maggiore valorizzazione del personale che, nell'ambito del ruolo d'appartenenza, può permanere per un elevato numero d'anni nel grado apicale, con limitate possibilità di accedere ai ruoli sovraordinati.

Com'è noto, gli aspetti fondamentali che accomunano gran parte delle iniziative proposte riguardano: l'unificazione dei ruoli del personale appartenente a quello di agenti, assistenti e sovrintendenti (per la Marina l'unificazione del ruolo volontari di truppa in servizio permanente con quello dei sergenti) e la maggiore valorizzazione di quello dei marescialli.

La Marina militare ravvisa l'esigenza di giungere a soluzioni che consentano il conseguimento delle finalità del riordino, salvaguardando le specifiche esigenze funzionali delle Forze armate e, non ultimo, la coerenza con le gerarchie in vigore in ambito NATO e UE.

Signor Presidente, onorevoli senatori, credo che dalla mia presentazione sia chiaramente emersa la specificità del personale della Marina, a

sua volta inquadrata nel più ampio quadro della specificità militare. In funzione del riconoscimento che sarà dato a tale specificità, si dovranno poi definire le misure con cui dare concretezza agli auspicati benefici a favore del personale, riducendone i disagi ed elevando la qualità della vita dei nuclei familiari.

Nel concludere, desidero riassumere brevemente gli aspetti salienti che ho trattato e che, in estrema sintesi, riguardano: i provvedimenti legislativi e amministrativi che, quanto prima, dovrebbero essere adottati per accelerare il raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi previsti dal modello professionale, in un contesto in cui s'innesta anche l'esigenza del provvedimento di riordino dei ruoli e delle carriere del personale del comparto sicurezza e difesa; la correlata esigenza di un'adeguata copertura finanziaria, da un lato, per garantire l'alimentazione equilibrata dei ruoli, con reclutamento di giovani, e, dall'altro, per favorire l'esodo a domanda di personale che si trovi a meno di cinque anni dal limite d'età, equiparandolo a tutti gli effetti alla cessazione dal servizio per limiti d'età; il riconoscimento, sia morale che economico, dello *status* di marinaio e della specificità del suo lavoro, con particolare riferimento all'attività operativa che quotidianamente viene svolta a bordo delle unità navali, soprattutto in tempo di pace, per il controllo degli spazi marittimi, a tutela della libertà dei mari e, in particolare, delle vie di comunicazione marittime.

A tale proposito, sussiste l'urgente necessità di disciplinare in modo organico il quadro giuridico-economico del personale militare impiegato nelle operazioni internazionali ed in particolare dei marinai quando operano oltre le acque territoriali, quindi fuori dai confini nazionali. L'adozione di un'efficace soluzione al problema degli alloggi di servizio, nella consapevolezza che la loro disponibilità costituisce un bisogno prioritario per tutto il personale militare, in prevalenza con famiglia monoreddito. La Marina giudica elevata l'incidenza che il soddisfacimento di tale esigenza può avere sul morale e sul rendimento del proprio personale. Infine, la disponibilità dei finanziamenti necessari per assicurare a tutto il personale della Marina soddisfacenti condizioni di lavoro. Tutto ciò al fine di rafforzare la professionalità, la motivazione, l'attaccamento al servizio ed il senso di appartenenza alla Forza armata, caratteristiche che da sempre ne contraddistinguono l'operato.

Con questo, signor Presidente, ho terminato e rimango a disposizione per eventuali domande e chiarimenti.

PRESIDENTE. Ammiraglio Branciforte, la ringrazio per la sua professionale ed ottima relazione, frutto di una profonda analisi, dalla quale traspare il suo impegno ad evidenziare il modo in cui attuare il necessario ed auspicato riordino delle carriere. Si tratta di un'esigenza vitale per una Marina Militare che voglia essere moderna e soddisfacente, anche dal punto di vista della sicurezza dei suoi uomini.

TORRI (*LNP*). Signor Presidente, vorrei brevemente fare alcune considerazioni, in particolare sulla situazione alloggiativa, la cui criticità rappresenta un problema generale, che non tocca solo la Marina militare.

Mi sono più volte espresso a favore dell'anticipo di una quota del TFR e della ricerca di una soluzione sicuramente condivisa, ma innovativa. Anche in altre occasioni, discorrendone con il Ministro della difesa, onorevole La Russa, ho manifestato la mia speranza di reperire i fondi per realizzare quel nuovo strumento di cui si vuole dotare la Difesa (che dovrebbe essere la Difesa Servizi S.p.A.) e di accantonare in maniera innovativa una quota del trattamento di fine rapporto (stabilendo una cifra «x», che potrebbe essere il 2 o il 3 per cento degli introiti finalizzati ad iniziare la realizzazione).

