

Disegno di legge delega di riforma dello strumento militare della Difesa

Il disegno di legge delega per la revisione dello strumento militare nazionale e norme sulla medesima materia, approvato dal Senato lo scorso 6 novembre e trasmesso alla Camera per il proseguimento dell'iter parlamentare, presenta non poche contraddizioni rispetto agli obiettivi in esso prefissati che sono:

1. efficacia e sostenibilità del sistema Difesa;
2. riduzione delle spese;
3. operatività e integrabilità dello strumento militare in contesti internazionali;
4. assolvimento dei compiti istituzionali delle FF.AA.

Nella relazione illustrativa sul progetto di revisione della struttura della Difesa si faceva esplicito riferimento a standards di qualità ed efficienza europei e non solo militari.

Secondo il Ministero "l'armonizzazione di standards comuni è ancora più necessaria ed urgente" poiché dal quadro geo-strategico attuale, *"discende il requisito di un sistema militare nazionale che sia pienamente interoperabile ed integrabile con quello degli alleati, quindi tecnologicamente avanzato, che sia proiettabile là dove necessario, che sia sostenibile.*

A tal proposito si ritiene doveroso osservare cosa avviene in altri Paesi europei per meglio comprendere la situazione italiana e l'impatto reale che il ddl comporterà in termini di risparmi, di maggiore efficacia e di migliore operatività dello strumento militare.

Un dato molto significativo è quello relativo al rapporto numerico tra il personale civile e il personale militare che in Gran Bretagna, Germania e Francia (Stati presi a riferimento) oggi risulta essere 1 a 3, mentre in Italia attualmente siamo in presenza di un rapporto 1 a 6 che con l'applicazione del disegno di legge delega arriverebbe ad un rapporto 1 a 7,5 in controtendenza con quanto invece si sta attuando nei Paesi presi a modello.

Sia in Francia che in Germania l'organizzazione del personale è basata su una ben chiara suddivisione di compiti e funzioni finalizzata a far sì che il personale militare svolga esclusivamente compiti altamente professionalizzati di natura militare, mentre il personale civile cura gli aspetti tecnico logistici. In tutti i Paesi presi a riferimento le funzioni amministrative, finanziarie, logistiche e tecniche sono compiti esclusivi del personale civile, che supporta quello militare anche nelle missioni internazionali, sempre nell'ambito dell'esercizio delle proprie competenze (casermaggio, mense, appalti in loco, logistica, ecc.).

La situazione italiana presenta oggi non pochi lati oscuri che contribuiscono in maniera sostanziale ad elevare i costi del ministero della Difesa con relativo impatto sui conti pubblici e difficilmente, a nostro parere, la proposta di riforma riuscirà ad apportare sostanziali risparmi.

Analizzando in dettaglio: in una recente relazione sulla spesa, si poneva grande risalto all'incidenza della spesa stessa del personale (**70%**) rispetto al bilancio complessivo pari a circa **20.364** mln di euro e alla grande differenza rispetto alla media europea pari a circa il **51%**.

Da un'attenta analisi, però, emerge che **1/3** della spesa per il personale è riconducibile all'Arma dei **Carabinieri**, che come noto svolge anche compiti di ordine pubblico. Va ricordato, al riguardo, che in Francia, ad esempio, il relativo costo per la **Gendarmerie** è a carico del bilancio del Ministero dell'Interno.

Il personale civile incide sui costi del personale per il 7,67% ovvero il 12% al netto delle spese per i Carabinieri, mentre il personale militare incide per il 56% ovvero l'88% al netto delle spese dei Carabinieri.

Il costo medio di un dipendente civile di 2^a area (area che numericamente presenta più dipendenti) è di euro 34.000, mentre il costo medio per militare va dai 40.000 di un sergente ai circa 54.000 euro di un maresciallo, a circa 80.000 euro di un ufficiale.

