



# FORZE DI RISERVA 2020

## Capo Gruppo di Lavoro

Gen. D. (ris) Luigi Paolo Scollo

## Autori

Gen. C.A. (Aus.) Marco Bertolini

Gen. C.A. (Ris.) Luigi Chiapperini

Ten. Col. Davide Marini

Magg. Angelo Giacobbe

## Studio autoprodotta 2020

### Email

[info@centrostudiesercito.it](mailto:info@centrostudiesercito.it)

### Indirizzo

Viale Bruno Buozzi 47,  
Roma, 00197

### Sito web

[www.centrostudiesercito.it](http://www.centrostudiesercito.it)

# PREFAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CENTRO STUDI ESERCITO

Gentile lettore,

è con grande piacere che presento questo studio, che mette in luce un aspetto fondamentale per la sicurezza e la prontezza operativa dell'Esercito: le Forze di Riserva.

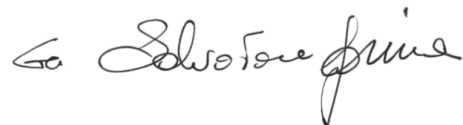
Nel corso della mia esperienza, ho potuto constatare quanto sia preziosa l'esperienza e la dedizione di chi, pur non servendo più in prima linea, continua a portare con sé competenze, disciplina e passione per il servizio. Il personale in congedo non deve essere considerato un patrimonio "sospeso": esso rappresenta una risorsa strategica che va coltivata, valorizzata e mantenuta attiva nel tempo.

Questo lavoro, evidenzia come sia possibile rafforzare la resilienza delle Forze Armate, creando canali per il richiamo e il sostegno dei riservisti, e garantendo così continuità operativa anche in scenari di crisi improvvisa.

Con stima,

**Gen. C.A. Salvatore Farina**

Presidente del Centro Studi Esercito



## Abstract

Il presente studio si prefigge lo scopo di proporre una possibile soluzione al problema del mantenimento e dell'incremento della resilienza delle Forze Armate di fronte a situazioni di crisi repentine e impreviste, ovviando all'attuale indisponibilità di riserve addestrate. Esso prende a riferimento come termine di confronto i principali sistemi in uso nei Paesi Occidentali (NATO e non) per avere un termine di paragone su quanto è possibile sostenere in termini di personale e oneri finanziari. Lo studio si è sviluppato con l'esame della situazione attuale di un numero significativo di reparti per configurare le esigenze di completamento delle unità in vita. La metodologia scelta è stata quella del questionario anonimo somministrato ad una quarantina di comandanti di reggimento. Le risultanze hanno portato ad identificare le carenze di personale più sentite in termini di incarichi. Esse si concentrano in massima parte negli incarichi operativi, dato che la macchina burocratico amministrativa del reggimento deve essere rinforzata utilizzando i militari più anziani in incarichi d'ufficio, e in quelli specialistici per la manutenzione e riparazione dei mezzi, dei materiali e delle infrastrutture. Per il completamento delle unità in vita e per evitare discontinuità nella manutenzione e riparazione dei mezzi si ravvisa l'opportunità di creare presso i reggimenti un bacino di riservisti che subentrino quando il personale effettivo è inviato in operazioni o fruisce dei recuperi e licenze post missione. Le forze della riserva sono costituite da militari delle categorie del congedo ossia personale in ausiliaria che sono richiamati per un anno; a questi si affiancano i militari della riserva operativa, costituiti dai Volontari del servizio nazionale che svolgono una ferma

di sei mesi per poi transitare nei riservisti da richiamare periodicamente e dal personale della Riserva Selezionata. Al fine di ridurre i costi, all'addestramento potranno concorrere le associazioni d'arma per talune materie. Le unità da costituire sono inizialmente 51 compagnie delle varie armi e specialità dell'Esercito che annoverano una forza pari a 10.000 riservisti e consentono di creare presso i reparti individuati, dei bacini di personale che possono completare le unità in vita e ripianare le perdite iniziali in caso di conflitto armato. Le forze della riserva a coscrizione obbligatoria invece, sono formate da reparti da costituire in caso di mobilitazione generale e assommano a un numero di Brigate equivalente a quelle in vita. Esse possono essere costituite in tempi medi con opportune predisposizioni da attuarsi fin dal tempo di pace e/o da porre in essere alla dichiarazione di specifiche misure di allerta. Le compagnie di riservisti saranno equipaggiate con mezzi, materiali e armamenti simili a quelli delle forze operative permanenti. Ciò comporterà un investimento iniziale stimato pari a 2,8 miliardi di Euro, mentre il costo di esercizio di detti reparti (calcolato su tre mesi annui di attività), sarà decisamente inferiore (63 milioni). Le condizioni di servizio, i meccanismi di richiamo e gli incentivi tesi a promuovere l'arruolamento dei riservisti sono stati pure analizzati e indicate possibili soluzioni. Per questi ultimi più che il compenso monetario, si è preferito proporre una serie di agevolazioni sul piano fiscale, previdenziale e l'attribuzione di un punteggio incrementale nei concorsi pubblici per chi ha prestato servizio senza demerito.

## Premessa

Il presente studio si prefigge lo scopo di proporre una possibile soluzione al problema del mantenimento e dell'incremento della resilienza<sup>1</sup> delle Forze Armate di fronte a situazioni di crisi repentine e imprevedute, ovviando all'attuale indisponibilità di riserve addestrate. Come è noto, la coscrizione obbligatoria, nata dalla Rivoluzione Francese per la difesa dei confini nazionali, esportata durante le guerre napoleoniche e adottata in quasi tutti gli stati d'Europa nel corso del XIX secolo, ha avuto un ruolo fondamentale per la nostra società, sia in tempo di pace sia in guerra, dall'Unità d'Italia (1861) alla fine della Guerra Fredda (1991). Espressione del concetto di "Nazione in armi" ha accompagnato gli stati europei durante le due guerre mondiali garantendo la disponibilità di eserciti di milioni di uomini, e nel secondo dopoguerra il mantenimento di forze convenzionali sufficienti a esercitare la deterrenza contro il Blocco Sovietico, assicurata anche (e soprattutto) dall'arsenale nucleare. Le mutate esigenze di sicurezza in ambito internazionale, che impongono in modo sempre più complesso interventi per la stabilizzazione di regioni caratterizzate da profonde crisi interne, hanno richiesto un radicale cambiamento nella preparazione e nell'addestramento delle Forze Armate, chiamate ad agire in collaborazione con altri eserciti in aree geografiche difficili e contraddistinte da rischi elevati. L'indisponibilità della società e

---

<sup>1</sup>La Resilienza, come capacità di superare situazioni di difficoltà e capacità chiaramente indicate nell'articolo 3 del Trattato del Nord Atlantico: *"In order more effectively to achieve the objectives of this Treaty, the Parties, separately and jointly, by means of continuous and effective self-help and mutual aid, will maintain and develop their individual and collective capacity to resist armed attack."*

della classe politica ad accettare che militari di leva fossero inviati in operazioni in zone ad alto rischio (Libano, Kurdistan Iracheno, Somalia), con conseguenti perdite umane, ha portato, alla fine del secolo scorso a una profonda modifica della composizione delle Forze Armate. Si è pertanto reso necessario il passaggio a un'organizzazione formata di soli militari volontari che hanno scelto consapevolmente e liberamente il mestiere delle armi e quindi disponibili ad essere impiegabili quindi senza grosse remore anche nelle aree d'interesse nazionale e, quindi, ben oltre le frontiere politiche dello Stato. Per poter garantire questo requisito, reparti di professionisti addestrati ad agire nei più disparati scenari e utilizzando equipaggiamenti sempre più sofisticati, assicurano maggiore continuità grazie anche all'esperienza consolidata nel tempo e rendono i governi che si succedono alla guida del Paese meno riluttanti a inviare forze militari in aree di crisi e a utilizzarle spesso come principali strumenti di politica estera. La formazione prevista dall'anno di leva (ridotto negli ultimi tempi a 10 mesi) non avrebbe più garantito di fronteggiare le esigenze di una realtà in continua evoluzione sul piano umano, tecnologico e operativo, non certo per la minore bravura e impegno dei militari di leva, ma solo per oggettive limitazioni causate da quanto era possibile apprendere con una ferma di leva sempre più breve. Le Forze Armate professionali hanno assolto egregiamente il loro compito, operando sempre efficacemente anche in situazioni in cui si è fatto ricorso all'uso della forza in Teatri di Operazioni ad elevato rischio (Iraq e Afghanistan). Peraltro si è avvertito col passare degli anni un maggior distacco tra Forze Armate e società civile e da più parti si è invocato un ripristino del servizio militare di leva per dare alle giovani generazioni un maggior senso di disciplina e di autocontrollo. Queste proposte hanno trovato scarsa adesione tra i vertici militari in quanto viste più come operazioni di facciata per la brevità della ferma proposta e per le risorse che dette iniziative andrebbero a drenare da un bilancio sempre più magro. In secondo luogo, pur in presenza di una volontà politica condivisa, la Difesa non dispone più dell'organizzazione e delle risorse per reintrodurre un modello simile a quello in atto sino al 1995 con il servizio militare obbligatorio, per carenza d'infrastrutture (caserme), di equipaggiamenti, di personale d'inquadramento e di capacità sanitarie. In terzo luogo le proposte avanzate non contemplavano nella grande maggioranza la possibilità di impiego operativo del personale riservista che costituisce tuttora l'aspetto più importante della coscrizione, ossia la capacità di produrre riserve addestrate. Giova sottolineare che oggi nelle nostre For-

ze Armate, sussiste un problema di operatività dei reparti che, per una serie di motivi, presentano un organico in alcuni casi disponibile al solo 75% (concorsi, legge 104, esoneri temporanei). Detto dato emerge da un sondaggio ad hoc, condotto dal gruppo di studio su un campione significativo di Colonnelli Comandanti di reggimento. Il problema delle riserve non è solo italiano: limitandosi alla sola Europa, sono diversi i Paesi che hanno ancora in vigore il servizio obbligatorio: Austria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Grecia, Lituania, Norvegia e Svizzera. Nel 2017, a causa della delicata situazione geopolitica in Europa nord-orientale, la leva è stata reintrodotta in Svezia a sette anni dalla sua abolizione (avvenuta nel 2010). Tuttavia, questi Paesi mantengono la coscrizione obbligatoria per un impegno internazionale limitato e di basso profilo (puro peacekeeping) o per una situazione ai propri confini simile a quella della Guerra Fredda. Quando si tratta di scenari ad alta intensità operativa anch'essi fanno ricorso a professionisti, prevalentemente con elementi negli staff multinazionali o come osservatori dell'ONU. Il caso della Svizzera è leggermente diverso in quanto gli impegni internazionali di quel Paese sono limitati dalla scelta della neutralità e i casi di partecipazione a missioni internazionali sono estremamente contenuti: in questi, il personale impiegato all'estero è inviato su base volontaria. La sospensione del servizio militare basato sulla coscrizione obbligatoria ha tuttavia creato nel tempo un problema di sostenibilità dello strumento militare in caso di impegni prolungati e di interventi per la sicurezza interna. In sostanza, i costosi soldati professionisti rischiano un drastico decadimento della loro operatività se impiegati in operazioni in cui svolgono compiti di modesto livello di specializzazione per periodi prolungati<sup>2</sup>. Inoltre, per particolari esigenze di emergenze nazionali, i reparti professionali sono troppo pochi per garantire interventi estesi sul territorio<sup>3</sup>. Tenuto conto, quindi, delle forti difficoltà nel ripristinare il servizio di leva, l'esigenza educativa dei giovani, ben avvertita dalla società, potrebbe riguardare la creazione di un Servizio di Difesa Nazionale (SDN) della durata di alcuni mesi, a inquadramento militare, per quei cittadini (maschi e femmine) che risultino idonei sotto il profilo psico-fisico. Questi cittadini si impegnerebbe-

---

<sup>2</sup>Si pensi ad esempio alla perdita di capacità operativa di reparti di mezzi corazzati, di difesa controaerei o di truppe da montagna se impiegati in pattugliamenti urbani per periodi prolungati nel quadro dell'Operazione Strade Sicure.

<sup>3</sup>Ad esempio, terremoti o alluvioni in cui occorrono molte forze nelle prime giornate, per gli interventi di salvataggio della vita umana, oppure per la cinturazione di aree a rischio a seguito di epidemie o altre emergenze.

ro dopo il servizio ad essere richiamati per un certo numero di anni e a svolgere periodi di servizio militare per esigenze addestrative e operative. Si tratterebbe quindi di creare una categoria di militari "part time" che andrebbe ad integrare la componente professionale garantendo nel tempo un'aliquota di personale addestrato mobilitabile all'occorrenza con costi accettabili. L'epidemia di COVID 19 che ha colpito con particolare gravità il nostro Paese ha segnato e segnerà uno spartiacque non solo nella vita di ognuno di noi, ma anche nella vita della Nazione nei suoi rapporti con gli altri Paesi. La lotta per i mercati e le risorse si farà più serrata e dura in un periodo di recessione economica globale e solo chi sarà più attrezzato in termini politici, tecnologici, economici, culturali e militari potrà avere qualche possibilità di stare a galla. Nessuno farà sconti a chi si rivelerà incapace di difendere i propri interessi e le proprie posizioni. La minaccia potrà venire anche da Stati nominalmente amici o Alleati se saranno in gioco interessi vitali<sup>4</sup>. Pensare di poter affrontare una giungla del genere con l'idea di usare solo la diplomazia e i buoni propositi è più che ingenuo, delittuoso. La capacità di poter innalzare in modo significativo il livello di forze dell'Esercito appare in questo contesto un fattore irrinunciabile. La conversione e l'aggiornamento dei mezzi necessari appare poi un'opportunità per investimenti e commesse necessarie per aiutare la ripartenza dell'economia nazionale. La soluzione studiata nella presente proposta non affronta il problema della mobilitazione delle risorse del Paese nell'ipotesi di un conflitto generale, in quanto questo presupporrebbe la reintroduzione in toto del servizio militare obbligatorio, con un'organizzazione di selezione, reclutamento e formazione del personale che è stata in gran parte smantellata e sarebbe possibile ricostruire in tempi medio lunghi (7-10 anni) e con costi notevoli, oltre al fatto che questa ipotesi presupporrebbe un approvvigionamento di mezzi e materiali e sistemi d'arma per le unità da mobilitare. Quello che si vuole ottenere è la disponibilità di forze di riserva pari a circa, a regime, 1/3 (e a circa 1/10 nella prima fase)<sup>5</sup> delle forze in servizio attivo che possano costituire un complesso di forze richiamabile all'occorrenza per integrare e sostenere ciò che le F.A. possono fare in tempi brevi ma che non sono in grado di sostenere per periodi prolungati senza la disponibilità di forze

---

<sup>4</sup>Si veda ad esempio il comportamento degli ultimi anni di uno Stato come la Turchia che è un alleato in ambito NATO.

<sup>5</sup>In considerazione che le Nazioni che hanno optato per il servizio militare volontario la riserva operativa conta un numerico uguale se non superiore alla forza in servizio (vds USA e Australia).

aggiuntive. La quantità delle forze che si propone non è stata calibrata su uno specifico scenario di crisi, ma piuttosto su ciò che è possibile ottenere in tempi brevi senza eccessivi oneri finanziari e sociali. Inoltre, le Forze Armate costituite da forze attive e da "riserva" permettono alla collettività, grazie al periodo limitato di servizio attivo dei riservisti, di avere quell'apporto, da parte di quest'ultimi, alla 'normale' attività produttiva del Paese. Tale struttura (forze attive e forze di riserva) permette al cittadino di adempiere, oltre all'obbligo sancito dall'art. 52 della Costituzione, anche al dovere, costituzionalmente previsto in capo a ogni membro della collettività, di svolgere tutte quelle attività per il progresso materiale o spirituale della comunità nazionale (art. 4, comma 2, Costituzione). Resta inteso peraltro che il sistema individuato, qualora posto in essere, si presta ad essere la base su cui si potrà costruire un sistema di mobilitazione generale mediante la reintroduzione del servizio militare obbligatorio in caso di emergenze o conflitti generalizzati che pongano a rischio la sopravvivenza e la protezione della Patria. Le modalità per l'attuazione della mobilitazione generale, dovranno essere oggetto di una specifica pianificazione che non verrà trattata nel presente lavoro.

