

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

4^a COMMISSIONE PERMANENTE

(Difesa)

INDAGINE CONOSCITIVA
SUL RECLUTAMENTO E SULLA FORMAZIONE DEI
MILITARI A LUNGA FERMA DELLE FORZE ARMATE

5° Resoconto stenografico

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 19 FEBBRAIO 2003

Presidenza del vice presidente FORCIERI

INDICE

Audizione del responsabile dello Stato maggiore dell'Esercito per il reclutamento e del responsabile dello Stato maggiore dell'Esercito per l'addestramento

* PRESIDENTE	Pag. 2, 15, 18	* GAETA	Pag. 2
* BEDIN (<i>Mar-DL-U</i>)	17	* NOVELLI	18
* COLLINO (<i>AN</i>)	16		
* MANFREDI (<i>FI</i>)	15		
PASCARELLA (<i>DS-U</i>)	18		

N.B.: L'asterisco indica che il testo del discorso è stato rivisto dall'oratore.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Alleanza Nazionale: AN; Democratici di Sinistra-l'Ulivo: DS-U; Forza Italia: FI; Lega Padana: LP; Margherita-DL-l'Ulivo: Mar-DL-U; Per le autonomie: Aut; Unione Democratica e di Centro: UDC; Verdi-l'Ulivo: Verdi-U; Misto: Misto; Misto-Comunisti italiani: Misto-Com; Misto-Indipendente della Casa delle Libertà: Misto-Ind-CdL; Misto-Lega per l'autonomia lombarda: Misto-LAL; Misto-Libertà e giustizia per l'Ulivo: Misto-LGU; Misto-Movimento territorio lombardo: Misto-MTL; Misto-MSI-Fiamma Tricolore: Misto-MSI-Fiamma; Misto-Nuovo PSI: Misto-NPSI; Misto-Partito repubblicano italiano: Misto-PRI; Misto-Rifondazione Comunista: Misto-RC; Misto-Socialisti democratici italiani-SDI: Misto-SDI; Misto Udeur Popolari per l'Europa: Misto-Udeur-PE.

Intervengono il tenente generale Pietro Gaeta, responsabile dello Stato maggiore dell'Esercito per il reclutamento, e il maggiore generale Armando Novelli, responsabile dello Stato maggiore dell'Esercito per l'addestramento.

I lavori hanno inizio alle ore 15,20.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione del responsabile dello Stato maggiore dell'Esercito per il reclutamento e del responsabile dello Stato maggiore dell'Esercito per l'addestramento

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sul reclutamento e sulla formazione dei militari a lunga ferma delle Forze armate, sospesa nella seduta del 12 febbraio scorso.

È oggi prevista l'audizione del tenente generale Pietro Gaeta, responsabile dello Stato maggiore dell'Esercito per il reclutamento, e del maggiore generale Armando Novelli, responsabile dello Stato maggiore dell'Esercito per l'addestramento, che ringrazio per aver accettato il nostro invito.

GAETA. Signor Presidente, onorevoli senatori, mi sia consentito innanzitutto di esprimere un vivo ringraziamento per il privilegio e per l'opportunità che ci viene concessa di riferire a questo autorevole uditorio le peculiarità che contraddistinguono il reclutamento e l'addestramento del personale volontario a lunga ferma dell'Esercito, tenuto conto della rilevanza che tali aspetti rivestono per la Forza armata, particolarmente impegnata nelle missioni internazionali a cui partecipa il Paese. Per illustrare questi punti mi avvicinerò con il maggiore generale Novelli, capo del reparto impiego delle forze dello Stato maggiore dell'Esercito; inoltre, è qui presente il brigadiere generale Rossi, vice capo reparto impiego del personale, particolarmente esperto in materia di reclutamento.

La presente audizione si articola in due distinte sezioni: nella prima saranno illustrati aspetti riferiti al reclutamento dei volontari, ivi comprese problematiche di valenza giuridico-amministrativa; nella seconda, invece, saranno sviluppate precipuamente le modalità di formazione e l'addestramento del personale in questione. In particolare, attraverso l'odierna audizione, che costituisce la naturale prosecuzione dell'intervento tenuto dal signor Capo di Stato maggiore dell'Esercito il 15 gennaio 2003, illustrerò le procedure di reclutamento e gli elementi delle stesse che incidono sugli arruolamenti, sempre nell'ottica di valutare i conseguenti riflessi sull'assetto organico dell'Esercito attuale e futuro. Successivamente, verrà esposto l'iter addestrativo del volontario nella sua completezza, ovvero dal

momento in cui viene incorporato fino al raggiungimento della sua capacità operativa.

Come è noto, il volume organico previsto per la Forza armata dal modello professionale – cioè dal decreto legislativo n. 215 del 2001 – è di 112.000 unità. Tale entità dovrà essere raggiunta entro il 2020 e a sua volta è ripartita in circa 12.000 ufficiali, 24.000 sottufficiali, di cui 8.000 marescialli e 16.000 sergenti, e 76.000 volontari, di cui il 60 per cento in servizio permanente ed il rimanente 40 per cento in ferma prefissata.

Per poter raggiungere la configurazione organica su indicata occorrerà inoltre riequilibrare le categorie degli ufficiali e dei sottufficiali, con specifico riferimento a quest'ultima che dovrà essere soprattutto adeguata internamente nelle consistenze tra i vari gradi e ruoli. Per contro, si dovrà perseguire il riempimento delle categorie in espansione, quale quella dei militari di truppa, i cui volumi organici fissati dal citato decreto legislativo n. 215 del 2001 risultano essere di 44.000 volontari in servizio permanente (VSP) e 33.000 volontari in ferma breve (VFB), mentre la Forza armata dispone oggi di 20.500 volontari in servizio permanente e 18.000 volontari in ferma breve, che peraltro costituiscono circa la metà di quanto previsto dal modello interamente professionale.

A fronte di tale situazione generale, il reclutamento del personale dell'Esercito può essere considerato più che soddisfacente per quanto concerne le immissioni di ufficiali e sottufficiali, e delicato, soprattutto in prospettiva, quello relativo ai volontari in ferma breve. In particolare, prendendo a riferimento il dato significativo del tasso di selezione derivante dal rapporto tra posti a concorso e domande di partecipazione, negli ultimi 5 anni, si registra per gli ufficiali un rapporto di circa 1 a 25 che sale nel tempo, addirittura con progressione costante, a 1 su 60 per il concorso pubblico dei marescialli. Nell'ultimo bando di concorso per l'Accademia di Modena, relativo all'anno 2002, sono state presentate circa 5.600 domande a fronte di 243 posti e per la Scuola sottufficiali dell'Esercito di Viterbo circa 15.000 domande per 250 posti.