Ritengo giusto che anche per le Forze armate, come per i dipendenti pubblici, ci sia tale possibilità: l'ho detto in tutte le salse e non so se, come spero, riusciremo a portare avanti operativamente questo ragionamento con tutti i commissari ed il Ministro.

Ammiraglio Branciforte, concordo con lei poi sul fatto che la sindacalizzazione rappresenti un problema. Noi stiamo lavorando ad un disegno di legge che ci coinvolge ed accomuna tutti e che spero ci porti a conclusioni univoche per darvi le migliori risposte possibili dal punto di vista giuridico.

Sono convinto poi che la Marina non sia più la stessa di tanti anni fa, nei teatri operativi continua a dimostrare il proprio valore. Lo stesso ingresso delle donne ha comportato un cambiamento di mentalità, di approccio all'uscita in mare.

Vorrei ora rivolgerle due brevi domande. Innanzitutto, vorrei sapere se ritenete la società Difesa Servizi S.p.A. di recente costituzione uno strumento valido per affrontare la questione dell'anticipo di una quota del TFR.

Condivido poi l'opportunità di prevedere forme di pensione complementare; se ne parla da tanti anni, ma di fatto non è ancora stato deciso nulla. Non so se sia necessario intervenire ulteriormente a livello legislativo, o se occorra tentare di realizzare le proposte avanzate qualche anno fa.

Quanto poi alle rappresentanze sindacali, sarebbe auspicabile che i comandanti, *super partes*, cercassero di consigliare i COCER. Fuori dai denti ricordo, infatti, che qualche tempo fa abbiamo audito le rappresentanze COCER Interforze che, a mio parere, non sono riuscite ad esprimere una linea condivisa. Credo sia necessaria una maggiore collaborazione tra i vari livelli, nelle truppe e nei settori di comando, altrimenti si rischia di parlare a vuoto.

DEL VECCHIO (*PD*). Signor Presidente, vorrei premettere alla domanda che rivolgerò al Capo di Stato maggiore della Marina militare una considerazione, non senza averlo prima ringraziato per la presentazione illustrata, che ha evidenziato tanti aspetti già affrontati qui da noi in Commissione: aspetti inerenti alla struttura ordinativa che va modificata

in senso qualitativo e non certamente quantitativo, alle risorse finanziarie per garantire retribuzioni adeguate, il compenso forfetario di impiego, o le retribuzioni al personale che svolge le stesse funzioni, al problema degli alloggi, al futuro dei giovani, al riordino delle carriere.

Sono tutti aspetti noti – questa è la considerazione – che purtroppo non trovano soluzione per la scarsità delle risorse che, come lei sa, riguarda essenzialmente i settori dell’«esercizio» (al riguardo richiamo l’attenzione sulla sua osservazione relativa alla situazione degli istituti di formazione, delle infrastrutture) e del «personale». Evidentemente, se non disporremo delle necessarie risorse che la Commissione ha già chiesto (come pure il Partito Democratico) non si potrà procedere nel senso che lei ha auspicato.

La domanda che invece vorrei formulare si riferisce ad un argomento non trattato in questa circostanza, ma che credo sia comunque alla sua attenzione, e cioè gli arsenali militari.

Essi sono una componente essenziale della Forza armata della Marina e quindi rappresentano un problema operativo importantissimo: è una componente di grande rilievo anche perché, come tutti sappiamo, negli arsenali militari lavora un numero consistente di persone, militari e civili. Il 27 aprile dell’anno scorso è stato istituito un apposito comitato di riconversione della Marina militare proprio per tentare di definire come procedere per assicurare una forte operatività degli arsenali, garantendo nel contempo il soddisfacimento delle esigenze di lavoro del personale che in questi arsenali opera.

Vorrei chiederle di fare il punto della situazione e se è stato fatto qualcosa di positivo al riguardo.

ESPOSITO (*PdL*). Signor Presidente, innanzitutto ringrazio l’ammiraglio Branciforte per aver accolto il nostro invito e per la chiarezza con cui ci ha delineato il quadro della Marina militare con riferimento al personale, agli «scivoli» pensionistici e ad altri temi analoghi.

Nello specifico, vorrei sapere a quanto ammontano attualmente le ore di addestramento e di moto svolte dal personale di bordo, per capire qual è la differenza tra la logistica e la parte operativa e se al riguardo si possa in qualche modo intervenire.