# Sommario

<b>Abstract</b> . . . . .	
<b>Premessa</b> . . . . .	
<b>Sommario</b> . . . . .	
<b>Lista delle Tabelle</b> . . . . .	
<b>1 Le Forze di Completamento</b>	
<b>in altri Paesi</b> . . . . .	<b>1</b>
1.1 Stati Uniti . . . . .	1
1.2 Regno Unito . . . . .	3
1.3 Francia . . . . .	4
1.4 Spagna . . . . .	5
1.5 Canada . . . . .	5
1.6 Australia . . . . .	6
1.7 Svizzera . . . . .	6
<b>2 Obiettivo dello studio</b> . . . . .	<b>9</b>
<b>3 Il completamento delle unità in vita</b> . . . . .	<b>11</b>
<b>4 Le Forze della Riserva</b> . . . . .	<b>14</b>
4.1 Personale delle categorie del congedo . . . . .	18
4.2 Riserva Operativa . . . . .	19

4.3	Riserva Selezionata (già prevista) . . . . .	20
<b>5</b>	<b>Organizzazione delle Forze della Riserva Operativa . . . . .</b>	<b>21</b>
5.1	Normativa di riferimento . . . . .	21
5.2	Organizzazione . . . . .	22
5.3	Criteri per la selezione del personale . . . . .	23
5.4	Richiamo in servizio e mantenimento dell'operatività . . . . .	23
5.5	Documentazione personale e Avanzamento . . . . .	29
5.6	Valutazione dei costi . . . . .	29
5.7	Mezzi e Materiali . . . . .	31
5.8	Sostegno Logistico e amministrativo . . . . .	32
5.9	Obblighi e incentivi . . . . .	33
<b>6</b>	<b>Sedi e denominazione delle unità . . . . .</b>	<b>35</b>
<b>7</b>	<b>Conclusioni . . . . .</b>	<b>36</b>
<b>Appendice A</b>		
	<b>Possibile evoluzione dello stato giuridico . . . . .</b>	<b>41</b>
<b>Appendice B</b>		
	<b>Possibile evoluzione delle categorie del congedo . . . . .</b>	<b>42</b>
<b>Appendice C</b>		
	<b>Questionario sulle Forze di Riserva analisi dei dati raccolti . . . . .</b>	<b>44</b>
<b>Appendice D</b>		
	<b>Organizzazione generale delle Forze della Riserva . . . . .</b>	<b>53</b>
<b>Appendice E</b>		
	<b>Sedi e dislocazioni dei reparti della Riserva operativa . . . . .</b>	<b>54</b>



## **Appendice F**

<b>Progetto di massima per la generazione di Grandi Unità di Mobilitazione</b> . . . . .	<b>56</b>
--	-----------

## **Appendice G**

<b>Tabella dei costi Standard NATO</b> . . . . .	<b>57</b>
--	-----------

# Lista delle Tabele

## Elenco delle tabelle

1	Durata della formazione per categoria di personale . . . . .	28
2	Costi di Investimento ed Esercizio per Compagnia/Batteria . . . . .	30
3	Operating Cost (Tab 1) . . . . .	57
4	Investment Cost (Tab 2) . . . . .	59

# 1 | **Le Forze di Completamento in altri Paesi**

Breve excursus sulle Forze di Completamento/Riserva in alcuni Paesi esteri:

## **1.1 Stati Uniti**

Nella struttura militare americana, ove vige la suddivisione dell'Esercito in Esercito regolare, Riserva e Guardia Nazionale, le forze 'attive' sono meno della metà delle forze complessive (per l'Esercito, per esempio, Guardia Nazionale e Riserva costituiscono quasi il 60% del totale); questo rapporto può essere considerato armonico tra le risorse finanziarie e la necessità di avere una forza attiva per le esigenze immediate; dopotutto le riserve (come vengono intese negli USA e nel presente studio) sono impiegabili dopo pochi giorni dalla loro attivazione, grazie al loro addestramento ricevuto equivalente a quello del personale in servizio attivo. La riserva dell'Esercito USA si suddivide in Guardia Nazionale e Riserva Federale, che a sua volta si suddivide in Riserva attiva/selezionata (selected reserve), consistente in unità o singoli che effettuano un addestramento annuale periodico ed hanno uno stipendio, e Riserva inattiva (individual ready reserve), composta da ex-militari che possono essere richiamati. La Guardia Nazionale è mantenuta per 90% con fondi federali, dipende dal Governatore per l'impiego nello stato (lotta alla droga, emergenze, supporto alle autorità locali) e dal

Presidente in caso di impiego per la sicurezza nazionale. Per quanto riguarda l'addestramento, la selected reserve svolge 39 giorni annui di addestramento con standard uguali all'esercito regolare, invece la individual ready reserve non svolge addestramento. Quantunque la riserva dell'Esercito sia pari al 20% degli effettivi e copra tutte le capacità, non mancano casi in cui costituisce la quasi totalità dell'assetto. È il caso degli assetti NBC, del settore penitenziario, delle unità mediche, delle unità ferrovieri (così anche in Spagna), delle unità addestrative e del corpo legale, del CIMIC, dei PSYOPS e dei Public Affairs. Le unità della riserva dipendono da un Comandante specifico di vertice che a sua volta dipende, solo per l'addestramento, dal Comandante delle Forze operative; non sono esclusi i casi in cui interi reparti della riserva dipendono direttamente dai Comandi Operativi dell'Esercito. La Individual ready reserve è composta da ex-militari regolari o della selected reserve e sono un bacino della riserva, prendono parte alle attività operative dopo 30 giorni di addestramento. Il sistema di mobilitazione, infatti, è relazionata all'Autorità che lo precetta: il Congresso in caso di mobilitazione totale; il Presidente con informazione al Congresso, ogni 6 mesi, fino ad un milione di uomini per un periodo fino a 24 mesi (mobilitazione parziale); il Presidente, senza la dichiarazione di emergenza nazionale e comunque notificando l'atto al Congresso, fino a 200.000 militari; il "Segretario dell'Esercito" può richiamare per 15 giorni il personale della riserva per motivi operativi o addestrativi; il personale interessato, su domanda, può essere richiamato per un tempo indefinito con il consenso del proprio Comando o del Governatore di ciascun Stato, se della Guardia Nazionale. La struttura organizzativa è in grandi linee la stessa anche per la Marina, l'Aeronautica e per il Corpo dei Marines, naturalmente con delle variazioni specifiche. Le forze della riserva della Marina ammontano al 20% delle forze attive; inoltre, la stessa forza armata utilizza in modo più marcato la Riserva Selezionata. Le forze della riserva dell'Aeronautica ammontano al 10% delle forze attive ma sopportano il 30% delle missioni estere ed hanno un'efficienza straordinaria essendo in grado di mettere in campo il 90% dei mezzi disponibili in meno di 72 ore dalla chiamata. Inoltre, esse vengono impiegate in attività antincendio e in agricoltura. Per quanto attiene ai Marines, ci sono circa 40.000 riservisti: i marines della Selected Marine Corps Reserve (SMCR) hanno l'obbligo minimo di esercitarsi un fine settimana al mese e due settimane all'anno, mentre quelli della Individual Ready Reserve (IRR) – che al termine del loro servizio attivo rimangono iscritti in un registro per essere

richiamati in caso di guerra o altra emergenza – partecipano a raduni annuali per il cosiddetto check-in con il Corpo.

## **1.2 Regno Unito**

Nel Regno Unito, come negli USA, ogni Forza Armata ha una riserva. La riserva dell'Esercito non ha la denominazione di "reserve" ma di Territorial Army in ragione della tradizione britannica di questo istituto. Inoltre, sono previste riserve "individuali" a connotazione interforze. A differenza del sistema statunitense la riserva britannica non ha una struttura separata di comando e controllo ma è integrata nelle forze regolari. Il Territorial Army fornisce in caso di necessità, oltre all'impiego per emergenze, 4 reggimenti di cavalleria, 6 di artiglieria, 5 del genio, 12 delle trasmissioni, 9 logistici, 15 battaglioni di fanteria e varie unità specialistiche. Probabilmente, trattandosi di linee di comando differenti (forze operative e Territorial Army) il legislatore inglese ha deciso che la riserva costituisca comandi indipendenti (a livello di brigata e reggimento) al posto di reparti inseriti nelle forze operative. Interessante è il collegamento con la società civile del Territorial Army; infatti, il militare del Territorial Army anche se è normalmente più anziano del collega in servizio permanente ha un'educazione più ampia e un attaccamento alle istituzioni più forte, poiché il suo stipendio è costituito solo da un bonus (poco più di 2000 euro annui) pertanto non è facile distinguere a prima vista il militare del Territorial Army. La spinta emozionale di questi militari è l'etica del volontariato, che ha una durata limitata nel tempo, trascorso il quale una parte di questo personale abbandona le Forze Armate. L'attività addestrativa di base, basic training, dura generalmente un anno e 27 giorni di cui 14 in annual camp e il resto in training weekends. Non ci sono limitazioni di impiego per il militare del Territorial Army e nei casi di impiego in teatro operativo estero è previsto una fase addestrativa supplementare specifica di 2 settimane. Al fine di non rompere i rapporti con i datori di lavoro questi sono costantemente aggiornati dai Comandanti e hanno delle particolari agevolazioni per l'assenza dei loro dipendenti. Nel Regno Unito quando si parla di riserva individuale, invece, ci si riferisce a quel personale in pensione con l'obbligo di far parte della riserva per altri cinque anni. Quando si parla di The cadet force si riferisce a Combined cadet force a livello interforze. Quando si parla di The Army cadet force, per il Territorial Army, si riferisce ad una organizzazione volontaria sponsorizzata dalla

Difesa costituita da ragazzi dai 12 ai 18 anni con addestramento dentro le scuole o nel pomeriggio; gli istruttori di dette attività, sono adulti che nella maggiorparte dei casi svolge la funzione senza un corrispettivo stipendiale. È obbligatorio, come negli USA, far parte della riserva per un periodo inversamente proporzionale al servizio militare prestato fino all'atto del congedo.

### **1.3 Francia**

Con il passaggio da un sistema militare basato sulla leva ad un servizio completamente volontario, nel 1997, anche in Francia si è posto il problema della riserva. Il problema è stato parzialmente risolto istituendo due tipi di riserva: la Riserva operativa di primo livello, la Riserva operativa di secondo livello e la 'Riserva cittadina' con compiti principalmente di protezione civile. La Riserva di primo livello è costituita da un primo contratto annuale e rafferme di 5 anni, rinnovabili, fino a 5 anni dopo il raggiungimento del limite di età previsto per il personale in servizio permanente. L'impiego del personale della Riserva di primo livello può essere individuale o a reparto organico; inoltre, da questo bacino viene tratta anche la 'Riserva cittadina' con il compito, soprattutto, di protezione civile. La Riserva di secondo livello è costituita da ex-militari in servizio permanente che hanno l'obbligo di disponibilità per altri 5 anni dopo il servizio attivo, come peraltro previsto nei due Paesi già esaminati; inoltre, anche da questa riserva la 'Riserva cittadina' attinge personale per le sue attività. Ogni Forza Armata, in Francia, ha la riserva e provvede in modo autonomo al reclutamento; il range di età per la truppa va dai 18 ai 40 anni, durante il servizio sono militari a tutti gli effetti. I richiami annuali constano di 3 o 4 settimane addestrative. Particolarmente interessante, ai fini del nostro studio, il fatto che ogni reggimento abbia in organico una compagnia di riservisti. Il sistema francese, nella considerazione che si tratta di una tradizione non presente, come invece avviene per USA e UK, ha la necessità di implementare tale istituto per arrivare a pieno regime. Il preavviso ai datori di lavoro per le assenze del riservista è di 30 giorni, riducibili a 15 in particolari casi, per un periodo massimo di 150 giorni; inoltre, non sono previste agevolazioni particolari per i datori di lavoro salvo delle convenzioni sullo stipendio e accordi sulle forniture pubbliche. Infine, è prevista una riserva anche per la Gendarmeria, forza a ordinamento militare, similmente ai Carabinieri e alla Guardia di Finanza in Italia.

## **1.4 Spagna**

Come la Francia nel 1997, la Spagna, nel 2006, è passata da un sistema militare basato sulla leva ad un servizio completamente volontario. La Spagna ha diviso i riservisti in tre categorie: Riservisti temporanei, Volontari della riserva e Riservisti obbligatori. I primi sono costituiti da ex-militari in servizio permanente con obbligo di richiamo da 1 a 5 anni. I Volontari della riserva sono militari volontari con obblighi di 2 o 3 anni, fino al 50° anno di età e coincidono con la stessa categoria generalmente così denominata nei Paesi della NATO. I Riservisti obbligatori sono tutti i cittadini dai 19 ai 25 anni che possono essere mobilitati in caso di situazioni di crisi. È interessante notare che anche in Spagna, come nel Regno Unito, i riservisti abbiano titoli accademici generalmente più elevati rispetto al personale in servizio permanente. Come in Francia, la breve esperienza della riserva non permette ancora, come previsto dal progetto, di creare unità organiche di riservisti, ma questi attualmente vengono impiegati nelle unità militari già costituite. Tutti i cittadini dai 18 ai 58 anni, dopo una selezione, possono diventare riservisti. La durata dell'addestramento è di 30 giorni e i periodi di aggiornamento su base annuale di 7 giorni; la retribuzione è uguale a quella dei colleghi in servizio permanente salvo per il periodo di addestramento in cui vengono retribuiti in maniera ridotta. Il progetto, nel suo complesso, prevede una Capacidad Estrategica de Disuasion y Movilizacion, unità completamente formate da riservisti (Fuerzas Movilizables de Defensa: 3 brigate di fanteria, una brigata di cavalleria, un reggimento di artiglieria e un reggimento ferrovieri), nonché delle Unidades Movilizables nell'ambito del Comandi Regionali della Estructura Territorial, e un Inspeccion General de Movilizacion che ha la funzione di predisporre uomini, armi, mezzi ed equipaggiamento per la mobilitazione. Attualmente, il sistema spagnolo sta andando verso il pieno regime. Come negli altri Paesi finora esaminati, anche la riserva spagnola ha lo scopo di equilibrare le esigenze economico/finanziarie con le necessità di intervento militare (tout-court) ed avrà un impiego pari al personale in servizio attivo.

## **1.5 Canada**

A grandi linee possiamo considerare nel numero di cinque le componenti della riserva canadese: la Riserva primaria (Ufficiali e Sottufficiali che si impegnano ad effettuare un addestramento periodico e un eventuale impiego), la Riserva

supplementare (ex militari o riservisti che non svolgono un addestramento periodico e che possono essere impiegati all'emergenza), Ufficiali istruttori dei cadetti (Ufficiali che si impegnano nell'addestramento di giovani canadesi dai 12 ai 18 anni), Rangers (personale già in attività correlate al territorio – es.: caccia e pesca – che svolgono una attività di presenza nei territori meno popolati). In Canada i riservisti possono essere impiegati per un tempo illimitato; il loro stipendio, in operazioni, è uguale a quello delle forze regolari, in addestramento, ridotto di una piccola percentuale, ma, comunque, godono dei benefici extra quali gratuità o sconti per cure mediche, odontoiatriche, rette scolastiche nonché un incremento percentuale della pensione. L'addestramento dei cadet inizia a 12 anni, ma si può entrare a far parte della riserva solo dai 16 anni con il consenso dei genitori. Il livello di addestramento è uguale a quello delle forze regolari, hanno l'obbligo di addestrarsi per 15 giorni annui a tempo pieno e 60 giorni a tempo parziale. In caso di impiego in operazioni è previsto un addestramento specifico da 1 a 2 mesi. Interessante, inoltre, il fatto che la percentuale dei riservisti sia di oltre 20% della forza e l'impiego in ambito internazionale sia del 14%. Nonostante questi dati soddisfacenti la tendenza è di incrementare ancor di più le forze di riserva.