Un altro dato significativo è costituito dal tasso di selezione registrato per gli aspiranti volontari in ferma breve, che è passato da un valore insoddisfacente del primo concorso ordinario del 1999 all'attuale, decisamente migliore (5° concorso ordinario), ed è auspicabile che possa ancora crescere. Per quest'ultima forma di reclutamento, in particolare, nel 2002 si sono registrate 21.990 domande, a fronte di 5.167 posti messi a concorso.

In sostanza, l'incremento delle domande dei volontari è il risultato di una mirata campagna promozionale promossa dallo Stato maggiore dell'Esercito e del ritorno d'immagine positivo derivante dall'impegno massiccio e meritorio del nostro personale nelle missioni internazionali. Tuttavia, per meglio esercitare tale azione mirata, la Forza armata si avvale sul territorio di organi demoltiplicatori, quali i 19 Comandi reclutamento e Forze di completamento regionali ed interregionali, posti sotto l'egida dell'omonimo Ispettorato, che programmano, organizzano, coordinano e control-

lano gli interventi sul territorio di competenza dei messaggi «pubblicitari» a favore dei reclutamenti. Pertanto, l'attività non si configura meramente nella promozione del «prodotto», ma si spinge a consigliare e guidare il cittadino attraverso i percorsi selettivi individuati. Per rendere viepiù aderente la loro azione, tali comandi demoltiplicatori si avvalgono anche dei distretti militari che, peraltro, concorrono ad assolvere funzioni di reclutamento per i volontari in ferma annuale. Come è noto, uno di questi comandi a livello interregionale è stato oggetto di una vostra visita il 12 febbraio ultimo scorso.

Altro tassello importante nella divulgazione delle opportunità di accesso a qualunque titolo in Forza armata sono le associazioni d'Arma, alcune delle quali impegnate in prima linea con lo Stato maggiore dell'Esercito ad offrire un validissimo supporto al riguardo, specie in aree di scarsa disponibilità vocazionale.

Al fine di un miglior approccio al problema è necessario ora entrare nel dettaglio delle modalità di reclutamento attuali. Queste ultime sono la risultante di un lungo percorso legislativo. Occorre, infatti, risalire al 1986, anno in cui, con la legge n. 958, venne istituita la figura dei militari in ferma di leva prolungata (MFLP) – reclutati prioritariamente dai militari di leva e, in subordine, dai civili – con ferma di due anni prolungabile a tre. In questa fase si privilegiava l'alimentazione dall'interno senza effettuare specifiche selezioni, con conseguente immediata risposta all'intenzione manifestata dal giovane che, peraltro, generalmente permaneva nell'ente di appartenenza. In particolare, gli sbocchi occupazionali destinati a tale personale erano minimi sia verso l'esterno che verso l'interno. Con particolare riferimento a quest'ultimo tipo di sbocco, non essendoci all'epoca un ruolo per i militari di truppa in servizio permanente, ai militari in ferma prolungata era riservata solo una parte dei posti previsti per l'accesso all'allora ruolo unico dei sottufficiali in servizio permanente, in pratica molto pochi. Il rendimento qualitativo fornito dal personale in ferma di leva prolungata non era del tutto soddisfacente. Inoltre, la possibilità di permanere nell'ente di prima assegnazione induceva tendenzialmente ad un impiego in incarichi logistico-amministrativi talché, anche in relazione alla limitata entità di volontari disponibili e alla loro distribuzione «a pioggia» sul territorio, l'Esercito non poté fornire alcun contributo in occasione della Guerra del Golfo.

In tale quadro, dal 1992 la Forza armata modificò le precedenti modalità di reclutamento ed iniziò ad arruolare e formare volontari da destinare essenzialmente in incarichi operativi anziché logistici da assegnare, come accade anche ora, in reparti operativi omogenei. Tale inversione di tendenza è stata resa possibile anche a seguito di vari provvedimenti legislativi.

Come primo provvedimento ricordo la legge n. 386 del 1992, recante misure urgenti per contrastare la criminalità organizzata in Sicilia, che consentì ai militari in ferma di leva prolungata triennale l'ulteriore prolungamento della ferma di due anni, nonché l'aumento delle riserve percentuali teoriche di posti negli «impieghi civili» delle altre amministrazioni

dello Stato, delle Regioni e delle province e nelle carriere iniziali dei Corpi armati dello Stato. Ciononostante, a fronte delle conseguenti aspettative del personale che aderiva al reclutamento, anche in modo cospicuo, l'applicazione di dette riserve non produsse però effetti significativi. Fu così che, con la legge n. 537 del 1993, venne delegato il Governo ad emanare entro 60 giorni uno o più regolamenti per disciplinare le ferme pluriennali ed incentivare il reclutamento dei volontari, riservando al personale l'effettivo accesso alle carriere iniziali del personale della Difesa, dei Corpi armati e di altre amministrazioni. Peraltro, tali regolamenti trovarono difficoltà sia nella loro elaborazione che nel loro *iter* approvativo.

Pertanto, quale prima soluzione ai pressoché inesistenti sbocchi occupazionali interni dei volontari e punto di partenza per evitare il verificarsi di forti disincentivazioni al riguardo, nel 1995 divenne fondamentale istituire nelle Forze armate, nell'ambito del provvedimento di riordino dei ruoli del personale non direttivo delle Forze armate e delle Forze di polizia – secondo il principio della equiordinazione introdotto dalla legge n. 216 del 1992 – i ruoli dei volontari in servizio permanente e dei sergenti (decreto legislativo n. 196 del 1995).

Finalmente nel 1997, dopo ben 4 anni dalla promulgazione della legge delegante, la citata legge n. 537, fu approvato il vigente regolamento a carattere interforze ed interministeriale (decreto del Presidente della Repubblica n. 332 del 1997), per incentivare il reclutamento dei volontari con cui furono configurate le attuali procedure dei concorsi per il reclutamento dei volontari in ferma breve e per la successiva immissione nelle carriere iniziali delle Forze armate e delle Forze di polizia, concorsi che, nel prosieguo dell'esposizione, chiamerò «ordinari», perché costituiscono la fonte principale di alimentazione di questa fattispecie di personale.