Quanto poi alla questione dello «scivolo» pensionistico, vorrei sapere se è rivolto solo ai marescialli o a tutta la Forza armata e se, in considerazione delle scarse risorse, si può riformulare l’ordinamento interno per avere dei vantaggi complessivi.

SCANU (*PD*). Ammiraglio Branciforte, prima di rivolgerle due semplici domande, la saluto e le rinnovo gli auguri di buon lavoro.

Lei ha parlato, relativamente al problema degli alloggi, di uno studio dal quale discenderebbe la necessità di realizzarne circa 10.000. Ha definito questa ipotesi forse un po’ illusoria, dato il numero particolarmente elevato. Siccome dalla sua esposizione si evince in maniera chiara – e non poteva che essere così – la sua preferenza verso la truppa, piuttosto

che verso gli altri livelli, è possibile che lei gentilmente, non appena sarà stata fatta questa rivisitazione, possa mettere la Commissione nella condizione di avere la sua proposta, in particolare, riferita appunto al personale di truppa?

La seconda domanda riguarda l'amianto. Lei sa che qualche settimana fa è stata istituita una Commissione del Senato che, oltre ad occuparsi dei problemi dell'uranio impoverito, si occuperà anche dei problemi dell'amianto. In ogni caso, quando questa Commissione ha ritenuto di avviare questa indagine conoscitiva aveva ben presente la gravità di questo problema.

Immagino che soltanto per ragioni di tempo lei, ammiraglio Branciforte, abbia potuto dedicare solo qualche minuto questa sera nel trattare l'argomento perché la sua ben nota sensibilità ci induce a ritenere che lo stia, viceversa, trattando con grande passione civile. È possibile, anche ai fini di una conoscenza diretta da parte di questa Commissione, avere contezza del numero dei deceduti, degli ammalati e di quanti hanno fatto richiesta di risarcimento per aver contratto malattie a causa dell'amianto?

RAMPONI (*PdL*). Signor Presidente, francamente mi ero preparato una serie di quesiti da porre all'ammiraglio Branciforte, che in realtà ha fatto delle domande a noi, elencando esattamente cosa è necessario fare.

Esprimo, pertanto, il mio apprezzamento in ordine ai preziosi elementi di dettaglio forniti dall'Ammiraglio e ascolto volentieri le sue risposte alle giuste domande poste dai colleghi.

CARRARA (*PdL*). Ammiraglio Branciforte, vorrei tornare sull'argomento della carenza alloggiativa, ovvero sui 9.000 alloggi di cui parlava prima.

Dal momento che il collega Ramponi dice che anche noi dobbiamo darci delle risposte, allora dico che oggi c'è la possibilità di avere case modulari o apposite unità prefabbricate antiradon, ignifughe, idrorepellenti in classe A+ anche a meno di 1.000 euro al metro quadro. Un po' di terreno demaniale lo abbiamo; basta 1 miliardo per finanziare 10.000 villette da affittare a costi molto contenuti. Questa potrebbe essere una proposta da portare avanti perché ci sono diverse società che stanno lavorando in questo settore con ottimi risultati.

BRANCIFORTE. Signor Presidente, innanzitutto mi preme sottolineare che la Marina militare presta particolare attenzione in ordine alla futura attività della società Difesa Servizi S.p.A..

In merito alla situazione alloggiativa, ho accennato a tante possibili soluzioni. La realtà è che si tratta di un'esigenza che le Forze armate hanno da 50 anni. Ciò che non è chiaro è la strategia – bisogna definire come soddisfare questa esigenza – che fino ad oggi non è ancora stata delineata. Certo, l'anticipo sul TFR darebbe un diritto di cui già godono altri cittadini, ma sono comunque necessari alloggi di servizio; serve uno strumento giuridico che ci consenta di ottenere il rilascio degli alloggi occu-

pati *sine titulo*. Se il Regolamento entrerà in vigore a seguito dell'approvazione, alcune strade verranno intraprese. Per quanto riguarda l'acquisizione della casa, forse il TFR oggi non basta, considerato il prezzo delle abitazioni; bisogna cercare più opzioni per i rappresentanti delle Forze armate, quali i mutui agevolati. Poi bisogna chiarire se il Fondo casa è una delle misure che potrebbe essere alimentato da questa società che è nata.