## **1.6 Australia**

Le Forze di riserva dell'Australia, Paese che contribuisce in modo significativo, in proporzione alle sue forze, alle missioni internazionali, costituiscono quasi il 50% delle forze totali. Le forze di riserva sono costituite da 6 brigate più le unità di supporto

## **1.7 Svizzera**

La Confederazione elvetica ha un esercito basato su un sistema di milizia che prevede tre categorie di personale:

- Militari di professione paragonabili al personale in SPE italiano;
- Militari a contratto temporaneo che scelgono di restare in servizio per un massimo di 5 anni;
- Personale della milizia che svolge il periodo di formazione iniziale (Corso Reclute) di 13 settimane e che poi viene richiamato annualmente. In media

la Confederazione arruola circa 25.000 reclute l'anno. Questi militari dopo il periodo di addestramento iniziale sono richiamati in servizio fino all'età di 30 anni per un totale di 240 giorni di servizio che possono essere suddivisi annualmente secondo diverse modalità. In sede di richiamo annuale il personale di milizia deve affrontare appositi esercizi (tiri obbligatori), da superare per evitare l'inserimento in sessioni per ritardatari che comportano un trattenimento in servizio più esteso. Con la mobilitazione totale la Svizzera è in grado di passare in una settimana a Forze Armate di dimensioni 5 volte superiori a quelle del tempo di pace (da meno di 50.000 a più di 250.000 effettivi).

Una caratteristica tipica del sistema svizzero è la osmosi tra dirigenza civile e dirigenza militare. La stragrande maggioranza delle figure professionali che svolgono incarichi di elevato livello nell'imprenditoria, nel terziario, nella pubblica amministrazione ecc., sceglie di svolgere il loro servizio militare come Ufficiali e di sottoporsi a corsi di formazione per progredire nella carriera. Si assiste quindi al fenomeno (quasi sconosciuto in Italia) di una spiccata comprensione delle necessità militari da parte di tutta la classe dirigente della Confederazione.

Il personale della milizia è inviato a svolgere servizio operativo all'estero solo su base volontaria se assicura un periodo minimo di permanenza in Teatro di Operazioni pari a 120 giorni.

Da questa rapida carrellata sui modelli organizzativi della riserva di alcuni Paesi del mondo sono presenti le sottoelencate costanti:

- l'organico dei militari della riserva si attesta circa sullo stesso volume all'organico dei militari in servizio effettivo;
- un periodo di addestramento minimo annuale, che va dai 5 ai 40 giorni;
- l'obbligo di appartenere alla riserva per un numero di anni che va dai 3 in su o inversamente proporzionale agli anni di servizio prestato (per coloro che erano in servizio permanente effettivo);
- richiami per motivi operativi o tecnico-logistici dai 6 mesi ad un anno;
- l'impiego in Teatri Operativi con le stesse modalità del personale in servizio effettivo;

- l'addestramento standard come per i militari in servizio effettivo;
- la retribuzione pari ai militari in servizio effettivo;
- la presenza di benefici collegati (sia per i datori di lavoro che per gli interessati, es.: pagamento delle tasse scolastiche o assicurazioni e punteggio supplementare nei concorsi pubblici);
- alcune unità composte quasi esclusivamente da riservisti;
- (solo per Canada e Regno Unito) un'organizzazione volontaria, sponsorizzata dalla Difesa, costituita da ragazzi dai 12 ai 18 anni con addestramento dentro le scuole o nel pomeriggio dopo le lezioni (essa peraltro è finalizzata all'addestramento e non all'impiego);
- un particolare interessante, comune a più Paesi, è dato dal fatto che il periodo trascorso quale riservista ha valenza e fornisce punteggio supplementare nei concorsi pubblici;
- gli appartenenti alla riserva sono, tendenzialmente, più anziani dei colleghi in servizio permanente ma hanno una maggiore scolarizzazione (es.: titoli accademici) e un più forte attaccamento alle istituzioni.

# 2 | Obiettivo dello studio

Dotare la Forza Armata di un bacino di riservisti atti a completare le unità in vita e a costituire Forze di Riserva Operativa di consistenza pari a una Divisione, traendolo da personale militare che ha lasciato il servizio attivo ed è attualmente diviso nelle categorie illustrate in **Allegato A**. Le Forze di Riserva si suddividono a loro volta in:

- Personale per il completamento delle unità in vita;
- Personale della Riserva Selezionata;
- Forze di Riserva Operativa;
- Forze di Riserva a Coscrizione Obbligatoria.

Il primo blocco (personale per il completamento delle unità in vita) è costituito da personale della categoria del congedo (vedasi **Allegato B**) che ha lasciato i ranghi di recente (1ª categoria) e già addestrato (Ufficiali e SU in ausiliaria e volontari- VFP1-4 che hanno completato la ferma). Al completamento delle unità in vita contribuisce anche il personale della Riserva Selezionata. Le Forze della Riserva Operativa servono ad assicurare un blocco di unità prontamente richiamabili e capaci di dare un rinforzo della consistenza massima di una Divisione alle Forze Operative in vita. Le forze della Riserva Operativa sono costituite dal personale eccedente le necessità del completamento delle unità in

vita e da militari volontari a ferma breve da richiamare periodicamente. I reparti della Riserva Operativa, quando attivati, sono inseriti nelle unità in vita e impiegabili in caso di necessità. Compito ulteriore delle Forze della Riserva Operativa è anche quello di generare nel tempo personale riservista addestrato che andrà a costituire all'occorrenza l'intelaiatura per le Forze di Riserva a Coscrizione Obbligatoria. Infine le Forze di Riserva a Coscrizione Obbligatoria, da costituirsi solo in caso di mobilitazione generale, sono tratte, per quanto riguarda i quadri, dal personale della 2ª categoria del congedo, (citato **allegato B**) e dal personale della Riserva Operativa. I militari di Truppa invece sono tratti dal personale da arruolare qualora venisse revocata la sospensione del servizio militare di leva.

# 3

## Il completamento delle unità in vita

Il primo passo per la definizione delle misure da mettere in campo per l'adeguamento capacitivo delle Unità Operative esistenti, è stato sviluppato mediante la somministrazione di un questionario ad hoc ai Colonnelli Comandanti di reggimento scelti tra reparti di manovra (fanteria, cavalleria e specialità), di supporto al combattimento (artiglieria, genio, trasmissioni e Aviazione dell'Esercito) e di sostegno logistico (reparti dell'arma Trasporti e Materiali, del Corpo di Sanità, ecc.). Il questionario (**Appendice C**) verteva su una serie di 8 domande articolate in più quesiti che, sebbene tenute a livello "non classificato" hanno comunque consentito ottenere una fotografia sufficientemente veritiera della situazione dei reparti. L'analisi completa delle risposte è riportata nel citato **Appendice C**, ma di seguito si esporranno le indicazioni maggiormente significative relative al completamento delle unità in vita. I reparti in media dichiarano una forza media presente pari al 68% delle tabelle organiche. Questo valore appare più elevato nelle unità CSS mentre in quelle Combat e Combat Support è di qualche punto percentuale inferiore e si assesta sul 60%. Appare peraltro chiaro che in reparti Combat riescono in genere ad avere la disponibilità di due terzi delle pedine operative, per carenza di personale. Questo dato è altamente significativo della necessità di portare al 120% la forza delle unità ed è confermato dalle

risposte ad un'altra domanda del medesimo questionario in cui la quasi totalità dei reparti Combat afferma che riesce ad avere operative 2 compagnie su 3. Situazione questa che richiede interventi urgenti. Molti Comandanti affermano di dover ricorrere al personale con incarichi operativi per far funzionare la macchina burocratico-amministrativa del Comando in misura variabile. In media si assorbe il 20% della forza, ma questo dato varia sensibilmente se riferito alla forza in media presente. Reparti a pieno organico si attestano su 10-15% di personale negli uffici, per reparti sottoalimentati questa percentuale sale anche al 30-35%. Ciò è comprensibile dato che le incombenze amministrative non variano molto anche se il reparto cala di forza. Anzi, molte volte il personale assente genera maggior lavoro cartaceo di quello presente (certificati per assenze, comunicazioni con enti sanitari, ecc.). La grandissima maggioranza dei Comandanti si è detta estremamente scettica circa la possibilità di rinviare alle compagnie operative i militari che lavorano negli uffici. Molti osservano che si è preferito mettere in ufficio il personale più anziano, che ha cause di servizio che ne limitano l'impiego in incarichi di combattimento. Vale la pena sottolineare che negli anni, sono state conferite ai Reggimenti competenze che prima risalivano ad organi territoriali (ad esempio la matricola). L'evoluzione in modello professionale ha reso ancora più gravosa l'esplicazione di dette funzioni, vedasi ad esempio le pratiche relative alla documentazione caratteristica del personale, col relativo contenzioso, oppure quelle relative alla gestione delle presenze per la corresponsione dello straordinario o dei recuperi. Il problema del personale anziano, infine, è insito nel modello professionale che si è scelto (VSP) e che non trova soluzione nel breve-medio termine se non aumentando gli organici e impiegando gli anziani prevalentemente in compiti meno operativi. Per ciò che riguarda le capacità dei reparti nel mantenere in efficienza i sistemi d'arma, i mezzi da combattimento e gli equipaggiamenti in dotazione dal questionario traspaiono due ordini di problemi: il primo è relativo alla ricambistica (aspetto importante ma che esula dal campo di indagine del nostro studio), il secondo invece è relativo alla mancanza di personale con specializzazioni professionali adeguate che per esiguità delle posizioni organiche previste, è periodicamente assente dal reparto per molteplici ragioni (turni operativi in Patria o all'estero, licenze, recuperi compensativi, convalescenze, ecc.). Tutte queste ragioni creano un'indisponibilità di personale chiave che associata alla maggiore sofisticazione tecnologica dei mezzi e degli armamenti, produce livelli di efficienza modesti. Peraltro l'adegua-

mento degli organici o la sovralimentazione dei reparti al 120% che potrebbe essere la soluzione più ovvia, nascondono insidie che, se non accompagnate da una profonda rivisitazione della disciplina dei trasferimenti e delle norme che regolano la mobilità del personale, potrebbero generare effetti controproducenti. Una sovrabbondanza di personale effettivo in un determinato incarico potrebbe generare una serie di istanze di trasferimento del personale per avvicinamento/ricongiungimento col nucleo familiare. Istanze che in sede di ricorso o di contenzioso con la normativa attuale, potrebbero avere un esito sfavorevole all'Amministrazione della Difesa. Si intravede comunque una possibilità di soluzione nel richiamo di riservisti che potrebbero "surrogare" i periodi di assenza del personale effettivo e contribuire a garantire la continuità. Inoltre, in caso di operazioni/ esercitazioni i riservisti, specie se "agganciati" permanentemente allo stesso reggimento, garantirebbero nel tempo un amalgama e una capacità d'inserimento nella vita del reparto simile a quella del personale effettivo. Ciò che si propone in sostanza è la creazione di una Riserva Operativa che consenta alle unità di ovviare alle assenze durante i periodi "ordinari" e di completare i propri organici per esigenze operative. In caso di impiego in operazioni ad alta intensità il personale della riserva operativa diverrebbe la prima aliquota dei rimpiazzi necessari per ripianare le inevitabili perdite.

# 4

## Le Forze della Riserva

Col termine di Forze della Riserva si individua quel bacino di personale e mezzi necessario a portare le Forze Operative dell'Esercito a pieno organico e a richiamare un numero di unità necessario ad aumentare la disponibilità di forze in tempi brevi. Le Forze di Riserva sono costituite per garantire alle Forze Armate (e all'Esercito in particolare) un bacino di forze mantenute ad un livello di addestramento tale da poter integrare/sostituire con un tempo di preavviso pari a 15 giorni le unità operative – eventualmente chiamate ad operare fuori dal territorio nazionale per difendere interessi nazionali o rispondere agli obblighi derivanti dalla partecipazione nazionale ai consessi internazionali come NATO, ONU e UE – prioritariamente per i compiti di interventi volti alla salvaguardia delle libere istituzioni e nello svolgimento di compiti specifici in circostanze di pubblica calamità ed in altri casi di straordinaria necessità e urgenza (4<sup>a</sup> missione delle Forze Armate). L'obiettivo è di disporre di unità impiegabili e efficaci, composte da una forza addestrata per esigenze contingenti militari e di concorso alla risposta a emergenze civili. I militari che aderiscono alla riserva sono richiamabili per un periodo di tre/cinque anni rinnovabili di altri tre/cinque, previo accertamento dei requisiti psicofisici per l'incarico da ricoprire. Le Forze della Riserva si dividono in (vedi schema in **Appendice D**):

- Forze di Riserva operativa;

- Forze di Riserva a coscrizione obbligatoria.
- Esse rispondono a diverse esigenze di disponibilità di personale e di prontezza d'impiego.

Le Forze di Riserva Operativa (FRO) sono costituite da un bacino di reparti da costituire con i riservisti addestrati e agganciati a reparti delle Forze Operative permanenti. Esse sono anche responsabili del mantenimento dell'operatività dei riservisti mediante i richiami periodici. Si potrebbe ipotizzare un progetto che passi attraverso una fase pilota (con un certo numero di reggimenti) che testino il sistema, per poi estendere il modello anche alle rimanenti unità della Forza Armata. Al fine di rendere chiaro come si deve sviluppare il modello, si elencheranno le competenze dei livelli interessati, qualora il modello sia posto in essere:

- CHI: **Lo Stato Maggiore dell'Esercito**

**Fa che cosa:** elabora la normativa per il richiamo dei riservisti da trarre dal personale che lascia la Forza Armata annualmente, e da altro personale che si rende disponibile tramite una ricerca di personale ad hoc da compiersi a cura dei Comandi di Grande Unità presso gli istituti scolastici e le associazioni di categorie professionali d'interesse.

**Come:** approntando la relativa regolamentazione, ottenendo dal Parlamento gli strumenti normativi necessari, i relativi finanziamenti e costituendo presso i Comandi Intermedi e i Comandi Brigata, le Sezioni Mobilitazione nell'ambito degli Uffici Personale.

- CHI: **gli Alti Comandi** (Comando Forze Operative Nord, Sud, e di Supporto) individuati per la fase pilota.

**Fa che cosa:** pianificano e organizzano la ricerca di personale a favore delle Brigate dipendenti, con protocolli d'intesa con le associazioni professionali, le associazioni combattentistiche e d'Arma e stabiliscono i calendari dei richiami annuali, sulla base delle risorse assegnate dallo SME.

**Come:** individuano sulla base degli impegni operativi delle Brigate dipendenti e dei calendari addestrativi, quali siano i periodi per far affluire

i riservisti presso le Unità di reclutamento e Formazione e successivamente, presso i reparti dipendenti in concomitanza con i campi d'arma al fine di massimizzare l'efficacia dell'addestramento.

**Quando:** annualmente prevedendo tale attività nella propria direttiva addestrativa.

**Perché:** per coordinare le attività delle unità dipendenti.

- CHI: **Unità di Reclutamento e Formazione** ossia i reggimenti addestrativi (RAV) e i reggimenti operativi, e in particolare:

**Fa che cosa:** i RAV accolgono i riservisti, li sottopongono agli accertamenti sanitari, provvedono alla vestizione, all'addestramento di base e al giuramento di fedeltà e li inviano ai reggimenti operativi individuati in **Appendice E**.