Stante la non completa copertura dei posti messi a concorso attraverso le modalità ordinarie, ovvero in attuazione del decreto del Presidente della Repubblica n. 332 del 1997, con la legge n. 186 del 1999 di proroga delle missioni internazionali, è stato consentito il ricorso a procedure concorsuali straordinarie più rapide e meno farraginose, rifacendosi a norme che avevano già dimostrato la loro efficacia, ossia la legge n. 958 del 1986. Infatti, l'*iter* concorsuale è differenziato a seconda dello *status* di provenienza o militare o civile del candidato. In sostanza, nel primo caso si assiste ad un percorso selettivo interno, nel secondo, oltre alla valutazione delle caratteristiche fisio-psico-attitudinali è richiesto il superamento anche di una prova di selezione culturale. Tali procedure più snelle hanno consentito, tra l'altro, un sollecito reclutamento di volontari in ferma breve, tra cui anche l'innovativa immissione delle prime donne in divisa. Altra possibilità offerta dalla citata legge n. 186 del 1999 è costituita dal reclutamento di volontari in ferma annuale.

Al termine di questo *excursus* normativo, procederemo a delineare le modalità di reclutamento dei Volontari in ferma breve.

Il primo bando di concorso ordinario è stato emanato nel 1999. La peculiarità di detta procedura, tuttora vigente, consiste nella chiara espli-

citazione non solo dell'entità dei posti disponibili per svolgere la ferma triennale in ognuna delle tre Forze armate ma anche dell'entità di sicuri sbocchi occupazionali, al termine di detta ferma, ai fini dell'immissione nel servizio permanente delle Forze armate o nelle carriere iniziali delle Forze di polizia o di altre amministrazioni dello Stato. La certezza di tali sbocchi occupazionali costituisce il fattore essenziale per incentivare i reclutamenti. Nel concreto, al bando di concorso ordinario possono essere ammessi candidati già alle armi ovvero tratti dalla vita civile in età compresa tra i 18 ed i 25 anni, in possesso perlomeno del diploma di scuola media inferiore. Essi devono indicare nella domanda di partecipazione al concorso la Forza armata nella quale intendano svolgere la ferma triennale, nonché la Forza armata, la Forza di Polizia ovvero le altre amministrazioni (Vigili del fuoco e Corpo militare della Croce Rossa Italiana) in cui desiderano essere immessi al termine di detta ferma. I giovani partecipanti a tali concorsi sono chiamati nell'ordine a superare: una preselezione culturale, accertamenti sanitari volti a verificare il possesso dei requisiti richiesti nonché prove psico-attitudinali. Alla preselezione culturale è preposta una commissione interministeriale che, sulla base della graduatoria stilata al termine di detta prova ed alla preferenza espressa nella domanda di partecipazione al concorso, avvia i candidati agli accertamenti fisio-psico-attitudinali presso i centri di selezione delle Forze armate, della Forza di Polizia ovvero di altra amministrazione prescelta. Per l'Esercito, le prove selettive dei concorsi per volontari, parimenti a tutti gli altri concorsi, si svolgono interamente presso il Centro di selezione e reclutamento nazionale in Foligno, che è stato oggetto di visita da parte di questo autorevole consesso il giorno 4 febbraio ultimo scorso. Peraltro, tale Centro è il punto di obbligato passaggio per qualsiasi cittadino che intenda essere immesso nei ranghi degli ufficiali, dei sottufficiali e dei volontari dell'Esercito.

Al termine delle prove selettive, su cui sono stati forniti dettagliati elementi nel contesto della visita al predetto Centro di selezione, la commissione individua gli idonei-vincitori quale risultante della graduatoria redatta da ognuna delle amministrazioni interessate al concorso; tale personale viene successivamente chiamato alle armi presso specifici reggimenti preposti all'incorporazione ed alla fase di addestramento iniziale, i cosiddetti RAV (Reggimenti addestramento volontari), che per l'Esercito sono cinque, tra cui il 235° Reggimento di Ascoli Piceno, dedicato esclusivamente al reclutamento ed all'addestramento del personale volontario di sesso femminile, il cui comandante *pro-tempore* è già stato udito da questa autorevole Commissione il 16 aprile dello scorso anno. Al termine della ferma, i giovani vincitori di concorso possono essere immessi nel ruolo dei volontari in servizio permanente sulla base di una graduatoria di merito ed in funzione dei seguenti parametri: graduatoria di ammissione alla ferma breve; attitudini e rendimento dimostrato durante il servizio svolto nella ferma breve; missioni all'estero effettuate; qualità morali e culturali; esito dei corsi di istruzione, specializzazione o abilitazione; numero e tipo delle specializzazioni/abilitazioni conseguite; titolo di studio

e/o titolo professionale posseduto. Secondo tali graduatorie e previa verifica del mantenimento dei requisiti richiesti, i migliori volontari vengono immessi nel ruolo dei VSP nell'entità pressoché pari a 2.000 unità annue.

La procedura concorsuale interforze suesposta, a seguito delle esperienze maturate finora, necessita tuttavia di alcuni adeguamenti, di cui i principali sono: la contrazione dei tempi, in quanto tra l'emanazione del bando di concorso, la chiamata a selezione e l'effettivo reclutamento intercorre un lasso di tempo non perfettamente rispondente alle esigenze dei candidati, con naturale erosione del bacino di selezione, che peraltro è attratto da ulteriori allettanti proposte alternative; la limitata certezza dei posti disponibili per l'immissione, al termine della ferma, nelle Forze armate, nelle Forze di polizia o nelle altre amministrazioni. Ne consegue che il potenziale bacino di reclutabili, non intravedendo certezze nel loro futuro occupazionale e poco disposti ad impiegare tre anni della loro vita, firmando di fatto una cambiale in bianco viene a depauperarsi.

L'immissione nei ranghi dei VFB ogni anno si attesta su circa 7.000 unità. Tale volume è definito a seguito di un attento studio delle dinamiche relative all'implementazione del modello professionale in funzione: della necessità di doversi accostare ai volumi organici a regime previsti dal modello professionale, tenuto conto delle consistenze organiche attuali e dell'impatto sui reclutamenti prodotto dalla auspicata sospensione della leva dal 1° gennaio 2005; delle ipotizzate immissioni/fuoriuscite di tale fattispecie di personale nel periodo considerato, epurato dei cali fisiologici il cui andamento è stato sistematicamente stimato sulla base del «tasso annuo di usura della carriera», pari all'1,5 per cento della dotazione organica iniziale; della presunzione che la totalità del personale, al termine della ferma breve, sia ammesso alle successive rafferme. Ciò, fino ad oggi, è stato consentito a tutti i volontari in ferma breve meritevoli del transito nel servizio permanente, spinti dalla necessità di dover riempire quanto prima il relativo ruolo, in relazione anche ai pressanti impegni internazionali che la componente terrestre dello strumento militare è stata con sempre maggiore frequenza chiamata ad assolvere.