In merito agli arsenali, se il senatore Del Vecchio mi consente, preferirei non parlarne adesso perché a breve ci sarà un'altra mia audizione dove parlerò della Marina in generale e gli arsenali sono un capitolo molto importante che preferisco illustrare insieme a quello navale, in quanto è un tassello integrante dello strumento operativo. Ci sono poi lavori a livello di Segredifesa e Sottosegretari sull'argomento degli arsenali in fase di definizione.

Senatore Esposito, date le risorse finanziarie disponibili abbiamo dovuto ridurre le ore di moto. Quando ero comandante, la squadra in linea generale aveva un numero di ore di moto sufficiente a soddisfare un adeguato addestramento: circa 110.000 ore. Lo scorso anno sono state ridotte a 60.000 ed è stata data disposizione alle unità della squadra di camminare con un solo motore su un solo asse al fine di risparmiare carburante. D'altra parte, un numero maggiore di ore di moto comporta maggiore CFI e servono risorse per pagare il CFI.

In merito allo scivolo, attualmente è ancora in vigore quello stabilito alcuni anni fa, ma va rinnovato soprattutto per i marescialli, dove si registra un'eccedenza di organico. Per ridurre 6.900 marescialli eccedenti, calcolando la loro età, ammesso che tutti facessero domanda di scivolo, impiegheremmo 11 anni; saremmo quindi a regime nel 2021 e la spesa equivalente ammonterebbe a 870 milioni di euro suddivisa in 11 anni.

Per quanto riguarda il riordinamento interno, lo studio che facciamo normalmente è ridurre al minimo indispensabile tutta la struttura periferica, tutta la struttura territoriale. Bisogna tener conto che la Marina militare dagli anni Novanta ad oggi ha ridotto il numero delle unità da 18 fregate a 10 (attualmente sono 12, ma nel futuro saranno 10), e da 18 pattugliatori a dieci: quasi il 45 per cento di riduzione della flotta combattente. Il senatore Ramponi forse conosce questi numeri.

In merito alla sua richiesta sulle persone coinvolte a seguito dell'esposizione all'amianto, senatore Scanu, se lo ritiene le farò avere una memoria perché al momento a quanto ci risulta le persone coinvolte nella vicenda potrebbero essere approssimativamente circa 500, ma si tratta del numero delle richieste; gli accertamenti in corso dovranno certificare l'esistenza di questi casi. Ad ogni modo, le farò avere una memoria.

CARRARA (*PdL*). Per tutta la Commissione, per cortesia.

BRANCIFORTE. Sarà mia premura; comunque nel corso della prossima audizione potrò fornirvi notizie più dettagliate in merito.

Gli alloggi di servizio di cui abbiamo bisogno sono soprattutto quelli presso le basi navali, dove c'è un continuo ricambio di personale e dove la

mobilità è molto elevata; quindi in prevalenza riguarda la truppa. Nella Capitale effettivamente abbiamo pochissimi alloggi. Sono felice che il senatore Ramponi mi dica che era tutto all'esame della Commissione; serve un mio intervento per rafforzare la sensibilità della Marina su questo aspetto, ma so bene che le Commissioni difesa di Camera e Senato si occupano dei nostri problemi.

Per quanto concerne la costruzione di villette, ipotizzata dal senatore Carrara, sarebbe una soluzione praticabile però sono necessari 1 miliardo di euro. Credo che dovrò consultarmi con il sottosegretario Corsetto, che ne parlerà con il Ministro dell'economia e delle finanze.

DEL VECCHIO (PD). Abbiamo stanziato 600 milioni per Roma.

CARRARA (PdL). Sono soldi che poi rientrano.

BRANCIFORTE. Attualmente per recuperare i fondi sull'esercizio tutte le Forze armate ricorrono alle permuta; i comandanti locali cercano di non spendere per determinate esigenze, offrendo in cambio agli enti locali non dico servizi, ma sicuramente determinati privilegi. Questo comporta un problema, perché magari si ha il privilegio sul posto dove non serve. Se Difesa S.p.A. riuscisse a monetizzare ciò che possiamo dare, restituendo all'amministrazione pubblica le infrastrutture di valore che non servono, sarebbe un gran risultato, purché le stesse possano essere poi ampiamente riconvertite in imprese per le esigenze delle Forze armate. Questo è quanto ci auguriamo.

PRESIDENTE. Ammiraglio Branciforte, la ringrazio a nome mio e della Commissione per la sua disponibilità. Colgo questa occasione per porgere a lei e alla sua famiglia, ai marinai e alle loro famiglie, un augurio di buona Pasqua.

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

La seduta termina alle ore 16,30.