**Come:** secondo le liste individuate dai Comandi.

**Dove:** presso le loro sedi stanziali e presso le zone addestrative se in campo d'Arma.

**Quando:** nei periodi identificati nelle direttive addestrative annuali.

- CHI: **I reggimenti** individuati per la fase pilota.

**Fa che cosa:** costituiscono le compagnie in **Appendice E**

**Come:** ricevendo i riservisti individuati al termine della fase presso le Unità di Reclutamento e Formazione (URF) e provvedendo al loro addestramento.

**Dove:** presso le loro sedi stanziali e presso le zone addestrative se in campo d'Arma.

**Quando:** nei periodi identificati dai Comandi superiori nelle direttive addestrative annuali.

**Perché:** al fine di generare le riserve addestrate che resteranno agganciate al reggimento stesso.

Le URF hanno il compito di reclutare e formare il personale delle FRO e sono il motore della produzione di riserve addestrate. Esse sono costituite dai RAV che effettueranno l'addestramento di base (1 mese) e dalle unità delle Forze Operative permanenti che danno vita alle FRO che svolgeranno l'addestramento di

specializzazione (1 mese) con possibilità di ferma di ulteriori 4 mesi<sup>6</sup>. Al fine di ridurre al massimo i periodi di formazione e una dissipazione di risorse, soprattutto finanziarie, già nei bandi di concorso si devono prevedere brevetti/corsi e progressi professionali; per esempio, per il reclutamento dei paracadutisti e dei lagunari, basta prevedere rispettivamente per il concorso, il brevetto "civile" da paracadutista o la qualifica anfibia "civile" per i lagunari (oggi, il reclutamento degli Ufficiali a nomina diretta e dei Marescialli infermieri, prevede che i posti a disposizione siano secondo la specializzazione della laurea posseduta). Lo stesso dicasi per talune categorie professionali quali meccanici, tecnici optoelettronici, carrozzieri, tecnici delle telecomunicazioni, ecc. Così facendo, il periodo addestrativo per alcune specialità viene ridotto in misura significativa. Le Forze di Riserva a coscrizione obbligatoria sono invece da costituire ex novo ove si verifici una crisi che richieda la mobilitazione generale delle risorse del Paese. Su dette forze, che non rientrano in senso stretto nell'oggetto dello studio, si ritiene sia necessario spendere qualche ulteriore parola. L'espansione quantitativa delle forze necessarie a generare uno strumento militare idoneo a fronteggiare un conflitto di grandi proporzioni si basa sulla capacità di mobilitare in tempi sufficientemente rapidi le risorse umane della Nazione e di equipaggiarle, addestrarle e approntarle per l'impiego. Il meccanismo individuato per la Riserva Operativa è idoneo alla creazione di un bacino di forze idonee a fronteggiare crisi di media entità in tempi rapidi. Non lo è di certo per creare uno strumento militare di dimensioni almeno doppie a quello attuale (diciamo una ventina di brigate totali) necessarie per assicurare la difesa del territorio nazionale nel caso di una minaccia di invasione in uno scenario di guerra convenzionale. Per un eventualità del genere occorre che l'Esercito sia in grado di generare Grandi Unità con tempi medi di preavviso (6-12 mesi). L'intelaiatura su cui poggiare la generazione delle nuove forze potrebbe essere basata sulle Scuole d'Arma e sul Raggruppamento Unità Addestrative, opportunamente rinforzate con reparti in posizione "quadro" (da costituire alla dichiarazione di una specifica misura di allertamento che sarebbero responsabili della generazione delle forze). Ciascuno di questi enti dovrebbe essere pronto a generare una /due Grandi Unità di livello Brigata. Per una mole di forze di queste dimensioni è necessaria la disponibilità di un parco veicoli e mezzi da combattimento tenuti "in naftalina", oltre a specifici piani di riconversione della produzione industriale con le tipologie di mezzi/

---

<sup>6</sup>Fermo restando l'obbligo del richiamo nelle forze di riserva operativa di tre/cinque anni.

equipaggiamenti da produrre in serie già definite. Per le altre Forze Armate si pone lo stesso problema per i principali sistemi d'arma (navi e aerei). Un possibile schema di massima per l'intelaiatura da prevedere per la generazione di queste forze è riportato in **Appendice F**. Si passa ora ad esaminare brevemente il personale in congedo che può essere utilizzato per la Riserva Operativa, senza oneri aggiuntivi per la Forza Armata, dal momento che esso percepisce già di un trattamento economico simile al personale in servizio.

## 4.1 Personale delle categorie del congedo

È composto da Ufficiali, Sottufficiali, Graduati e Militari di Truppa congedati richiamabili ai fini di completare le unità in vita della Forza Armata e per fornire l'inquadramento dei reparti della riserva operativa (vedasi **Appendice B**). Il personale attualmente in ausiliaria andrebbe a costituire il personale della 1<sup>a</sup> Categoria. Si tratta di personale posto in posizione di "Ausiliaria" che all'occorrenza è richiamato su base volontaria<sup>7</sup> e a tempo determinato non superiore a un anno". Il personale della Riserva Generale è quello destinato prioritariamente a completare il personale di staff e di inquadramento per il completamento dei comandi in vita e renderli capaci di operare in ambiente operativo (24/7). In sostanza questo personale è equiparabile agli "essential augmentees" previsti in ambito NATO<sup>8</sup>. L'impiego degli ufficiali richiamati dall'ausiliaria richiede particolare oculatezza per non ingenerare situazioni di difficile gestione per la catena di comando. La gran parte del personale è posto in congedo con gradi di livello dirigenziale (Colonelli e Generali) che ne sconsigliano l'impiego all'interno dei comandi come ufficiali di staff. Peraltro trattandosi di personale che possiede grande esperienza e notevole anzianità, esso potrebbe essere proficuamente impiegato come ufficiale di collegamento o consiglieri presso altri Comandi, Enti ed istituzioni civili<sup>9</sup>. Una soluzione per l'avvenire che consentirebbe una maggiore disponibilità

---

<sup>7</sup>La volontarietà, espressa prima del collocamento in posizione di ausiliaria, diventa vincolante per i cinque anni.

<sup>8</sup>Attualmente gli Essential Augmentees sono tratti da altre unità dell'Esercito a favore dei comandi da completare. Questo sistema ha effetti positivi sulla professionalità degli ufficiali, peraltro appare pochissimo praticabile in caso di emergenza.

<sup>9</sup>Ad esempio le prefetture, le amministrazioni delle grandi città metropolitane e le giunte regionali. Data la sempre più frammentata ripartizione delle competenze per emergenze di vario genere, e data scarsa familiarità delle istituzioni con il mondo militare, le esigenze di collegamento con questi enti sono cresciute in modo significativo. I CMR in caso di emergenza sarebbero

di ufficiali in gradi non dirigenziali (Ten. Col.), potrebbe essere quella di posticipare la promozione al grado superiore anziché "alla vigilia", all'atto del termine del servizio quale riservista. Ove ritenuti idonei per precedenti esperienze militari o per le qualifiche conseguite nella vita civile, possono essere impiegati nelle predette mansioni anche Ufficiali appartenenti alla Riserva di Complemento. Per ciò che attiene ai Sottufficiali e i Graduati di truppa, non vi sono preclusioni se non quelle di una formazione preventiva per l'incarico a cui sono destinati. Il personale della 2ª categoria invece verrebbe richiamato ed impiegato solo nel caso di mobilitazione generale.

## **4.2 Riserva Operativa**

La R.O. è composta da personale riservista (Graduati, Militari di Truppa e Volontari del Servizio Nazionale) immediatamente impiegabile e appositamente addestrato per assolvere incarichi sul territorio nazionale di tipo operativo e logistico. La riserva operativa è basata su una componente volontaria a ferma brevissima (6 mesi o limitata all'esigenza), destinata a creare le premesse per la creazione se necessario di una riserva più ampia alla quale assegnare, nel breve periodo disponibile, l'assolvimento di compiti operativi accessori sia in ambito nazionale (Strade Sicure, ecc..) che nelle missioni all'estero (es. vigilanza nelle basi dei contingenti fuori area, compiti logistici all'interno delle stesse). Questa componente rappresenta il vero e proprio motore della Riserva, l'unica in grado di produrre riservisti, nonché unità operative per compiti di media complessità. Tale personale sarà prioritariamente impiegato presso i reparti operativi per l'addestramento e l'impiego durante la formazione e i richiami periodici e presso i reparti della Riserva in caso di richiamo per emergenze. La Riserva Operativa sarà addestrata durante l'istruzione iniziale presso i RAV (1° mese) e presso il reparto a cui il riservista sarà agganciato in seguito. Il livello di istruzione da impartire è quello tale da consentire al riservista di operare nell'ambito del proprio plotone. E' peraltro opportuno precisare che il personale riservista può essere impiegato anche in missioni all'estero in compiti corrispondenti al proprio incarico, se inserito nell'organico del reparto delle Forze Operative Permanenti a cui è agganciato. Il personale della Riserva Operativa andrebbe a comprendere anche la Riserva di Complemento, ossia quel personale della categoria Ufficiali

---

rinforzati con ufficiali riservisti per poter assicurare un efficace collegamento.

che ha svolto il servizio di ufficiale di complemento e che ha lasciato la Forza Armata.

### **4.3 Riserva Selezionata (già prevista)**

Composta da Ufficiali in possesso di particolari professionalità di interesse per le Forze Armate che sono richiamati per il completamento dei Contingenti delle Forze Operative che richiedono dette professionalità ovvero per il completamento delle unità della riserva Operativa. In tale quadro, il progetto in argomento non necessita di modifiche /integrazioni al vigente quadro normativo.

# 5

## Organizzazione delle Forze delle Riserva Operativa

### 5.1 Normativa di riferimento

Per il personale della riserva selezionata vale quanto disposto dal DL 464 del 28/11/1997 sul completamento dei Comandi. Per la categoria degli Ufficiali, dei Sottufficiali e dei Militari di Truppa, la legittimità giuridica per il richiamo in servizio del personale appartenente alle Forze di Riserva è assicurata dal combinato disposto dell'art. 988 del Codice dell'Ordinamento Militare (COM) e del Decreto del Ministro della Difesa del 18 aprile 2006. In particolare *“i militari in congedo delle categorie dei sottufficiali, dei militari di truppa in servizio di leva, dei volontari in ferma annuale e dei volontari in ferma breve, in ferma prefissata e in servizio permanente possono essere richiamati in servizio, su base volontaria e a tempo determinato non superiore a un anno”*. Specifiche norme disciplinano:

- limiti di età, requisiti per il richiamo, durata della ferma, cessazione anticipata dal servizio (artt. 889 e 1006 del COM, Decreto Ministeriale 18 aprile 2006);

- conservazione del posto di lavoro (art. 990 del COM);
- stato giuridico e trattamento economico (art. 1799 del COM per i dipendenti pubblici e Legge 10 giugno 1940, n. 653 per i dipendenti privati).

In tale quadro, il progetto in argomento non necessita di modifiche/integrazioni al vigente quadro normativo.

## **5.2 Organizzazione**

Saranno costituite unità di livello battaglione/ compagnia poste alle dipendenze di Reggimenti operativi/ Enti, con compiti prioritariamente inerenti alla 4<sup>^</sup> Missione. Orientativamente si prevederà almeno n.1 cp. per regione amministrativa ad esclusione di Liguria, Molise e Basilicata in quanto prive di unità operative sul loro territorio e l'Abruzzo poiché sede del solo 9° rgt. f. alp., già rinforzato con la costituzione del btg. alp. multifunzione "Vicenza". Le unità da costituire saranno composte prioritariamente da unità dell'arma base, di artiglieria, del genio, logistiche e per la difesa CBRN, prevedendo una struttura su:

- Comando di battaglione (o reparto equivalente);
- Compagnia (o reparto equivalente) Comando e Supporto Logistico;
- Una o più compagnia (o reparto equivalente) operativa<sup>10</sup>.

Le compagnie previste inizialmente saranno 51 e ogni reparto a livello battaglione della riserva disporrà di un'unità per il supporto logistico, organizzata sulla falsariga di una Compagnia Comando e Supporto Logistico in grado di sostenere logisticamente il reparto di riservisti qualora dislocato in operazioni fuori dalla sede stanziata. Ogni battaglione avrà una forza di circa 500 militari, in modo da poter intervenire con una componente sufficientemente robusta. Le 51 compagnie saranno articolate su 150 unità, mentre il Comando di battaglione e la Compagnia Comando e Supporto Logistico avranno una forza complessiva di 200 unità. Il progetto inquadra 10.000 unità, di cui:

- 1.240 quadri (90 U/440 SU/710 Gr.);
- 5.200 Volontari del Servizio Nazionale;

---

<sup>10</sup>Fucilieri, obici, Pionieri, ecc.

- 3.560 riservisti.

I Volontari del Servizio Nazionale sono quel personale che sta svolgendo il periodo iniziale di istruzione di 2 + 4 mesi. I riservisti invece sono il personale che ha già svolto servizio militare in passato (VFP e similari) oltre al personale dei Volontari del Servizio Nazionale che è già stato congedato senza demerito. La componente genio della riserva sarà organizzata principalmente per compiti di ripristino della viabilità, bonifica di ordigni esplosivi e di sgombero macerie. Nel citato **Allegato E** ubicazione e consistenza dei reparti.

### **5.3 Criteri per la selezione del personale**

Il personale che entra a far parte della riserva deve possedere adeguate qualità psicofisiche e in particolare:

- non deve avere patologie inabilitanti e croniche che lo rendano inadatto a operare in situazioni di igiene deteriorate o in presenza di epidemie;
- deve superare prove di efficienza operativa commisurate alla propria fascia di età uguali a quelle del personale in servizio permanente;
- verrà assegnato alle varie unità sulla base dell'arma e della specialità di appartenenza al fine di preservare e mantenere lo spirito di Corpo;
- il possesso di talune qualifiche costituirà punto di merito per l'assegnazione a reparti particolari (brevetto di paracadutismo per le aviotruppe, patente nautica e qualifica anfibia per i lagunari, guida o istruttore di sci o roccia per le truppe da montagna, qualifiche professionali per i reparti del genio, sanità e CBRN, ecc).

### **5.4 Richiamo in servizio e mantenimento dell'operatività**

Per la categoria degli Ufficiali in Ausiliaria il richiamo è disposto dallo Stato Maggiore di Forza Armata autonomamente per i richiami addestrativi annuali, ovvero in attuazione dello stato di emergenza nazionale dichiarato dall'autorità di governo. Per il personale appartenente alla Riserva di Complemento, il richiamo in servizio avviene solo per esigenze di completamento non risolvibili con il personale in Ausiliaria. Il bilanciamento tra efficacia dell'addestramento, conteni-

mento dei costi e sostenibilità da parte del personale riservista potrebbe essere perseguito con le seguenti modalità.

1. Prevedere uno o due cicli addestrativi annuali obbligatori, per esempio di 13 (lunedì-sabato settimana successiva) e 6 giorni, esonerando da essi coloro che sono stati richiamati per motivi operativi o tecnico-logistici, in quanto:

- tale soluzione è positivamente già sposata da altre Nazioni;
- un addestramento minimo annuale è necessario agli appartenenti alla "riserva operativa" che devono ricevere uno standard addestrativo simile a quello degli effettivi;
- vi deve essere una economia di risorse finanziarie;
- i cicli su fine settimana aggraverebbero l'organizzazione e le finanze;
- i cicli troppo lunghi potrebbero ledere l'attività normalmente svolta dal riservista.