Nel concreto, rispetto al modulo annuo di reclutamento, con i bandi ordinari sono stati arruolati per l'Esercito, nei 4 anni che vanno dal 1999 al 2002, 10.636 volontari, a fronte di 22.037 posti a concorso. Negli ultimi anni la situazione è andata evolvendo positivamente, come dimostrato dal crescente numero di domande conseguente ai maggiori impegni della Forza armata nei settori operativi, umanitari e di sicurezza. Infatti, a fronte delle circa 4.500 domande pervenute nel 1999, ovvero nel primo anno di applicazione della nuova procedura interforze ed interministeriale, si è arrivati mediamente a circa 15.000 domande annue, fino alle 21.000 dell'ultimo bando concorsuale (terzo bando del 5° concorso ordinario).

Per poter colmare le sopraccitate carenze organiche conseguenti ai bandi ordinari si è dovuto ogni anno emanare, in base alla normativa vigente, un concorso straordinario. I vantaggi di tale procedura straordinaria possono essere individuati nelle capacità di ovviare almeno a parte delle difficoltà emerse con la procedura ordinaria. Gli svantaggi invece derivano

dal fatto che gli sbocchi occupazionali possibili al termine della ferma sono maggiormente limitati rispetto ai concorsi ordinari, essendo prevalentemente destinati all'eventuale passaggio nel ruolo dei volontari in servizio permanente. Come dato di confronto, rispetto alle richieste d'accesso nei VFB con i concorsi ordinari, nel quadriennio 1999-2002 sono stati immessi con i concorsi straordinari circa 7.000 unità.

Desidero ora dare un quadro maggiormente dettagliato dello spettro di giovani che sono risultati idonei al reclutamento in questione. Prendo a riferimento i dati più recenti relativi a due terzi del reclutamento effettuato nel 2002. Per quanto concerne la provenienza, essa è sostanzialmente centro-meridionale. Infatti, il 2,8 per cento proviene dal Nord, il 18,3 per cento dal centro, il 60,6 per cento dal meridione e il 18,3 per cento dalle isole. In merito al titolo di studio, il 71,5 per cento possiede un diploma di scuola media superiore, mentre il 28,5 per cento è in possesso del titolo di studio di scuola media inferiore o di qualificazione professionale. Come noto, l'immissione nei ranghi delle Forze armate delle prime donne volontarie, di cui l'Esercito è stato il precursore, risale all'anno 2000 ed attualmente sono in servizio circa 900 unità. Ciò è stato reso possibile dall'attuazione di quelle procedure straordinarie di cui ho accennato in precedenza.

Per completezza di trattazione e tenuto conto che costituiscono una parte rilevante dell'attuale organizzazione e che potrebbero risultare essenziali anche in futuro, darò ora un breve cenno sui volontari in ferma annuale. Tale nuova figura di volontario, peraltro impiegabile anche in missioni umanitarie al di fuori del territorio nazionale, trova la ragione della sua istituzione nella necessità di porre un valido rimedio alla ormai insostenibile problematica della sottoalimentazione di numerosi reparti della Forza armata; sottoalimentazione che, senza scendere troppo in dettaglio, è in buona parte determinata dalla elevatissima adesione dei giovani all'obiezione di coscienza, dalle esigenze delle Forze di polizia di continuare a disporre di un contingente di personale ausiliario e dalla disomogenea dislocazione del bacino di reclutamento, come è noto, fortemente sbilanciato verso il meridione, che come tale non favorisce i reparti stanziati nel Nord della penisola.

Con particolare riferimento alla sopra delineata situazione sono stati definiti i criteri e le modalità per procedere all'arruolamento ed al successivo impiego del VFA concretizzatisi nell'individuazione di un modello caratterizzato da un integrale decentramento delle procedure e delle modalità di reclutamento, che si svolgono direttamente presso i reparti di previsto impiego. Al VFA può essere concesso il prolungamento della ferma al fine di soddisfare le esigenze funzionali dell'amministrazione, nonché di partecipare al concorso per volontario in ferma breve triennale. Quest'ultima ipotesi di prolungamento, comunque, è destinata ad interrompersi nel caso di mancato superamento di una delle prove concorsuali. In sintesi, tra i vantaggi di questa forma di reclutamento citerei la possibilità di assolvere agli obblighi di leva nei pressi della propria residenza e nella zona d'interesse, un discreto trattamento economico, l'estrema facilità

nelle modalità di reclutamento, dando risposta immediata ai cittadini, nonché la possibilità di proseguire in carriera usufruendo di titoli preferenziali.

Per quanto riguarda l'avanzamento, i volontari di truppa in ferma breve conseguono, attraverso specifici corsi, il grado di caporale presso i citati reggimenti addestramento volontari non prima del compimento del terzo mese dall'incorporazione. Tale grado configura la soglia tra il periodo formativo e quello addestrativo specialistico. Non prima del compimento del diciottesimo mese di servizio gli stessi frequentano un ulteriore corso per il conseguimento del grado di caporale maggiore, grado apicale per i volontari in ferma breve. I VSP vengono immessi in ruolo con il grado di primo caporale maggiore e conseguono i gradi successivi in maniera cadenzata ad anzianità. In particolare, i militari acquisiscono il grado di caporale maggiore scelto dopo un anno di anzianità, di caporale maggiore capo dopo cinque anni di permanenza nel precedente ed infine di caporale maggiore capo scelto dopo cinque anni di permanenza nel grado di caporale maggiore capo. A completamento soggiungo che i volontari in ferma annuale meritevoli possono raggiungere il grado di caporale dopo i primi tre mesi di servizio ed al nono mese vengono insigniti della qualifica di caporale scelto.