Da questa semplice analisi dei costi si può ben desumere che un intervento sulle spese per il personale per poter produrre sostanziali benefici deve incidere sui costi maggiori e – cosa più importante - solo dopo aver effettuato un'analisi del fabbisogno e di conseguenza aver ipotizzato una riorganizzazione della struttura in funzione degli obiettivi strategici ai quali è chiamata ad assolvere, ossia solo dopo aver ridefinito il "piano industriale" dell'Amministrazione.

Il ddl delega, invece, propone tagli inversamente proporzionali all'incidenza sulla spesa prevedendo un meno 33% del personale civile che come abbiamo avuto modo di evidenziare incide per il 7.67% sulla spesa relativa al personale, e una riduzione del 20% del personale militare la cui incidenza è pari al 56%.

Riorganizzare la struttura significa rivedere compiti e funzioni di ogni sua componente. Su questo presupposto l'art. 1 del ddld offre ampie possibilità di prospettiva (punti a. b. e c.) in relazione ai successivi decreti legislativi che potrebbero ben ridefinire la struttura, se non fosse che l'art 2 introduce alcune limitazioni di intervento ponendo dei "paletti".(art 2 c.1)

Il successivo art 3 addirittura fissa altre rigidità che in pratica rischiano di vanificare se non proprio di annullare qualsiasi tipo di economia. Ad esempio, al punto e) dell'art 3 si prevede il transito nelle aree funzionali del personale civile di contingenti di personale militare in servizio permanente. Secondo una ipotesi elaborata dallo Stato maggiore Difesa in data 26 gennaio 2012, il transito nei ruoli civili dovrebbe interessare circa 9.000 militari.

Le stime di riduzione relative al personale civile (10.000 unità) porterebbero potenziali risparmi per circa 320 mln di euro pari allo 0.02% della spesa attuale mentre non ci è dato conoscere chi dovrà svolgere il lavoro che attualmente svolgono i 10.000 civili in riduzione o quanto costerebbe l'eventuale esternalizzazione dei processi lavorativi ad essi collegati. Ebbene, paradossalmente nel caso di passaggio di personale militare nei ruoli civili si avrebbe in pratica un incremento del costo del lavoro legato alla retribuzione più elevata che detto personale oggi percepisce. Infatti i suddetti dipendenti manterrebbero il maturato economico attraverso un assegno ad personam.

Peraltro i contenuti dell'art 3 oltre a non fare alcun accenno all'art 16 del dl 98/2011, sono poco coerenti con le dichiarazioni del Ministro della Difesa in merito ad iniziative di armonizzazione che avvicini il modello organizzativo italiano agli standard europei.

Infatti, secondo quanto contenuto al comma 2 lett. a) la riduzione a 20.000 unità del personale civile allontanerebbe sempre più la struttura della Difesa italiana da quella dei principali Paesi europei, per la cui armonizzazione il ddld avrebbe dovuto prevedere una migliore definizione degli obiettivi strategici della difesa in relazione ai quali definire il contingente di personale militare necessario sul quale investire in termini di preparazione e dotazioni tecnologiche e al quale affiancare chi si deve occupare di logistica, manutenzione, appalti, amministrazione.

Altro aspetto che suscita perplessità è la previsione della razionalizzazione delle strutture formative attraverso la responsabilità della struttura formativa in capo ad una singola componente e percorsi formativi congiunti di personale militare e civile (art.2 comma b p.8).

Non appare chiaro a quale componente verrebbe assegnata la responsabilità della struttura né quale tipo di formazione verrebbe riservata al personale civile anche in considerazione delle risorse pressoché inesistenti per attuarla.



Rispetto alla revisione/riduzione degli organici, si ravvisa una palese diversità di trattamento tra il personale militare e quello civile laddove si ipotizza per il personale militare l'estensione dell'istituto dell'aspettativa per riduzione quadri mentre per quello civile si cita il ricorso al part-time o al telelavoro in alternativa alla mobilità verso altre amministrazioni.

Roma, 20 novembre 2012