2. L'obbligo di appartenere alla riserva per un numero minimo di anni, che generalmente va – nelle altre Nazioni – dai 3 in su, o inversamente proporzionale al servizio prestato (per coloro che provengono dal servizio attivo), potrebbe essere applicato anche in Italia con i seguenti criteri:

- una ferma triennale/quinquennale obbligatoria, escluso il periodo addestrativo iniziale, rinnovabile fino al limite di età;
- l'obbligo di disponibilità per tre anni dopo il congedo illimitato per la truppa (con almeno 6 mesi di servizio) e dopo il transito nella riserva per i graduati, nel "complemento" o "riserva", per Ufficiali e Sottufficiali;
- a domanda, per ferme di tre anni in tre anni, facendo parte della "riserva operativa" fino al limite di età prevista.

3. Come già avviene in altri Stati (da 6 mesi ad un anno) è da prevedere che i richiami per motivi operativi o tecnico-logistici durino massimo 6 mesi, rinnovabili per ulteriori 6 mesi e gli ulteriori richiami siano intervallati da minimo di 6 mesi.

4., 5., 6. l'impiego in teatri operativi con le stesse modalità del personale in servizio effettivo; addestramento standard come per i militari in servizio effettivo.

retribuzione pari ai militari in servizio effettivo dello stesso grado e avanzamento al grado superiore (o concorsi alla categoria superiore) simile e con gli stessi tempi del servizio effettivo.

7. benefici (anche in ragione di un minimo di servizio effettivo), per esempio:

- bonus per datori di lavoro;
- pagamento delle tasse scolastiche;
- sgravi fiscali maggiorati per le assicurazioni;
- programmi per il benessere, tipo "Army reserve family programs" statunitense;
- riviste specifiche, tipo "Warrior citizen" statunitense;
- applicabilità delle convenzioni come per il personale in servizio attivo;
- speciali benefits per i figli;
- valenza nei concorsi pubblici del servizio (effettivamente) prestato e delle competenze acquisite;
- computo separato ai fini pensionistici del servizio prestato quale riservista.

<sup>11</sup> In particolare il richiamo addestrativo annuale di 13 +6 giorni è computato al fine dei contributi pari a un mese. Eventuali richiami per esigenze operative sono invece computati in misura calendariale (1 mese ogni 30 giorni di servizio).

Il personale sarà richiamato in servizio ogni anno per l'effettuazione del ciclo addestrativo che consenta di mantenerne l'operatività. Durante questo periodo dovrà raggiungere e mantenere gli standard previsti per l'arma e la specialità di appartenenza. Il mancato raggiungimento di detti standard comporterà un ulteriore periodo di ferma senza assegni e a titolo oneroso fino al raggiungimento del livello richiesto. Il richiamo in servizio per l'effettuazione del ciclo addestrativo annuale è disposto dagli alti Comandanti intermedi sulla base degli impegni

---

<sup>11</sup>Il servizio prestato quale riservista se contato separatamente rispetto all'anzianità pensionistica maturata con la professione normalmente esercitata dal personale, lo agevola nel raggiungimento dell'età pensionabile. Ad esempio un individuo che svolge da 10 anni un lavoro e ha svolto 10 richiami annuali (di 13 +6 giorni) avrà maturato altri 10 mesi di anzianità contributiva grazie ai contributi versati dallo Stato.

addestrativi/operativi delle Grandi Unità alle loro dipendenze<sup>12</sup>. Il personale, su base volontaria, potrà essere impiegato per il completamento dell'unità a cui è agganciato per missioni all'estero, previa l'effettuazione di un ciclo addestrativo che lo renda idoneo a svolgere il proprio incarico. Il richiamo di unità della Riserva per esigenze operative è disposto dallo SME a seguito della dichiarazione dello stato di emergenza su tutto il territorio nazionale o di parte di esso decretato dal Governo della Repubblica. Il personale riservista dovrà essere in grado di svolgere i seguenti compiti di base:

- svolgimento di esercitazioni a fuoco del livello di plotone in attacco e in difesa<sup>13</sup>;
- difesa di punti sensibili e cinturazione di obiettivi;
- movimento in autocolonne;
- pattugliamento motorizzato e appiedato.

Inoltre in supporto alla Protezione Civile responsabile per l'area:

- condotta di ricerca a terra su aree ove si sono verificati fenomeni di dissesto (sismici, idrici, idrogeologici) per la localizzazione di soggetti da recuperare;
- predisposizione attendamento per ricezione sfollati;
- mantenimento sottosistemi di campi/attendamenti;
- controllo perimetrale degli accessi all'area oggetto del dissesto.

I quindici giorni lavorativi del periodo richiamo possono essere frazionati in moduli di cinque giorni (tutti lavorativi anche quando includono in fine settimana) per l'esecuzione di uno specifico modulo addestrativo. Per il personale dei reparti sanità e CBRN, il personale riservista dovrà affrontare un ciclo di addestramento annuale di almeno 20 giorni complessivi (un fine settimana al mese per 10 mesi)<sup>14</sup>. Durante tale periodo, il personale dovrà:

---

<sup>12</sup>Esso sarà previsto e finanziato inserendolo nella direttiva addestrativa annuale anche per l'assegnazione delle aree addestrative/poligoni necessari.

<sup>13</sup>Scuola tiro per le unità di artiglieria, gittamento di un ponte o riattamento di un itinerario per le unità del genio, o attività equivalenti.

<sup>14</sup>Anche per questo personale il richiamo addestrativo è conteggiato ai fini pensionistici come detto in precedenza.

- sostenere una formazione specifica (minimo 50 ore) inerente al loro incarico peculiare;
- svolgere corsi con la Protezione Civile per la gestione di emergenze di carattere medico, epidemiologico e di bonifica CBRN;
- effettuare lezioni di mantenimento con armi portatili.

Inoltre, ogni anno un'aliquota di personale potrà partecipare a un'esercitazione con la Protezione Civile, il cui calendario sarà concordato tra il COE e il Dipartimento della Protezione Civile. Al riguardo, anche allo scopo di abbattere i costi e ridurre l'onere a carico delle unità da cui dipendono, i reparti e i militari delle FRO possono seguire specifici moduli addestrativi a cura delle Associazioni Combattentistiche e d'Arma resisi disponibili a tale scopo. I programmi, sia nel settore Protezione Civile che in quello più propriamente militare, sono definiti dallo SME mentre gli Istruttori vengono validati dagli stessi reparti in vita. All'uopo, vengono sottoscritti appositi protocolli d'intesa tra SME e Associazioni d'Arma<sup>15</sup>. Dopo la fase iniziale anche le categorie Ufficiali e Sottufficiali, della Riserva operativa, possono essere reclutati direttamente dalla vita civile (ovvero tra il personale già facente parte della FRO) tramite i seguenti accorgimenti:

- per gli Ufficiali, oltre a prevedere un specifico titolo accademico e brevetti/corsi, dovrà essere prevista una formazione di base che varia dai due ai quattro mesi secondo la professionalità accademica di ciascuno, o la provenienza da un ruolo sottostante (per esempio: per il medico sono sufficienti due/ tre mesi per acquisire conoscenze militari di base, non per un Ufficiale di fanteria che, oltre all'addestramento fisico e morale, all'organica, alla tattica, alla logistica ecc., deve conoscere il funzionamento delle armi dal fucile al mortaio fino a quello dei missili contro-carri). Affinché questi brevi periodi siano sufficienti è necessario far molta leva sulla selezione concorsuale, sulla formazione e sul reclutamento degli istruttori: poiché il personale della riserva attiva sono militari a tutti gli effetti che non svolgono un servizio attivo, a cui bisogna dare atto della loro disponibilità a svolgere una attività particolare per la collettività, obbligandosi, con ferme

---

<sup>15</sup>Si sono dichiarati disponibili a condurre specifici corsi di formazione le associazioni d'arma dei Fanti, Bersaglieri, Alpini, Lagunari, Carristi, UNUCI e Arma TRAMAT. Le associazioni dovranno rendere noto un catalogo di corsi che intendono sviluppare a favore della Forza Armata.

triennali, ad essere richiamati. Per l'attuazione giuridica vi è la necessità di aggiungere dei "capi" al Titolo III del libro IV del Codice dell'Ordinamento Militare. Queste considerazioni fatte su concorso, istruttori e modifiche al Codice valgono anche per le altre categorie.

- Per i Marescialli/Ispettori, oltre a prevedere uno specifico titolo accademico di durata triennale (ovvero in alcuni casi anche il titolo accademico di durata quinquennale – "LM" del DM 270/2004), e brevetti, secondo il settore di impiego, dovrà essere prevista una formazione di base di quattro mesi, ovvero di due mesi se provenienti dai Sergenti/Sovrintendenti della "riserva attiva". L'addestramento sarà diversificato, dal secondo mese (per i non provenienti dal ruolo sottostante), secondo le armi/specialità/incarico.
- Per i Sergenti/Sovrintendenti, previsione di un titolo di scuola media superiore, specifico secondo il settore di impiego (ed in alcuni casi anche titolo accademico di durata triennale – "L" del DM 270/2004), dovrà essere prevista una formazione di base di uno/due mesi (tale periodo ridotto rispetto ai vincitori di concorso in servizio permanente è dovuto ai requisiti maggiori che i concorrenti della "riserva operativa" devono avere, esempio: titolo di studio superiore e brevetti, corsi specifici e l'assegnazione di un incarico in linea con quello posseduto da graduato – cosa non applicabile per quelli provenienti dal servizio effettivo).

<b>Categoria</b>	<b>Formazione base (con pre-requisiti) mesi</b>	<b>Formazione base (senza pre-requisiti) mesi</b>	<b>Formazione base del personale effettivo mesi</b>
Ufficiali	2-4	6-8	4 (RS provenienti dai SU)
Marescialli	2-4	6-8	24 e 6 (se provenienti da concorso interno)
Sergenti	1	5-6	6
VSP	0,5	1-2	1-3
VFP1	1+1	3-4	3-4

Tabella 1: Durata della formazione per categoria di personale

## 5.5 Documentazione personale e Avanzamento

Per quanto riguarda la documentazione caratteristica niente è da modificare o da aggiungere, nella considerazione che, anche per i richiami addestrativi di pochi giorni, è prevista la compilazione della documentazione caratteristica. Anche per l'avanzamento è opportuno applicare il criterio della semplicità, pertanto gli Ufficiali avranno un avanzamento secondo la tempistica, figurativa, del Ruolo speciale. Sottufficiali Graduati e Truppa secondo la tempistica, figurativa, del rispettivo ruolo (compreso se a scelta o ad anzianità), con la precisazione che la tempistica vale solo per il periodo in cui si è nella posizione di appartenente alla "riserva operativa" e non alla "riserva". Per quanto riguarda la progressione nella carriera, il passaggio ad ufficiale superiore è comunque subordinato alla frequenza del corso di Stato Maggiore<sup>16</sup>.

## 5.6 Valutazione dei costi

Le unità della riserva, per poter essere impiegate a fianco o in sostituzione delle unità operative devono avere armamento ed equipaggiamenti credibili, al massimo della generazione precedente rispetto a quelli in dotazione ai reparti dei reparti operativi dell'esercito di campagna. Al di fine di quantificare seppur in prima approssimazione i costi riferendoli alle sole 51 compagnie considerate, si è proceduto ad un calcolo di massima facendo riferimento alle tabelle standard NATO (**Appendice G**) e considerando:

- i battaglioni di fanteria e specialità formati da 6 compagnie (1 Compagnia Comando, 3 Compagnie fucilieri, 1 compagnia mortai e 1 compagnia controcarri);

Al riguardo, per i battaglioni di fanteria si è tenuto conto del diverso costo di equipaggiamenti e di formazione tra le compagnie meccanizzate/medie, e quelle di fanteria leggera, che hanno assetti meno costosi ma un addestramento più oneroso;

- i battaglioni del genio su 4 compagnie e si è tenuto conto del diverso costo tra le compagnie guastatori e quelle di pontieri;

---

<sup>16</sup>Per gli ufficiali della riserva che intendano frequentare il corso di SM si può far ricorso all'apprendimento a distanza con verifiche periodiche ed esami finali presso gli istituti di formazione.

- i gruppi di artiglieria (terrestre e controaerei) sono stati considerati a struttura ternaria (+ batteria comando), in totale quindi quattro batterie. Per le unità di artiglieria terrestre sono stati considerati quelli di unità a traino meccanico.

Si è considerato il costo di investimento tenendo presenti gli oneri relativi all'acquisizione e/o l'ammodernamento dei materiali esistenti mediante aggiornamenti di mezza vita operativa, sempre facendo riferimento alle citate tabelle. Detti costi sono da sostenere all'inizio del programma e, in media ogni 25 anni per l'ammodernamento /sostituzione dei materiali. Per quanto riguarda il costo di esercizio, esso è stato calcolato considerando n.3 mesi l'anno come periodo medio di permanenza in servizio di ciascuna compagnia di riservisti. Le cifre sono espresse in milioni di Euro.

Tabella 2: Costi di Investimento ed Esercizio per Compagnia/Batteria

<b>COMPAGNIE / BATTERIE</b>	<b>NUMERO</b>	<b>COSTI DI INVESTIMENTO</b>	<b>COSTI/ANNO</b>
Fanteria meccanizzata	16	345	32,25
Alpini	6	141	8,75
Paracadutisti	2	90	4
Lagunari	3	140	5,5
Carri/blindo	2	476	5
Artiglieria ter. TM	2	270	5,5
Artiglieria c/a	4	480	12,5
Genio (gua. e pt.)	3	481	12,5
Sanità	3	560	20,7
CBRN	2	61	2,5
TRAMAT	2	188	10
<b>TOTALE</b>	<b>51</b>	<b>2.887</b>	<b>63,75</b>

I costi per i materiali sono, solamente quelli relativi alla loro manutenzione (e alla quota di ammortamento) e ai loro consumi nei periodi di addestramento della "riserva operativa". Quanto al costo della manutenzione dei materiali possiamo ipotizzare a grandi linee un'incidenza di circa lo 0,1% del reparto (a livello di Reggimento con un Battaglione di Riserva operativa di 2 cp.). A questi costi bisogna aggiungere i costi sostenuti per i periodi addestrativi della "riserva operativa"

che in relazione ai giorni addestrativi e ai volumi organici possiamo prevedere in meno dell'1% del budget del reparto (considerando i costi fissi a circa il 40%). Gli oneri finanziari per il vestiario necessario per i periodi di ferma e porzione dei costi (in quanto già sopra forfettariamente calcolati) per il materiale di consumo (cartucce, carburanti, cancelleria ecc.) sono invece compresi nelle spese di esercizio (63,75 Milioni di Euro l'anno). Ai costi sopra decritti bisogna aggiungere i costi per rimpinguare i Centri/Poli/magazzini di armi, mezzi e equipaggiamenti per la mobilitazione delle Grandi unità da costituire all'emergenza, quelli per le armi i mezzi e gli equipaggiamenti non potuti reperire in Centri/Poli/magazzini delle Forze Armate. Questi ultimi oneri non sono stati considerati nello studio presente.

## **5.7 Mezzi e Materiali**

Il personale all'atto del congedo, sarà autorizzato a trattenere il vestiario e l'equipaggiamento (zaini e buffetterie), con cui sarà equipaggiato per gli anni del richiamo. L'armamento individuale e di reparto, i mezzi e le dotazioni dei reparti di riservisti saranno custoditi nelle sedi dei reparti in vita a cui essi sono affiliati. Un nucleo di attivazione presso il reparto in vita composto da personale proveniente dai quadri "svecchiati" è responsabile della loro tenuta in efficienza. I mezzi e il materiale di armamento dei reparti di riservisti saranno compatibili con quelli dei reparti dell'esercito permanente anche se di modello meno recente. Quanto sopra per il necessario contenimento dei costi e per consentire al personale della riserva di operare, in linea di massima, sullo stesso materiale da essi impiegato all'epoca del loro servizio attivo. Esistono nei depositi veicoli da combattimento (carri C1, Leopard 1 e derivati) che possono essere impiegati per l'equipaggiamento delle Forze della Riserva Operativa<sup>17</sup>. La produzione e l'ammodernamento dei mezzi necessari, circa 1.000 mezzi tattici ruotati e 250 veicoli corazzati (carri, trasporto truppe e semoventi d'artiglieria), potrebbe essere affrontata facendo ricorso ai mezzi disponibili presso i depositi ed essere una soluzione con costi non proibitivi in grado di assicurare mobilità tattica e capacità di combattimento ai reparti da costituire. L'approvvigionamento dei mez-

---

<sup>17</sup>Al riguardo si potrebbe prevedere il riutilizzo degli scafi di carro Leopard attualmente presenti nei depositi per la costruzione di Veicoli da Combattimento Corazzati per la fanteria in grado di operare in scenari urbanizzati come gli israeliani Ahzarit.

zi necessari e la riconversione dei veicoli da combattimento, potrebbe inoltre costituire un volano per contribuire alla ripartenza dell'economia nazionale.