L'aspetto economico, unitamente alla risoluzione della problematica degli alloggi, nonché l'introduzione di tutta una serie di incentivi rientrano nel concetto che va sotto il nome di qualità della vita, la cui condizione ottimale ha dei riflessi positivi sui reclutamenti del personale e configura quegli elementi di pregio volti a ristorare la peculiarità della condizione militare. L'Esercito, nella consapevolezza dell'importanza che tale concetto rappresenta anche per la qualità delle unità che lo compongono, già da tempo ha iniziato un programma di graduale adeguamento delle infrastrutture alloggiative all'interno dei reparti alle mutate esigenze della componente di truppa della Forza armata, con prioritario riferimento ai volontari in servizio permanente. Tale attività si affianca all'implementazione di una serie di misure volte a garantire ai volontari in ferma breve uno sbocco occupazionale certo al termine della ferma contratta e concreti incentivi economici al reclutamento. Pertanto, l'introduzione di *benefit* per il personale militare (indennità di alloggio, convenzioni con imprese private, eccetera) dovrà essere sostenuta da una adeguata base legislativa, tenuto conto anche della necessità di coordinare le iniziative della Forza armata con altre esterne ad essa in vista del graduale conseguimento degli obiettivi prefissati, cioè la professionalizzazione.

Prima di cedere la parola al Capo del reparto impiego delle forze, consentitemi solo di trarre alcune conclusioni specificatamente in tema di reclutamento, nonché di richiamare alcuni concetti illustrati dal Capo di Stato maggiore dell'Esercito nella scorsa audizione. Infatti, come emerge con chiarezza nelle esposizioni svolte, la chiave di volta che sottende la professionalizzazione dello strumento militare è identificabile nella figura professionale del volontario (in ferma breve ed in servizio permanente), che costituisce l'asse portante su cui poggia l'approntamento

della Forza armata. Al fine quindi di disporre di un maggiore numero di volontari, è indispensabile agire lungo tre direzioni: in primo luogo, porre in essere incentivi volti a conferire sempre maggiore appetibilità al reclutamento di tale personale, implementando le norme a sostegno della qualità della vita, il trattamento economico e le opportunità di altri sbocchi occupazionali per i volontari in ferma breve che hanno operato con merito nelle varie unità, sovente in situazioni di estrema crisi; in secondo luogo, snellire le procedure concorsuali e contrarre i relativi tempi per ridurre i cali; in terzo luogo, perfezionare il quadro normativo vigente anche in vista dell'eventuale anticipata sospensione della leva.

Ringrazio la Commissione per l'attenzione prestata.

PRESIDENTE. Siamo noi, generale Gaeta, che la ringraziamo per la sua esauriente illustrazione e per le notizie che ci ha fornito. Do subito la parola al generale Novelli per una breve esposizione, per poi far intervenire i senatori per rivolgere eventuali domande.

NOVELLI. Signor Presidente, onorevoli senatori, mi unisco anche io ai ringraziamenti già espressi dal generale Gaeta, prima di iniziare la mia esposizione riguardante l'addestramento del personale militare volontario di truppa.

A questo obiettivo fondamentale e primario, la Forza armata ha dedicato, negli ultimi anni, una particolare attenzione, sviluppando *iter* formativi diversificati in grado di far conseguire ai volontari in ferma annuale, ai volontari in ferma breve e ai volontari in servizio permanente le capacità necessarie all'assolvimento di quei compiti primari, di difficoltà crescente, che ciascuna categoria è chiamata a svolgere. Con ciò l'Esercito ha perseguito la cultura dell'obiettivo, definendo inizialmente le capacità operative da raggiungere e successivamente sviluppando le necessarie attività di programmazione e di pianificazione per il loro conseguimento.

Ne sono risultati *iter* di formazione basati su criteri di: qualificazione orientata all'impiego; livello di difficoltà crescente; corretto bilanciamento tra professionalità militare e cultura generale ed aggiornamento costante.

Voglio sottolineare quest'ultimo criterio. La Forza armata, infatti, ha adottato, da qualche anno, il sistema di sottoporre a verifica, con metodo e regolarità, non solo le attività operative sviluppate dai contingenti impiegati all'estero, ma anche quelle addestrative condotte in poligoni internazionali, attraverso cicli di conferenze che noi chiamiamo «lezioni apprese», nelle quali i comandanti riferiscono delle loro esperienze, degli eventi negativi e degli ammaestramenti tratti. Gli esiti vengono tradotti in nuove disposizioni attinenti tutti i settori dell'attività, quali ad esempio l'organizzazione generale, la struttura del contingente, gli aspetti logistici, i collegamenti da realizzare, le capacità specifiche da acquisire e quindi gli addestramenti da sviluppare. È questo il significato dell'«aggiornamento costante degli *iter* formativi» cui accennavo e credo anche, se mi può essere consentito, è questo uno dei principali motivi dell'innalzamento

della qualità espressa dai nostri contingenti, in giro per il mondo. Si parte, cioè, dalla constatazione di un errore per adottare le misure idonee ad evitare che esso venga nuovamente ripetuto.

Tornando all'argomento, l'esercito ha, quindi, adottato e sviluppa sistemi formativi specifici per ogni categoria di personale. Essi sono simili, come vedremo, nella loro struttura generale ma si differenziano nei contenuti, per il livello di difficoltà e per l'obiettivo addestrativo che devono conseguire, che deve essere correlato anche con l'incarico ricoperto da ogni volontario.

Mi soffermerò inizialmente sul sistema formativo dei volontari in ferma annuale, che si articola in tre fasi. La prima fase dura approssimativamente tra le sette e le undici settimane. La durata varia in relazione agli incarichi del personale. Essa è caratterizzata da un addestramento di base, per la formazione generica del militare; un addestramento individuale al combattimento, per l'acquisizione delle capacità di autodifesa e di sopravvivenza; un addestramento di specializzazione, per abilitare il personale ad assolvere le funzioni previste per l'incarico assegnato, ed un addestramento al controllo del territorio, di cui è facile intuire le finalità. La prima fase viene svolta, per la maggior parte degli incarichi, presso i reggimenti operativi, mentre per quelli di maggiore contenuto tecnico (operatore tecnico elettronico per missili e per artiglieria leggera, radio elettronico, artificiere, acquisitore obiettivi, e così via) le attività sono svolte presso le Scuole di specialità. Al termine, il personale consegue il 1° grado di preparazione ed è impiegabile nei servizi di vigilanza, in interventi a favore della collettività in caso di pubbliche calamità, in operazioni di controllo del territorio in concorso alle Forze dell'ordine ed in attività logistico-amministrative per la vita ed il funzionamento dei reparti. A questa fase segue una seconda fase, della durata di sei settimane, che prevede un corso caporali ed un addestramento alle operazioni di sostegno della pace. Al termine di questo periodo, che coincide con il quarto o quinto mese di servizio, il volontario consegue il 2° grado di preparazione, correlato con la capacità di svolgere anche compiti connessi con le *Crisis Responce Operations* (CRO), potendo essere impiegato fuori area in operazioni di sostegno della pace ma solo in ambienti a bassa intensità operativa ed in interventi umanitari.

La terza fase riguarda esclusivamente gli incarichi operativi la cui durata varia dalle quindici alle ventidue settimane. Quest'ultimo stadio dell'addestramento è dedicato all'acquisizione di quelle conoscenze tecnico-tattiche connesse con l'impiego delle minori unità in combattimento, anche in ambienti particolari. Il personale che conclude l'addestramento, al nono o decimo mese di servizio, acquisisce il 3° grado di preparazione, che in pratica configura una buona capacità di fronteggiare emergenze conflittuali assimilabili alla guerra classica, per la difesa del territorio nazionale.

Devo sottolineare che oggi non tutti i volontari in ferma annuale acquisiscono questa capacità di alto livello, in quanto molti di essi vengono già impiegati al termine delle prime due fasi o in operazioni Fuori area o

in interventi di concorso o, soprattutto, nella vigilanza degli obiettivi sensibili. Mi riferisco, in particolare, alle operazioni NATO in Bosnia ed in Albania, agli interventi per le pubbliche calamità e, soprattutto, all'operazione Domino, nella quale i volontari in ferma annuale, nell'ultimo anno, sono stati impiegati in numero rilevante.

Prima di terminare la ferma, i volontari in ferma annuale partecipano anche ai Corsi di Euroformazione, ritenuti importanti per il loro reinserimento nel mondo del lavoro. In questo contesto possono svolgere corsi di informatica (della durata di sue settimane), di inglese (di cinque settimane), di orientamento all'imprenditorialità (di due settimane), al termine dei quali ottengono un attestato di qualificazione o una patente europea (informatica) che possono essere spesi nel mondo esterno.

Passo ora ai volontari in ferma breve, destinati principalmente alle unità a più elevata prontezza. A differenza dei volontari in ferma annuale che sono addestrati per ricoprire un solo incarico di selezione, essi sono polifunzionali, nel senso di poter essere intercambiabili nell'ambito delle formazioni di base (squadre ed equipaggi) ed in grado di ricoprire più incarichi che richiedono attitudini simili. Il loro *iter* addestrativo è anch'esso articolato in tre fasi, al termine di ciascuna delle quali il personale acquisisce un particolare livello di operatività (ricordo che per i volontari in ferma annuale si era parlato di grado di preparazione). La prima fase di cinque mesi, detta anche della formazione di base, viene sviluppata inizialmente presso i Reggimenti Addestramento Volontari, dove i volontari in ferma breve compiono i primi tre mesi di ferma, e successivamente presso i reparti o le Scuole d'Arma, dove conseguono la specializzazione dell'incarico. Al termine di questa fase, in pratica, il volontario in ferma breve è in grado di svolgere gli stessi compiti di un volontario in ferma annuale al 2° grado di preparazione: si può dire che militarmente è addestrato, ma ha poca esperienza, avendo solo operato in formazioni elementari (le squadre). Ha acquisito, infatti, le capacità per essere impiegato nei servizi di vigilanza e scorta in genere, in interventi a favore della collettività in caso di pubbliche calamità, in operazioni di controllo del territorio in concorso alle Forze dell'ordine, in interventi umanitari e nelle operazioni di *peace-keeping*, in ambiente a bassa intensità. Fondamentali per la sua crescita professionale sono sicuramente le due fasi successive condotte presso le unità d'impiego. La seconda fase è caratterizzata dallo sviluppo di attività tecnico-tattiche connesse con le minori unità in combattimento (plotoni, compagnie, batterie, squadroni) e dalla condotta di addestramenti per l'impiego in operazioni fuori area di *peace-support*, con particolare riferimento al *peace-enforcing*. In questa fase viene inoltre sviluppata una intensa attività a fuoco e molto spesso le unità svolgono importanti esercitazioni congiunte con reparti stranieri nei poligoni all'estero. Al termine, all'incirca al decimo mese di ferma, il volontario può essere considerato combattente completo e può essere impiegato in operazioni, come prevede il decreto-legge n. 505 del 30 dicembre 1997. La terza fase è, infine, la più qualificante. In questo periodo il combattente già professionalmente completo affina le sue capacità per operare in ambienti e situazioni

particolari e per essere *leader* di formazioni elementari. È una fase caratterizzata da corsi specifici quali, ad esempio, quelli per tiratore scelto, per fuciliere scelto, per istruttore di sci e di roccia, ed altri che non mi dilungo ad elencare, tutti destinati ad accrescere la sua professionalità. E proprio la frequenza di questi corsi, in aggiunta alla partecipazione ad operazioni in ambito multinazionale che contribuisce a determinare, per i migliori, l'idoneità all'avanzamento al grado di caporale maggiore. Al ventiquattresimo mese di servizio, con l'acquisizione del 3° livello di operatività, la Forza armata dispone quindi di un volontario completo, ben addestrato, esperto, idoneo all'impiego in qualsiasi situazione operativa e capace di controllare altro personale. Nei periodi successivi dal ventiquattresimo al trentaseiesimo mese le attività sono, infine, indirizzate al mantenimento del livello addestrativo raggiunto ed anche alla qualificazione professionale con la frequenza dei Corsi di Euroformazione. Al trentaseiesimo mese di servizio, termine della sua ferma, siamo, quindi, in presenza di un professionista che è sicuramente qualificato per il passaggio al servizio permanente o per il transito nelle Forze di polizia.

Passerò ora molto brevemente ad esaminare l'*iter* formativo dei volontari in servizio permanente. Si tratta del volontario per eccellenza che, in quanto proveniente dai volontari in ferma breve, ha già maturato una considerevole esperienza tecnico-professionale, con particolare riferimento alla capacità di assolvere compiti operativi in tutte le situazioni di crisi, da quelle più semplici, rappresentate dagli interventi umanitari alle operazioni di guerra classica. Per loro non si può parlare, con l'eccezione di una fase iniziale, di *iter* formativi specifici, in quanto tutta l'attività è diretta sostanzialmente all'aggiornamento e al mantenimento delle capacità operative acquisite in precedenza attraverso corsi che in sostanza mirano ad ampliare la preparazione acquisita, soprattutto in corrispondenza degli avanzamenti di grado previsti, o a riqualificare ed abilitare il personale allo svolgimento di incarichi diversi da quello originario, in relazione al modificarsi delle sue capacità psicofisiche. Per quanto riguarda la fase iniziale, essa prevede un periodo di addestramento di durata variabile dalle otto alle dodici settimane durante le quali vengono livellate le conoscenze di tutti. Durante questo periodo vengono frequentati un corso base e un corso di specializzazione che hanno lo scopo, rispettivamente, di consolidare la base culturale e fisica già acquisita e perfezionare le capacità tecnico-professionali raggiunte.