## **5.8 Sostegno Logistico e amministrativo**

In guarnigione, le unità interessate poiché inquadrare in reggimenti/enti (ovvero Centri di Spesa Secondari) faranno riferimento:

- all'unità di appartenenza, per la programmazione e gestione delle risorse finanziarie;
- alla Direzione d'Intendenza per il supporto tecnico amministrativo.

Per l'addestramento congiunto con la Protezione Civile e nella fase d'impiego, potranno essere sottoscritti appositi accordi con la contro parte per valutare l'onerosità dell'intervento e l'eventuale ristoro. In particolare potrà essere prevista la sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa che costituisca la cornice giuridica all'interno della quale stipulare convenzioni/accordi attuativi sia a livello nazionale sia locale per le attività di cooperazione in ambito formativo, addestrativo ed esercitativo. Il sostegno logistico (Sostegno Diretto) verrà garantito dalla cp. mantenimento del rgt. L. di Brigata per le unità dislocate nell'ambito di Enti risalenti ad una B. di Manovra. Ove lo sviluppo di questa sinergia non fosse percorribile in ragione della distanza geografica ovvero della non disponibilità di una unità logistica specializzata di riferimento, andranno ricercate altre forme di realizzazione del sostegno logistico coinvolgendo EdR del Sostegno Diretto non inquadrati nelle B. di Manovra (e.g. Sostegno Areale enucleato da organi del Comando dei Supporti Logistici) ovvero Enti del Sostegno Diretto con capacità di intervento in termini manutentivi. In guarnigione, il necessario sostegno logistico e amministrativo verrà garantito dalla Direzione d'Intendenza del Comando/G.U. da cui dipende l'unità presso cui il personale è stato assegnato. I fondi necessari per le spese relative al personale, all'addestramento, all'equipaggiamento, agli adeguamenti infrastrutturali, al sostegno logistico, saranno attinti dal citato "Fondo Nazionale per il Servizio Volontario Nazionale". Per l'addestramento congiunto con la Protezione Civile e nella fase d'impiego, potranno essere sottoscritti appositi accordi con la contro parte per valutare l'onerosità dell'intervento e l'eventuale ristoro. Ulteriori risorse potrebbero essere tratte dalle Regioni Amministrative per eventuali intervento progetti ad hoc (interventi di prima as-

sistenza alle popolazioni colpite e di ripristino del territorio in caso di pubbliche calamità e/o progetti di sensibilizzazione della popolazione per la prevenzione dei rischi sul territorio nonché esercitazioni di allertamento).

## **5.9 Obblighi e incentivi**

Il personale all'atto dell'accettazione di ingresso nella riserva si impegnerà a mantenere in ordine e in perfetta efficienza il proprio corredo militare per la durata di tutta la sua permanenza nella riserva e di provvedere a proprie spese alla sostituzione del materiale deteriorato. La mancata presentazione, senza giustificato motivo, a due cicli consecutivi di addestramento comporterà l'esclusione dalla Riserva Operativa.

Il mancato raggiungimento degli standard individuali previsti dal proprio incarico, comportano la permanenza a titolo oneroso in servizio fino al raggiungimento dei medesimi, senza oneri da parte dello stato nei confronti del datore di lavoro. I requisiti per il richiamo in servizio dei militari di truppa sono previsti dagli artt. 889 e 1006 del COM, Decreto Ministeriale 18 aprile 2006. In particolare:

- non aver superato il quarantacinquesimo anno di età;
- non aver riportato, in sede di valutazione caratteristica degli ultimi cinque anni di servizio prestato o al termine del periodo di richiamo, una valutazione inferiore a "superiore alla media" o giudizio equivalente, ovvero aver fornito un rendimento inferiore a "molto buono";
- cittadinanza italiana;
- godimento dei diritti civili e politici;
- idoneità psico-fisica e attitudinale per l'impiego nelle Forze Armate;
- non essere stati condannati per delitti non colposi, anche con sentenza di applicazione della pena su richiesta, a pena condizionalmente sospesa o con decreto penale di condanna, ovvero non essere in atto imputati in procedimenti penali per delitti non colposi;
- esito negativo agli accertamenti diagnostici per l'abuso di alcool e per l'uso, anche saltuario od occasionale, di sostanze stupefacenti nonché per l'utilizzo di sostanze psicotrope a scopo non terapeutico;

- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione;
- aver tenuto condotta incensurabile;
- non aver tenuto comportamenti nei confronti delle istituzioni democratiche che non diano sicuro affidamento di fedeltà alla Costituzione repubblicana e alle ragioni di sicurezza dello Stato.

Gli incentivi al richiamo in servizio sono:

- possibilità di avanzamento nel grado;
- conservazione del posto di lavoro pubblico e privato;
- mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro;
- trattamento economico simile ai pari grado in servizio permanente.

Inoltre, è necessario prevedere:

- incentivi fiscali in favore dei datori di lavoro di personale dipendente che aderisce al richiamo in servizio;
- agevolazioni fiscali sulle imposte sul reddito per i lavoratori dipendenti e autonomi che aderiscono al richiamo in servizio;
- punteggi incrementali in relazione al totale dei giorni di richiamo per i concorsi nella Pubblica Amministrazione (al superamento di prestabilite soglie di giorni di richiamo saranno corrisposti punteggi maggiori);
- computo ai fini pensionistici del servizio prestato e attribuzione di un bonus supplementare pari a una frazione del servizio prestato<sup>18</sup>;
- Indennità operativa di presenza in servizio <sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup>Si potrebbe ipotizzare 1/5 ossia un anno di bonus ogni cinque anni di servizio.

<sup>19</sup>Per evitare che il personale riservista, una volta richiamato, si assenti per motivi vari, continuando a svolgere il proprio mestiere da civile anche durante il periodo di richiamo, è opportuno che parte non secondaria della retribuzione sia erogata come indennità da corrispondere solo se in riservista è effettivamente presente in servizio.

# 6

## Sedi e denominazione delle unità

Dal punto di vista infrastrutturale, essendo le unità di riservisti "organiche" a reparti in vita basati su personale professionale, essi troveranno sede nei medesimi sedimi e assumeranno la denominazione di reparti già appartenuti a quel reggimento in anni passati. In questo modo quelle che si andranno a costituire saranno unità che hanno una loro precisa connotazione storica e che hanno contribuito in pace e in guerra all'identità e alle glorie del reggimento. Nel citato **Appendice E** sono elencate le denominazioni dei reparti e le sedi proposte per regione.

# 7

## Conclusioni

Posto nei termini suindicati, l'Esercito Italiano potrebbe disporre nel medio termine (tre anni dall'approvazione) di un bacino di reparti della riserva che assumerebbe i contorni di un servizio ausiliario allo stesso tempo moderno e in continuità con le tradizioni. Un provvedimento in grado di rispondere a una esigenza operativa, e nel contempo capace di andare incontro ad una necessità educativa ben avvertita dalla società, avvicinando i giovani alle istituzioni e fornendo loro quelle capacità basilari per la gestione delle emergenze e degli interventi di pubblica utilità. Da non dimenticare, infine, la possibilità di effettuare uno screening sanitario ad un campione della popolazione giovanile, come avveniva in passato, che fornirebbe un quadro medico generale utile ai fini della prevenzione, diagnosi precoce e cura di varie malattie, perseguendo gli obiettivi di miglioramento delle condizioni di vita e creazione di un osservatorio che possa incrementare l'efficienza della la sanità pubblica negli anni a venire.

## Bibliografia

STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO III Reparto Pianificazione Generale e Finanziaria, *Approfondimento concettuale e capacitivo sull'Aviazione dell'Esercito: requisiti e caratteristiche delle nuove piattaforme ad ala rotante classe Utility*.

Gittleman, I. S. e Berelovich, E., *Approaches to the Future Battlefield - The Debate on Armed Drones in Israel and Germany as a Case Study*.

Hoffman, F. G., *Conflict in the 21st Century: The Rise of Hybrid Wars*, Potomac Institute for Policy Studies, 2007.

Fabbri, D., *Scuola di DOMINO – Master di Geopolitica umana – Strategia e tattica dell'Italia*, 2024.

Comando per la formazione, specializzazione e dottrina dell'Esercito polo Aviazione dell'Esercito n. 6330 pie 3.34, *L'impiego dell'Aviazione dell'Esercito*, edizione 2015.

NATO Standardization Office (NSO), *ATP-3.2.49 Use of Helicopters in Land Operations*, Edition A, Version 1, May 2024.

Rogoway, T. e Altman, H., *U.S. Has Captured Venezuelan President Nicolas Maduro*, in TWZ, 03/01/2026.

Fox, A. C., *Army Aviation and decisiveness in the Air-Ground Littoral*, in AUSA, Land Warfare Paper, 22/08/2024.

- Rainey, J. E. e Greer, J. K., *Land Warfare and the Air-Ground Littoral*, in Army Aviation Magazine, 31/12/2023.
- Warden, J. A., *The Air Campaign: Planning for Combat*, National Defense University Press, Washington DC, 1988.
- Riggi, F., *Abbiamo un problema con i Deep Fires? Parte IV*, in AlzoZero Informazioni Difesa, 06/01/2026.
- Scales, R., *Scorpion's Tail: The Relentless Rise of Islamic State*, Oxford, 2016.
- Scales, R., *Firepower in Limited War*, Novato, 1985.
- Grau, L., *The Russian Way of War: Force Structure, Tactics, and Modernization of the Russian Ground Forces*, Fort Leavenworth, 2016.
- Johnson, D., *The Russian Way of War: Force Structure, Tactics, and Modernization of the Russian Ground Forces*, Arlington, 2018.
- Freedman, L., *The Future of War: A History*, London, 2017.
- Kofman, M., *Russian Military Strategy: Core Tenets and Operational Concepts*, Washington D.C., 2021.
- Watts, B., *The Evolution of Precision Strike*, Washington D.C., 2022.
- Arquilla, J., *Bitskrieg: The New Challenge of Cyberwarfare*, Cambridge, 2021.
- Biddle, S., *Military Power: Explaining Victory and Defeat in Modern Battle*, Princeton, 2004.
- Cordesman, A., *Israel and the Changing Middle East*, Washington D.C., 2015.
- Cohen, E., *Israel's National Security Strategy: Past, Present, and Future*, Tel Aviv, 2017.
- Deptula, D., *Multi-Domain Command and Control*, Maxwell AFB, 2020.
- Gordon, J., *The Future of Rotary-Wing Aviation in Modern Warfare*, London, 2023.
- Kofman, M., "A Modern Russian Way of War?", in *War on the Rocks*, Washington D.C., 2016, pp. 1-12.

- Watling, J., "The Arms of the Future: Technology and Close Combat in Ukraine", in *RUSI Journal*, London, 2022, pp. 8-15.
- Kofman, M. e Lee, R., "Not Built for Purpose: The Russian Military's Ill-Fated Force Design", in *War on the Rocks*, Washington D.C., 2022, pp. 1-18.
- Watts, B., "Mosaic Warfare: Exploiting Artificial Intelligence", in *CSBA Reports*, Washington D.C., 2017, pp. 3-20.
- Deptula, D. e Gunzinger, H., "Multi-Domain Operations: The New Reality", in *Mitchell Institute Reports*, Arlington, 2019, pp. 5-25.
- Spencer, J., "Urban Warfare in Gaza: Lessons Learned", in *Modern War Institute*, West Point, 2021, pp. 1-10.
- Lavik, A., "Helicopters in High-Intensity Warfare", in *Journal of Military Studies*, Oslo, 2023, pp. 45-62.
- Kreuze, M., "Beyond Air Superiority: The Growing Air Littoral", in *Æther: A Journal of Strategic Airpower*, Maxwell AFB, 2023, pp. 20-38.
- Mansharof, Y., "השימוש במסוקים בלחימה האורבנית בעזה" (L'uso degli elicotteri nella guerra urbana a Gaza), in *Ma'arachot*, Tel Aviv, 2021, pp. 34-41.
- Ben-Israel, A., "חדשנות טכנולוגית בשדה הקרב המודרני" (Innovazione tecnologica nel moderno campo di battaglia), in *INSS Insight*, Tel Aviv, 2020, pp. 1-6.
- Dekel, U., "האתגרים האסטרטגיים של ישראל בזירה הצפונית" (Le sfide strategiche di Israele nell'arena settentrionale), in *INSS Strategic Assessment*, Tel Aviv, 2022, pp. 55-70.
- Inbar, E., "Israel's Evolving Military Doctrine", in *Middle East Quarterly*, Jerusalem, 2016, pp. 7-18.
- TRADOC G-2, "Tactical Threat Assessment: Russian Battalion Tactical Group", *TRISA*, Fort Leavenworth, 2019.
- TRADOC G-2, "Tactical Threat Assessment: UAV and Counter-UAV Operations", *TRISA*, Fort Leavenworth, 2020.
- TRADOC G-2, "Tactical Threat Assessment: Integrated Air Defense Systems", *TRISA*, Fort Leavenworth, 2021.

US Air Force, *The Department of the Air Force Role in Joint All-Domain Operations*, AFDP 3-99, 2021.

US Defense Standardization Program (DSP), *Modular Open Systems Approach (MOSA)*, <https://www.dsp.dla.mil/Programs/MOSA>.

NATO, *Factsheet - Next Generation Rotorcraft Capability (NGRC)*, June 2023.

Grest, H. e Heren, H., "What Is a Multi-Domain Operation?", *Joint Air & Space Power Conference*, 2019.

US Army, *The U.S. Army in Multi-domain Operations 2028*, December 2018.

US Army, *2019 Modernization Strategy: Investing in the Future*, October 2019.

European Defence Agency, *11 New PESCO Projects Focus on Critical Defence Capabilities and Interoperability*, May 2023.

Italian Defence General Staff, *The Chief of Defence Strategic Concept 2022*, September 2022.

General Staff of the Italian Army, *I 5 assi di sviluppo capacitivo per lo strumento militare terrestre*, September 2022.

NATO, *Tactics, Techniques and Procedures for Close Air Support and Air Interdiction (ATP-63/AJP 3.3.2.1)*, April 2019.

Marrone, A. e La Rocca, G. (a cura di), *Future Military Helicopters: Technological Innovation and Lessons Learned from Ukraine*, IAI, 2023.

Bryant, W., "Transforming and Modernizing Army Information Forces", *Small Wars Journal*, 16/12/2025.

Edwards, B., "Contested Logistical Resupply to the Zero Line", *Small Wars Journal*, 24/11/2025.

Henrotin, J., "Drones de surface. Quelles missions et quel avenir?", *Défense et sécurité internationale*, HS 26, 2012.