In conclusione, vorrei fornire un cenno sull'addestramento del contingente Nibbio. Esso è stato avviato già nel mese di agosto 2002, allorché l'autorità politica ha dichiarato l'eventuale possibile partecipazione di unità dell'Esercito all'operazione *Enduring Freedom* ed ha riguardato, inizialmente, il 9° reggimento alpini ed il 187° reggimento paracadutisti. Il percorso addestrativo è stato articolato su quattro moduli, di durata variabile, con i seguenti obiettivi parziali: 1° modulo - della preparazione individuale - volto a potenziare gradualmente l'efficienza fisica del combattente, in funzione dell'ambiente, e la sua capacità operativa individuale, in funzione del compito da svolgere; 2° modulo - della preparazione delle

unità a livello plotone – mirato ad elevare le capacità operative specifiche e di sopravvivenza in quota delle unità, nonché a migliorarne le procedure e le tecniche per l'utilizzo degli aeromobili; 3° modulo – della preparazione delle unità a livello complesso minore – volto all'amalgama dell'Arma base con le varie componenti specialistiche ed allo sviluppo di capacità di condurre atti tattici diversificati con l'impiego di aeromobili in ambiente di montagna di giorno e di notte; 4° modulo – delle verifiche – indirizzate a valutare le capacità operative conseguite dal contingente mediante una serie di esercitazioni continuative. L'attività è stata svolta parallelamente dai due reggimenti fino a metà novembre, quando è stato scelto il contingente su base alpina. Da quel momento, il 9° reggimento alpini, di stanza all'Aquila, ha intensificato l'attività presso aree addestrative e poligoni delle regioni Abruzzo, Lazio e Sardegna, operando spesso in collaborazione con unità statunitensi della SETAF di Vicenza. Di particolare rilevanza: il perfezionamento al tiro in ambiente diurno e soprattutto notturno con tutte le armi disponibili, tra le quali ricordo anche i fucili di precisione, i lanciagranate ed i mortai d'assalto da 60 millimetri; le attività di mobilità in ambiente montano e aeromobilità in alta quota; l'addestramento di soccorso immediato e pronto soccorso, effettuato con la cooperazione di un *team* specialistico inglese; le esercitazioni in bianco ed a fuoco in ambiente montano; la scuola tiro mortai rigati da 120 millimetri. Al termine, dopo circa quattro mesi, il comandante di reggimento ha potuto certificare la piena operatività del contingente. Ho terminato.

Sono consapevole di aver sviluppato un'esposizione eccessivamente tecnica, ma non potevo fare diversamente. Mi auguro di avere comunque offerto a tutti loro un quadro sufficientemente chiaro di come la Forza armata persegue la formazione dei suoi professionisti e credo di dover sottolineare, in conclusione, che il sistema formativo adottato ha fornito sul campo obiettivi riscontri della sua validità (gli impegni operativi svolti lo testimoniano). Tale validità, come ho sottolineato, è in parte dovuta al criterio adottato dell'aggiornamento costante, da realizzarsi in funzione dell'evolversi dei mezzi, dell'introduzione in servizio degli strumenti ad alta tecnologia e, non da ultimo, dalle verifiche che, con metodo, vengono fatte al termine di tutte le attività complesse condotte dalle unità.

PRESIDENTE. A causa dello scarso tempo a nostra disposizione, invito i colleghi a rivolgere le loro domande ai generali Gaeta e Novelli, alle quali risponderanno per iscritto.

MANFREDI (FI). Ringrazio i generali Gaeta e Novelli per la loro presenza e per averci delineato il quadro della situazione con molta franchezza e con dovizia di particolari. Al generale Gaeta, vorrei chiedere, se possibile, di fornirci i dati sul livello culturale, disciplinare e motivazionale del complesso dei giovani che sono stati arruolati e qual è la percentuale degli scartati alle varie prove di selezione, indipendentemente dal numero dei contingenti da incorporare. Lo sappiamo benissimo perché lo abbiamo sentito a Foligno: di fronte all'esigenza di individuare 100

unità, si presentano 70 candidati, di cui solo 50 sono selezionati. Quali sono i motivi di questi risultati?

Al generale Novelli chiedo qualche particolare in più sull'addestramento in montagna, con riferimento al contingente Nibbio ma in genere ai volontari delle truppe alpine. Abbiamo avuto la sensazione che, a fronte di esigenze di altro tipo (dall'addestramento al combattimento), l'addestramento in montagna forse è stato meno promosso che in passato. In secondo luogo, per formare il contingente Nibbio si è proceduto ad una selezione anche in base ai risultati dell'addestramento, per cui sono state scelte preventivamente più persone, poi ridotte di numero?

COLLINO (AN). Desidero anch'io ringraziare i nostri ospiti per i loro interventi: le visite in corso e le audizioni ci permettono di conoscere in maniera più approfondita le esigenze di questo settore per avviare un processo della riforma della Forza armata, problema di grande importanza per il nostro Paese. È per me necessaria una lettura attenta delle vostre relazioni e un supplemento di valutazione su quanto è stato da voi esposto, anche alla luce di quanto abbiamo avuto modo di ascoltare durante le nostre visite e di sapere attraverso altre indagini che sono in corso. Quando il generale Gaeta ha parlato dei volontari in ferma annuale ha elencato una serie di motivazioni che costituiscono la causa della carenza di partecipazione (obiezione di coscienza, reclutamento da parte dei corpi di polizia, bacino del reclutamento). Le percentuali parlano chiaramente: sono molte di più le persone interessate a lavorare in questo settore al Sud, mentre le infrastrutture delle Forze armate sono soprattutto dislocate al Nord. Vi sono esigenze che intralciano il volontario, come la lontananza da casa ed altri disagi. Mi chiedo se a queste motivazioni non sia il caso di aggiungere qualche altro elemento: ad esempio la retribuzione, le problematiche infrastrutturali all'interno delle quali gli stessi giovani si trovano a svolgere questo periodo di servizio. Abbiamo avuto modo, ad esempio, di visitare alcune caserme antiche, forse più adatte ai tempi passati rispetto al mutamento anche culturale della società ed alle esigenze dei giovani di oggi. Dibattendo sulla riforma dell'istituzione dell'Esercito su totale base volontaria, mi chiedo se qualche riflessione non debba essere fatta, non dico tornando all'esercito tradizionale, ma mantenendo obbligatoria una parte della leva.

Anche se auspichiamo una ripresa dell'economia del nostro Paese, per cui l'offerta che la Forza armata darà sarà maggiore in base alle disponibilità finanziarie che il Parlamento impiegherà per garantire una maggiore professionalità, il rischio è che in prospettiva, in assenza di investimenti, anche i giovani siciliani, pugliesi, calabresi e campani, avendo maggiori opportunità di trovare spazio occupazionale nel terziario, nell'industria e nelle piccole imprese, guardino con maggiore interesse a quel tipo di occupazione anziché aspirare ad entrare nelle Forze armate.

Non si è fatto cenno ai valori motivazionali di un giovane relativamente al reclutamento. Purtroppo, le motivazioni molte volte vengono meno. Negli incontri che abbiamo avuto abbiamo notato che mentre vi

è maggiore interesse verso i teatri esteri, dove la retribuzione e lo spirito di avventura sono più elevati, minore attenzione si presta verso il reclutamento tradizionale. Vorrei pertanto sapere se lo Stato maggiore sta riflettendo su questo processo di mutamento. Anche se l'indirizzo legislativo riguarda il Parlamento, ritengo che le valutazioni di professionisti, quali voi siete, debbano essere prese in attenta considerazione dal Parlamento affinché, senza barriere e pregiudizi, si possa affrontare questo processo assieme. In tal modo, eviteremo di trovarci di fronte a sacche di grande insoddisfazione, visto che la Forza armata rappresenterà sempre più il braccio operativo della politica estera del nostro Paese.

BEDIN (*Mar-DL-U*). Il generale Gaeta ha affermato che uno dei criteri di valutazione per il proseguimento dello sbocco occupazionale nelle Forze armate da parte dei volontari in ferma breve o annuale è la partecipazione a missioni estere: in che misura e in che forma durante la ferma volontaria l'Esercito provvede a fare in modo che i nostri volontari siano attrezzati da un punto di vista linguistico, con una conoscenza non limitata della lingua inglese o comunque di lingue estere necessarie per azioni internazionali? Nella preparazione curriculare vi è anche la conoscenza degli strumenti militari degli altri Paesi, in particolare di quelli della NATO, al fine di rendere più efficienti i nostri volontari?

Questo tipo di preparazione – secondo una valutazione che vedo condivisa – aiuta anche lo sbocco occupazionale. Giustamente, la relazione del generale Gaeta ha insistito sullo sbocco occupazionale all'interno delle Forze armate, ma a me pare che nel quadro di un mercato del lavoro flessibile, sul quale il Governo e il Parlamento attuali si stanno muovendo, probabilmente alcune esperienze come quelle che mi risulta siano in dirittura d'arrivo, come la convenzione tra l'Associazione industriali della provincia di Padova – cui io appartengo – e l'Esercito, per un ingresso delle aziende nelle caserme, in modo da offrire opportunità di lavoro ai giovani, possano costituire un valido strumento. Questo anche in considerazione del fatto che tale modalità potrebbe sopperire ad una delle difficoltà che oggi ha il mercato del lavoro italiano, cioè quello dello spostamento di giovani centro-meridionali nelle regioni settentrionali, in particolare del Nord-Est. Ciò rappresenterebbe, secondo la mia valutazione, un incentivo anche durante il periodo della ferma, perché per alcuni significherebbe mettere radici nel territorio in cui operano e quindi lavorare per l'Esercito con più determinazione.

Al generale Novelli vorrei porre una domanda molto semplice ma che, dal mio punto di vista, ha un valore politico rilevante. Lei ha affermato che il contingente Nibbio è quello più efficiente e più ben preparato nella storia delle nostre Forze armate: mi domando se non era chiaro fin dall'inizio che il tipo di ingaggio militare delle nostre Forze armate in Afghanistan sarebbe stato non quello di *Enduring Freedom* prima versione, ma quello di *Enduring Freedom* seconda versione.

PASCARELLA (DS-U). Il Parlamento ha deciso, la leva è dietro le spalle, abbiamo altre sfide davanti a noi, come quella della creazione di una Forza di reazione rapida europea, che potrà essere utilizzata anche nell'ambito della NATO. Vorrei capire, rispetto a questo scenario, se nell'ambito del reclutamento e delle fasi successive vi sono già delle strategie di avvicinamento.

Riprendendo uno spunto presente anche in altri interventi, vorrei fare un discorso che va anche al di là delle Forze armate. Il costo della creazione di un posto di lavoro nel Sud si aggira intorno ai 500 milioni di vecchie lire. La nostra Forza armata di volontari è composta per circa l'80 per cento – volendoci mantenere bassi – da persone di provenienza centro-meridionale. Non mi sembra vi sia più ragione di mantenere nella percentuale attuale, che è superiore al 50 per cento, strutture militari nel Nord del Paese, sia per ragioni che possono favorire la qualità del reclutamento sia, contemporaneamente, per abbattere altri costi aggiuntivi, che sono anche costi umani, come le difficoltà alloggiative e le richieste di trasferimento dimostrano. Mi chiedo se non sia il caso di prendere in considerazione la possibilità di un utilizzo massimo delle strutture militari presenti nel Sud del Paese. D'altra parte, ad eccezione di poche strutture significative e importanti per la loro storia, nel corso di questi mesi abbiamo visto anche al Nord strutture inefficienti e non adeguate al nuovo ruolo del militare di truppa professionista. Allora, se si dovranno comunque spendere soldi per poterle adeguare ai livelli minimi di civiltà per quanto riguarda gli aspetti alberghieri del militare, chiedo se non sia più opportuno spenderli per le strutture presenti nel Sud del nostro Paese.

PRESIDENTE. Vorrei sapere dal generale Novelli quanti sono complessivamente nel contingente Nibbio, tra il 9° reggimento alpini ed il 187° reggimento paracadutisti, i militari che saranno addestrati per l'operazione *Enduring Freedom*.

NOVELLI. La consistenza del contingente Nibbio è di 1.000 uomini, ma ne sono addestrati molti di più perché, come ricordava il generale Gaeta, è chiaro che durante l'addestramento ci sono sempre dei cali fisiologici.

PRESIDENTE. Ringrazio i nostri ospiti del tempo che ci hanno dedicato e per le risposte che ci faranno pervenire in forma scritta.

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

I lavori terminano alle ore 16,15.