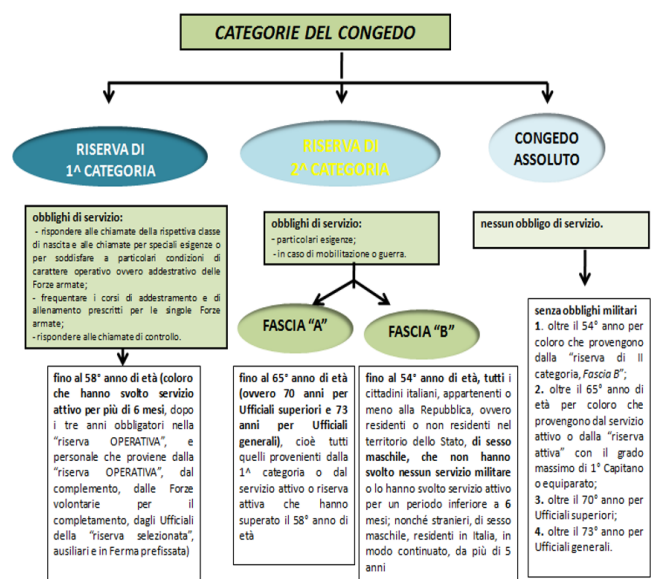
# Appendice A

## Possibile evoluzione dello stato giuridico



# Appendice B

## Possibile evoluzione delle categorie del congedo



I dati numerici sono la media degli ultimi anni tenuto conto delle proiezioni per il futuro (SME RAGEP). Esaminando lo specchio A e supponendo che solo il 50% per cento del personale in uscita dia la propria disponibilità a entrare nella Riserva Operativa, si evince che per gli ufficiali e i graduati non sussistono problemi a riempire gli organici con un impegno triennale. Per i Sottufficiali invece sono

PERSONALE IN USCITA OGNI ANNO DAI RANGHI DELL'EI

Specchio A

	Totale	DISPONIBILITA' STIMATA 50%	DISPONIBILITA' X TRIENNIO	DISPONIBILITA' X QUINQUENNIO
TRUPPA (VFP1) (VFP 4)	3.000 10	1.500 5	4.500 15	7.500 25
SOTTUFFICIALI (MARESCIALLI)	120	60	180	300
UFFICIALI (DA COL. A GEN.D.)	100	50	150	250

Specchio B

	Totale	DISPONIBILITA' STIMATA 90%	DISPONIBILITA' X TRIENNIO	DISPONIBILITA' X QUINQUENNIO
TRUPPA (VFP1) (VFP 4)	3.000 10	2.700 9	8.100 27	13.500 45
SOTTUFFICIALI (MARESCIALLI)	120	108	324	540
UFFICIALI (DA COL. A GEN.D.)	100	90	270	450

necessari più anni (almeno cinque) senza peraltro riuscire a completare il fabbisogno (400). Se viceversa (Specchio B) la disponibilità a far parte della Riserva Operativa fosse pari al 90% in quattro anni il volume organico dei SU sarebbe completo. Per ovviare a tale carenza, una soluzione possibile è quella di scegliere un'aliquota di riservisti provenienti dai VFP 1-4 (di cui c'è abbondanza) da promuovere sottufficiali dopo adeguata formazione.

# Appendice C

## Questionario sulle Forze di Riserva

### analisi dei dati raccolti

Di seguito le domande del questionario somministrato e l'analisi delle risposte fornite dal campione

1. Incarico del compilatore. Comandante di battaglione /reggimento (sottolineare la voce che interessa).

**Il questionario è stato somministrato in forma anonima a 37 Colonnelli comandanti di reggimento di cui 7 di unità Combat , 21 unità Combat Support e 9 di unità Combat Service Support. Una decina di enti non hanno fatto pervenire alcuna risposta. Ha risposto anche 1 Tenente Colonnello comandante di battaglione.**

2. Tempo di permanenza in comando al momento della somministrazione del questionario.

**La media dei mesi di periodo di comando dei comandanti è di 27,3 con un valore massimo di 48 mesi e un valore minimo di 1. Il campione è quindi rappresentativo di un gruppo di ufficiali superiori che ha ben presente la realtà del proprio reparto.**

3. Unità di manovra, Combat, Combat Support, Combat Service Support (sottolineare la voce che interessa).

**8 unità Combat (Fanteria e specialità, Cavalleria (linea e Corazzata), 21 unità Combat Support (Artiglieria Terrestre, Controaerei, Genio guastatori, pionieri, pontieri e ferrovieri, Trasmissioni) e 9 di unità Combat Service Support (Reparti Manutenzione, Reggimenti Logistici di Manovra, Enti Sanitari)**

4. Forza media presente dell'unità nel corso dell'ultimo anno (in termini percentuali riferiti all'organico previsto dalle Tabelle Organiche).

**I reparti in media dichiarano una forza media presente pari al 68% delle tabelle organiche. Questo valore appare più elevato nelle unità CSS mentre in quelle Combat e Combat Support. Il valore indicato è forse abbassato di qualche punto da un reparto dell'Aviazione dell'esercito di nuova costituzione e attualmente in fase di alimentazione. Appare peraltro chiaro che in reparti Combat riescono in genere ad avere la disponibilità del solo 60% delle pedine operative, per carenza di personale. Questo dato è altamente significativo della necessità di portare al 120% la forza delle unità. Questo dato è confermato dalle risposte alla domanda n.8 in cui la quasi totalità dei reparti Combat afferma che riesce ad avere operative 2 compagnie su 3. Situazione questa inaccettabile.**

5. La capacità in termini di personale dell'unità a far fronte ai livelli di manutenzione, e di tenere in efficienza gli equipaggiamenti peculiari (veicoli da combattimento, sistemi d'arma, ecc.) è ritenuta ottima, buona, sufficiente, insufficiente.

**Di seguito le risposte ottenute:**

- **Ottima: 4;**
- **Buona: 20;**
- **Sufficiente: 9;**
- **Insufficiente: 1.**

**Altri 4 comandanti non si sono sbilanciati e hanno genericamente parlato di capacità adeguata, che è stata interpretata come "sufficiente". Il complesso delle risposte evidenzia un andamento compatibile con una curva di Gauss ed è pertanto teoricamente credibile. Per contro, se si vanno ad incrociare queste dichiarazioni raffrontandole con quello che quotidianamente dichiarano gli stessi Cti di rgt. nelle riunioni di verifica delle problematiche logistiche delle varie linee mezzi, appare probabile che le risposte, destinate ad un organismo esterno siano state ritoccate in positivo. Questa deduzione è corroborata anche dall'elevata frequenza delle risposte alla domanda 8 (e) e 8 (h) in cui si lamenta una carenza di personale specializzato a fronte del numero di mezzi in dotazione.**

6. Il fabbisogno di personale di cui l'unità avrebbe bisogno per migliorare la capacità della domanda n. 5 è ritenuto un problema risolvibile qualora il reparto potesse essere portato al 120% della forza organica utilizzando personale riservista? Se No su quali altri aspetti sarebbe necessario concentrarsi (indicare brevemente i due ritenuti più importanti)?

**Questa domanda ha generato risposte che hanno spaccato in pratica il campione a metà con una leggera propensione per il NO (21 NO e 17 SI). Comunque quasi la metà dei comandanti intervistati ripone fiducia nei riservisti, mentre molti ammettono di non averne mai visti. Tra coloro che hanno risposto positivamente vi è la precisazione che il contributo dei riservisti potrebbe tornare utile in taluni aspetti (professionalità necessarie per lavori infrastrutturali, Legad, Medici, esperti informatici). Vi è maggiore cautela nell'impiego dei riservisti in incarichi operativi, ma d'altro canto il campione non ha, su questo aspetto, dati di esperienza.**

7. Ritiene che le Associazioni d'Arma abbiano la capacità di contribuire in qualche maniera all'addestramento di riservisti "agganciati" alla Sua unità?

**A questa domanda circa l'80% degli intervistati ha risposto NO (29 NO e 9 SI). Il campione peraltro ammette frequentemente di avere pochi contatti col mondo delle associazioni e pertanto di non conoscerlo a fondo. Qualche comandante ha fatto parziali concessioni af-**

**fermando che le associazioni potrebbero fornire ex militari (Sottufficiali) in ausiliaria che potrebbero essere utilmente impiegati. Altro aspetto evidenziato è quello di istruttori per il soccorso in montagna (unità alpine) oppure quello dell'insegnamento della Storia e delle tradizioni del Corpo da parte delle Associazioni.**

8. Se le fosse dato oggi l'ordine di impiegare il Suo reparto in una operazione soprattutto di tipo "campagna di combattimento", quali sarebbero i principali problemi che si troverebbe ad affrontare?
- (a) Forza Organica (ha tutte le pedine operative in vita e operative? Se no, in che percentuale? Può ripianare eventuali carenze in autonomia reimpiegando il personale "degli uffici" con personale idoneo senza provocare la paralisi di questi ultimi? In quale percentuale dovrebbe ricorrere a risorse esterne?).

**La quasi totalità dei reparti Combat afferma che riesce ad avere operative 2 compagnie su 3. Mentre la percentuale appare meno preoccupante per i reparti Combat Service support che non segnalano nel complesso criticità. Molti comandanti di reggimento hanno tuttavia una visione abbastanza edulcorata di operazioni di combattimento dato che fanno riferimento alle loro operazioni recenti (Leonte, Joint Guardian o Strade Sicure) che non sono certamente Warfighting. Moltissimi affermano di dover ricorrere al personale con incarichi operativi per far funzionare la macchina burocratico-amministrativa del Comando in misura variabile. In media si assorbe il 20% della forza, ma questo dato varia sensibilmente se riferito alla forza in media presente. Reparti a pieno organico si attestano su 10-15% di personale negli uffici, per reparti sottoalimentati. Questa percentuale sale anche al 30-35%. Ciò è comprensibile dato che le incombenze amministrative non variano molto anche se il reparto cala di forza. Anzi, molte volte il personale assente genera maggior lavoro cartaceo di quello presente (Certificati per assenze, comunicazioni con enti sanitari, ecc). La grandissima maggioranza dei comandanti si è detta estremamente scettica circa la possibilità di rinviare alle compagnie operative i militari che la-**

vorano negli uffici. Molti osservano che si è preferito mettere in ufficio il personale più anziano, che ha cause di servizio che ne limitano l'impiego in incarichi di combattimento. Vale la pena sottolineare che negli anni, sono state conferite ai Rgt. competenze che prima risalivano ad organi territoriali (ad esempio la matricola). L'evoluzione in modello professionale ha reso ancora più gravosa l'esplicazione di dette funzioni, vedasi ad esempio le pratiche relative alla documentazione caratteristica del personale, col relativo contenzioso. Occorrerebbe affiancare al rgt. (o alla Grande Unità da cui esso dipende) una struttura non proiettabile che si prenda carico queste attività, lasciando nell'organico del rgt. solo ciò che deve essere proiettabile. Il problema del personale anziano, infine, è insito nel modello professionale che si è scelto (VSP) e che non trova soluzione nel breve- medio termine se non aumentando gli organici e impiegando gli anziani prevalentemente in compiti meno operativi, mentre si rende sempre più urgente la revisione dell'iter di carriera dei Graduati di Truppa per i quali non può essere possibile svolgere l'intera carriera in quella categoria, ma dovranno essere trovati sbocchi esterni.

- (b) Percentuale di personale che per tipologia di situazioni sanitarie, familiari o assistenziali (maternità, legge 104, convalescenze, ecc.) non è possibile recuperare e impiegare prontamente.

**La percentuale segnalata è in media del 9,1% con alcuni Comandanti che segnalano valori molto bassi 1% ed altri più elevati 20%. Valori sopra la media si riscontrano nelle unità Combat.**

- (c) Efficienza fisica del personale. Livello (adeguato - non adeguato) per la peculiare tipologia di unità (giudizio del comandante).

**Di seguito le risposte ottenute:**

- **Livello Ottimo: 7;**
- **Molto Buono: 16;**
- **Buono: 10;**

- **Sufficiente: 1.**

**Altri 4 comandanti non si sono sbilanciati e hanno genericamente parlato di capacità adeguata, che è stata interpretata come "sufficiente". Il complesso delle risposte evidenzia un andamento più spostato verso i punteggi più elevati di una curva di Gauss ed è pertanto interpretabile come una la fotografia di un efficienza fisica buona per gli standard che si è dati la Forza Armata. Molti comandanti specie nelle unità Combat Support e Combat Service support hanno dichiarato che non sussistono problemi di efficienza fisica riferiti al genere (M-F) dei militari che la presenza di personale femminile si aggira tra il 5 e il 15%. La presenza di personale femminile in tutti gli incarichi (compresi quelli di combattimento) è garantita per legge (pari opportunità) e dalla Costituzione. Peraltro è chiaro ed evidente a chiunque abbia un minimo di esperienza militare che fare l'alpiere è una cosa e fare l'addetto al radar di tiro di un sistema contraerei è un'altra, dal punto di vista della prestanza fisica. L'unica via d'uscita che sia in grado di resistere con successo a qualsiasi ricorso e causa legale, è puntare sulle performance e sulla conseguente presenza differenziata. I criteri oggettivi, comuni per personale maschile e femminile, per accedere e restare in un certo tipo di unità non possono essere sindacati.**

- (d) L'incidenza dell'età dei militari in relazione all'incarico/tipologia di unità (giudizio del comandante).

**A questa domanda i comandanti hanno risposto in modo più articolato. Per circa la metà delle risposte non vi è alcuna incidenza dell'età sulla loro efficienza nello svolgere l'incarico assegnato. Molti ritengono anzi la maggiore anzianità un contributo essenziale in termini di esperienza. Questo aspetto viene evidenziato in modo maggiormente frequente dai Comandanti dei reparti CSS. Per circa ¼ delle risposte la maggiore anzianità crea moderati problemi che iniziano a manifestarsi al di sopra dei 35 anni per andare via via ad aggravarsi sopra i 45 anni (circa il 20% della forza). Per il rimanente quarto dei comandanti il problema**

**è ritenuto gestibile in guarnigione e per esigenze operative limitate nel tempo. In caso di impiego di tutta l'unità i problemi citati andrebbero ad acuirsi.**

- (e) Livello addestrativo dell'unità in relazione agli incarichi in senso stretto (al compito (da fante per i fanti, da carrista per i carristi, da CSS per le unità logistiche, di erogazione del fuoco per le unità di artiglieria, ecc..). Quante esercitazioni pratiche di impiego sono state effettuate nell'ultimo anno (tutte le armi/specialità)? Quante esercitazioni a fuoco e a quale livello ordinativo nell'ultimo anno (fanteria, cavalleria e artiglieria)? E negli ultimi due anni? Le ritiene sufficienti?

**In generale i comandanti hanno risposto in modo positivo affermando di essere soddisfatti dal livello addestrativo dell'unità. La gran parte dei Comandanti di unità afferma di aver svolto nell'anno 2019 esercitazioni d'impiego a livello di Compagnia (o equivalente). Il 2020 è stato un anno di quasi totale stasi addestrativa (solo tiri di qualificazione/mantenimento per l'Op. Strade Sicure). Molti comandanti di unità di manovra e Combat Support hanno evidenziato gli effetti negativi sul livello addestrativo dei reparti dell'operazione Strade Sicure che non consente di addestrare i reparti all'impiego tecnico e tattico dei sistemi d'arma più complessi (Carri, Veicoli corazzati, artiglierie, sistemi missilistici ecc). Molti lamentano anche la difficoltà di tenere in efficienza i sistemi d'arma per la medesima ragione.**

- (f) Livello addestrativo dei quadri. Ritiene che per quantità e qualità di tipologie di esercitazioni effettuate i quadri abbiano potuto esprimere i livelli di performance attesi, soprattutto considerando le aree funzionali tipiche di un posto comando di reggimento? Per quanto riguarda i comandanti ritiene che quantità e tipologia di esercitazioni siano sufficienti per garantire una manovra efficace del battle group/reggimento?

**Le risposte fornite a questa domanda sono nella grande maggioranza positive, anche se appare singolare che molti reparti a fisionomia Combat Service Support dichiarino di non svolgere**

**esercitazioni per i Quadri in quanto non d'interesse. In generale i reparti Combat e Combat Support affermano di svolgere 1 o più CPX/CAX annuali. Alcuni lamentano la difficoltà di svolgere esercitazioni di cooperazione interarma, che migliorerebbero il livello addestrativo dei Quadri.**

- (g) Carenze di professionalità specifiche tra i quadri (Comandanti, esperti in "sicurezza del lavoro", personale sanitario, addetti nel settore infrastrutturale ecc.).

**Le carenze evidenziate dai comandanti sono molteplici e rispecchiano ovviamente le diverse situazioni di forza e di organico presente presso i reparti. Tuttavia le figure professionali più citate come manchevoli/insufficienti dai comandanti intervistati sono le seguenti (tra parentesi le citazioni provenienti dal campione intervistato):**

- **Consiglieri Giuridici /LEGAD (10)**
- **Ufficiali Medici/ Psicologi (10)**
- **Ufficiali addetti ai sistemi C4 / Cyber security (6)**
- **Ufficiali del Corpo Ingegneri (4)**
- **Ufficiali Comandanti di minore unità (PI-Cp) (4)**
- **Ufficiali qualificati come esperti delle sicurezza sul lavoro (3)**
- **Ufficiali del Corpo di Amministrazione e Commissariato (3)**

- (h) Carenza di professionalità specifiche tra i SU e il personale di Truppa (meccanici, armaioli, artigiani, operatori di sistemi d'arma di reparto, tecnici optoelettronici, specializzati al tiro, ecc.) ed incidenza sul livello di efficienza (BASSO -MEDIO - ALTO).

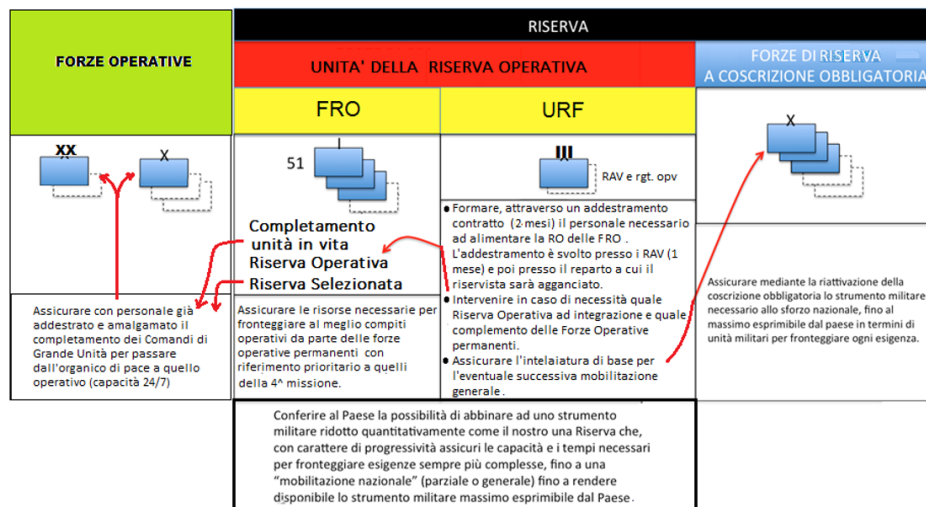
**Le risposte dei Comandanti per ciò che riguarda le professionalità mancanti a livello di Sottufficiali e truppa appaiono più interessanti ai fini dello studio sulle forze di riserva. Anche in questo caso le carenze evidenziate dai comandanti sono molteplici e rispecchiano ovviamente le diverse situazioni di forza e di organi-**

co presente presso i reparti. Tuttavia le figure professionali più citate come manchevoli/insufficienti dai comandanti intervistati sono le seguenti (tra parentesi gli incarichi citati dal campione intervistato):

- **SU Armaioli – Meccanici di Artiglierie (20)**
- **Incarichi per Manutenzione infrastrutture (Falegnami, Idraulici, Muratori, Elettricisti, Addetti a impianti termici) (17)**
- **SU meccanici per mezzi ruotati/corazzati (11)**
- **Operatori per sistemi C4 (10)**
- **Tecnici elettronici / optronici (8)**
- **Comandanti di Squadra (Sergenti) (6)**
- **SU Artificieri (5)**
- **Operatori di macchine del genio (4)**
- **Assistenti tecnici del genio (4)**
- **Operatori Imint (1)**
- **SU Piloti di elicottero (1)**

# Appendice D

## Organizzazione generale delle Forze della Riserva



# Appendice E

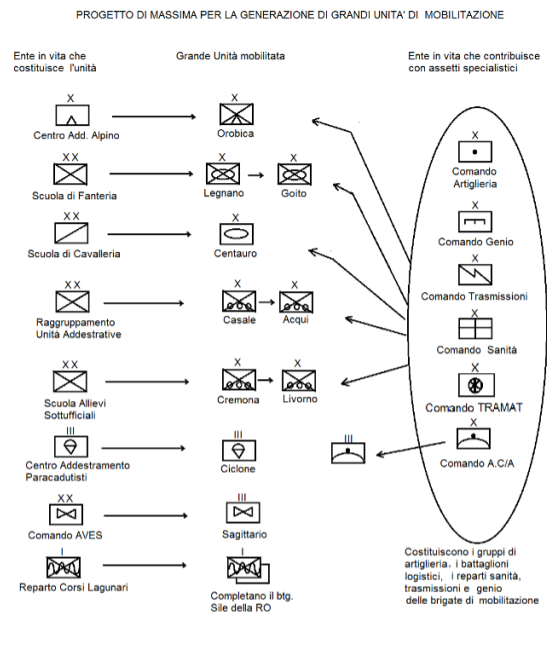
## Sedi e dislocazioni dei reparti della Riserva operativa

N.	REGIONE AMMINISTRATIVA	SEDE e Infrastruttura	Reparto in vita	Reparto della riserva affiliato	n. e tipo compagnie	Totale
1	VALLE D'AOSTA	AOSTA - Cas. Battisti Ramirez	Ce. Add. Alp.	cp. f. (alp.)	1 cp. alp.	1
2	PIEMONTE	PINEROLO - Cas. Berardi	3° rgt. alp.	Btg. alp. "Exilles"	1 Cp. CSL 2 Cp. alp.	3
3	LOMBARDIA	CREMONA Cas. Col di Lana	10° rgt. g. (gua)	73 <sup>a</sup> e 26 <sup>a</sup> cp. g. gua.	1 Cp. CSL 1 Cp. g. gua.	2
		MILANO	CENTRO OSPEDALIERO	cp. sanità	1 cp. sanità	1
4	TRENTINO A.A.	TRENTO Cas. Battisti	10° rgt. g. (gua)	cp. g. gua./p.	1 cp. g. gua./p.	1
5	VENETO	MALCONTENTA Cas. Baffie	Rgt. Lag.	2° btg. lag. Site	1 Cp. CSL 2 Cp. lag.	3
		BELLUNO	7° rgt. alp.	btg. f. (alp.)	1 cp. CSL 1 cp. alp.	2
		PADOVA	32° rgt. L.	3° btg. L.	1 cp. CSL 1 cp. L.	2
6	FRIULI V.G.	ZOPPOLA Cas. Leccis	11° rgt. b.	27° btg. b.	1 Cp. CSL 1 Cp. b.	2
		CORDENONS Cas. DE CARLI	132° rgt. cr.	10° btg. cr.	1 Cp. cr.	1
7	EMILIA ROMAGNA	PIACENZA Cas. Nicolai	Rgt. g. (pt.)	14 <sup>a</sup> e 16 <sup>a</sup> cp. pt.	1 Cp. CSL 1 Cp. pt.	2
		BOLOGNA	121° rgt. a. c/a.	gr. a. c/a.	1 btr. CSL 1 btr. a. c/a.	2
		BUDRIO	6° rgt. Logistico di spl. gen.	Btg. Logistico	1 cp. Mant. 1 Cp trasporti	2
8	MARCHE	ASCOLI P. Cas. Clementi	235° rgt. f. (RAW)	1 cp. f.	1 cp. f.	1
9	UMBRIA	SPOLETO Cas. Garibaldi	btg. G. "Cengio"	btg. G. (*)	1 Cp. CSL 2 cp. G.	3 (*)
10	TOSCANA	PISTOIA Cas. Marini	183° rgt. par.	2° btg. par.	1 Cp. CSL 1 Cp. par.	2
11	LAZIO	CIVITAVECCHIA Cas. Piave	7° rgt. CBRN	2° btg. CBRN.	1 Cp. CSL 1 cp. CBRN.	2
		ROMA HM Celio	Ospedale Militare	Reparto Sanità	2 cp. sa.	2
		SABAUDIA	17° rgt. a. c/a.	gr. a. c/a.	1 btr. CSL 1 btr. a. c/a.	2
		ROMA	rgt. c. "Lancieri di Montebello" (8 <sup>a</sup> )	sqd. c.	1 sqd.	1

N.	REGIONE AMMINISTRATIVA	SEDE e Infrastruttura	Reparto in vita	Reparto della riserva affiliato	n. e tipo compagnie	Totale
12	CAMPANIA	CASERTA Cas. Amico	21° rgt. g. (gua)	178 <sup>a</sup> e 126 <sup>a</sup> cp. g. gua.	1 Cp. CSL 1 Cp. g. gua.	2
		PERSANO Cas. Capone	8° rgt. a.	2° gr.	1 btr. CSL 1 btr. a.	2
13	PUGLIA	BARLETTA Cas. Stella	82° rgt.f.	2° btg. f.	1 Cp. CSL 1 Cp. f.	2
14	CALABRIA	COSENZA Cas. Settino	1° rgt. b.	cp. b.	1 Cp. b.	1
15	SICILIA	MESSINA Cas. Crisafulli	5° rgt.f.	2° btg. f.	1 Cp. CSL 1 Cp. f.	2
		TRAPANI Cas. Giannettino	6° rgt. b.	13° btg.b.	1 Cp. CSL 1 Cp. b.	2
16	SARDEGNA	CAGLIARI Cas. Riva Villasanta	151° rgt.f.	2° btg. f.	1 Cp. CSL 1 Cp. f.	2
		SASSARI Cas. Gonzaga	152° rgt.f.	2° btg. f.	1 Cp. f.	1
<b>(*) In considerazione della provizione di SME di creare un polo a livello Battaglione</b>						<b>51</b>

# Appendice F

## Progetto di massima per la generazione di Grandi Unità di Mobilitazione



# Appendice G

## Tabella dei costi Standard NATO

Nelle tabelle seguenti sono riportati:

- **Operating cost (Tab 1):** comprendono i costi inerenti al personale, al mantenimento delle infrastrutture associate, al mantenimento di mezzi e materiali e i costi addestrativi;
- **Investment cost (Tab 2):** quelli necessari per il completo rinnovo delle capacità dell'unità al termine della vita tecnica e/o operativa dei mezzi e materiali organici e per i cosiddetti "ammodernamenti di mezza vita".

Tabella 3: Operating Cost (Tab 1)

Denominazione NATO	Tipo	N°	Costo Unitario	Costo Totale
CORPS HQ	(HQ)	1	27	27
Div HQ	(HQ+CS/CSS)	2	17	34
Airmobile Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	1	101	101
Airmobile Inf Bn		1	40	40
Airborne Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	1	98	98
Airborne Inf Bn		3	40	120
Armoured Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	2	111	222
Armoured Bn		5	60	300
Armoured Recce Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	1	111	111

<b>Denominazione NATO</b>	<b>Tipo</b>	<b>N°</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Totale</b>
Armoured Recce Bn		8	38	304
Medium Forces Bde HQ	(HQ+CS+CSS)	2	111	222
MF Bn		6	38	228
Mechanized Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	2	105	210
Mechanized Inf Bn		8	43	344
Mountain Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	2	91	182
Mountain Inf Bn		7	35	245
Amphibious Bn		1	43	43
Supply Bde	(HQ+CS/CSS)	1	21	21
Supply Bn		5	83	415
Medical Bn		1	83	83
Transport Bn		4	54	216
Eng Bde	(HQ+CS/CSS)	1	59	59
Eng Bn		1	40	40
Eng Bridging Bn		1	40	40
Railway Eng Bn		1	30	30
Field Arty Bde	(HQ+CS/CSS)	1	74	74
Field Arty Bn		1	45	45
AD Arty Bde	(HQ+CS/CSS)	1	99	99
AD Arty Bn		4	117	468
Mountain Arty Bn		1	38	38
Armoured Arty Bn		1	47	47
MLRS Arty Bn		1	43	43
NBC Bn		1	10	10
PSYOPS Bn		1	21	21
Signal Bde		2	173	346
Signal Bn		7	32	224
EW Bde	(HQ+CS/CSS)	1	2	2
EW Bn		1	26	26
SORAO Bn		1	26	26
Info RECCE Bn		1	26	26
CIMIC Bn		1	24	24
Special Forces Bn		1	40	40

<b>Denominazione NATO</b>	<b>Tipo</b>	<b>N°</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Totale</b>
Rangers Bn		1	40	40
Special Recce Bn		1	40	40
Aviation Bde	(HQ+CS/CSS)	1	57	57
Transport Helicopter Bn	(12 elc)	1	61	61
Rotary Wing Medium Transport	(30 elc)	2	43	86
Attack Helicopter Bn	(12 elc)	2	61	122
<b>TOTALE (M€)</b>				<b>5700</b>

Tabella 4: Investment Cost (Tab 2)

<b>Denominazione NATO</b>	<b>Tipo</b>	<b>N°</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Totale</b>
CORPS HQ	(HQ)	1	80	80
Div HQ	(HQ)	2	48	96
Airmobile Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	1	741	741
Airmobile Inf Bn		1	252	252
Airborne Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	1	721	721
Airborne Inf Bn		3	252	756
Armoured Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	2	1264	2528
Armoured Bn		5	953	4765
Armoured Recce Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	1	1264	1264
Armoured Recce Bn		8	436	3488
Medium Forces Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	2	1264	2528
Medium Forces Bn		6	436	2616
Mechanized Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	2	1090	2180
Mechanized Inf Bn		8	115	920
Mountain Bde HQ	(HQ+CS/CSS)	2	692	1384
Mountain Inf Bn		7	141	987
Amphibious Bn		1	281	281
Supply Bde	(HQ+CS/CSS)	1	128	128
Supply Bn		5	196	980
Medical Bn		1	560	560
Transport Bn		4	377	1508

<b>Denominazione NATO</b>	<b>Tipo</b>	<b>N°</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Totale</b>
Eng Bde	(HQ)	1	50	50
Eng Bn		1	354	354
Eng Bridging Bn		1	381	381
Railway Eng Bn		1	222	222
Field Arty Bde	(HQ)	1	50	50
Field Arty Bn		1	540	540
AD Arty Bde	(HQ)	1	50	50
AD Arty Bn		4	480	1920
Mountain Arty Bn		1	307	307
Armoured Arty Bn		1	591	591
MLRS Arty Bn		1	695	695
NBC Bn		1	122	122
PSYOPS Bn		1	52	52
Signal Bde		2	1349	2698
Signal Bn		7	294	2058
EW Bde	(HQ+CS/CSS)	1	20	20
EW Bn		1	525	525
SORAO Bn		1	525	525
Info RECCE Bn		1	525	525
CIMIC Bn		1	107	107
Special Forces Bn		1	252	252
Rangers Bn		1	252	252
Special Recce Bn		1	252	252
Aviation Bde	(HQ+CS/CSS)	1	428	428
Transport Helicopter Bn	(12 elc)	1	932	932
Rotary Wing Medium Transport	(30 elc)	2	399	798
Attack Helicopter Bn	(12 elc)	2	932	1864
<b>TOTALE (M€)</b>				<b>45333</b>



***CSE***  
***CENTRO STUDI ESERCITO***

**Email**

[info@centrostudiesercito.it](mailto:info@centrostudiesercito.it)

**Indirizzo**

Viale Bruno Buozzi 47,  
Roma, 00197

**Sito web**

[www.centrostudiesercito.it](http://www.centrostudiesercito.it)