



Il servizio militare femminile

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DEL COMITATO CONSULTIVO DEL
CAPO DI STATO MAGGIORE DELLA DIFESA E DEL
COMANDANTE GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA
SUL SERVIZIO MILITARE VOLONTARIO FEMMINILE.

PRESENTAZIONE

L'ingresso del personale femminile nelle Forze Armate, Arma dei Carabinieri compresa, nonché nella Guardia di Finanza, ha costituito un evento che, nella coscienza comune, è stato, e forse viene ancora avvertito, come la conquista da parte della donna di una nuova frontiera di una società, fino a ieri, fortemente declinata al maschile.

L'esercizio al femminile di questa libertà, la domanda che lo muove, l'offerta che lo sostiene, le problematiche che lo accompagnano sono state oggetto di grande attenzione da parte degli Organi Istituzionali e delle varie componenti della società civile e militare. Ciò, anche in relazione al contemporaneo evolvere delle Forze Armate verso una configurazione completamente "professionale", con il conseguente abbandono del modello basato sul servizio di leva obbligatorio.

In tale contesto, si inserisce, in particolare, il lavoro effettuato dal Comitato Consultivo del Capo di Stato Maggiore della Difesa e del Comandante Generale del Corpo della Guardia di Finanza - costituito con Provvedimento Interministeriale del 19 giugno 2000, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della Legge 20 ottobre 1999, n. 380 - un lavoro finalizzato a favorire l'effettivo inserimento del personale femminile nel mondo e nella tradizione militare, ma, nello stesso tempo, rispettoso delle esigenze e degli equilibri complessivi del Sistema Difesa.

L'operato del Comitato e le esperienze accumulate hanno permesso di fornire al Vertice Politico-Militare validi riferimenti per il sereno ed efficace sviluppo dell'importante attività.

È per questo che, a distanza di quasi sei anni dall'introduzione del servizio militare femminile, può risultare quantomai interessante ed utile dare conto del lavoro svolto dal Comitato, mediante la divulgazione della presente Relazione. Essa vuole essere insieme traccia ed occasione d'approfondimento di una realtà di indubbia rilevanza, dove le donne-soldato hanno iniziato a porsi come una risorsa nuova da valorizzare.

Gen. C.A. Roberto SPECIALE
Comandante Generale della Guardia di Finanza



Amm. Giampaolo DI PAOLA
Capo di Stato Maggiore della Difesa





PREMESSA (nota in contropagina)

L'inserimento del personale femminile nelle Forze Armate e nei ruoli della Guardia di Finanza ha rappresentato – unitamente alla scelta di dotarsi di uno strumento militare completamente professionale - una vera e propria svolta storica per la realtà nazionale.

L'ampio dibattito che ha preceduto l'adozione del provvedimento, destinato a modificare la percezione stessa dell'immagine del "militare" nella società italiana, ha interessato tutti i possibili aspetti ad esso correlati.

Il coinvolgimento dei più disparati settori politico-istituzionali, culturali, dell'informazione e dell'opinione pubblica in generale è stato fondamentale al fine di giungere alla definitiva approvazione del provvedimento che ha consentito alle donne italiane di intraprendere una carriera in una realtà fino a quel momento a loro preclusa.

In tale contesto, il presente documento si propone di fornire un quadro generale della situazione a distanza di circa sei anni dall'approvazione delle norme da parte del Parlamento.

RIFERIMENTI NORMATIVI

La possibilità di poter partecipare ai concorsi per l'arruolamento volontario nelle Forze Armate, nell'Arma dei Carabinieri e nel Corpo della Guardia di Finanza è divenuta realtà, per le cittadine italiane, alla fine degli anni 90 con l'approvazione della legge 20 ottobre 1999, n. 380 recante "Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile" (*allegato 1*) e dei correlati provvedimenti di attuazione. Nella considerazione che sino a quel momento il mondo militare era stato configurato per una realtà esclusivamente maschile, la citata legge ha previsto anche la costituzione di un specifico Comitato Consultivo al fine di coadiuvare il Capo di Stato Maggiore della Difesa ed il Comandante Generale della Guardia di





Finanza nell'azione di indirizzo, coordinamento e valutazione dell'inserimento e dell'integrazione del personale femminile nell'ambito delle Forze Armate, dell'Arma dei Carabinieri e del Corpo della Guardia di Finanza.



Per dare concretezza a tale previsione legislativa il 19 giugno del 2000 è stato emanato uno specifico decreto del Ministro della Difesa, di concerto con il Ministro delle Finanze ed il Ministro per le Pari Opportunità (*allegato 2*). Tale decreto, nel definire i limiti temporali entro i quali il Comitato può esercitare legittimamente e proficuamente le proprie funzioni (quattro anni rinnovabili una sola volta) disciplina anche la sua composizione. Esso è formato da 11 componenti a maggioranza femminile, in possesso di adeguate esperienze e competenze nelle materie di interesse del Ministero della Difesa e del Ministero delle Finanze sempre comunque inerenti alla presenza femminile. I predetti 11 membri sono così suddivisi:

- n. 6 in rappresentanza del Ministero della Difesa;
- n. 4 in rappresentanza del Dipartimento per le Pari Opportunità (di cui 2 indicati dalla Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità);
- n. 1 in rappresentanza del Ministero delle Finanze.

È inoltre statuito che il Presidente venga eletto tra i rappresentanti del Ministero della Difesa mentre il Vicepresidente tra quelli del Dipartimento per le Pari Opportunità.

Sulla base di tali previsioni normative nel 2000 è stata formalizzata, mediante specifica decretazione del Ministro della Difesa, la prima nomina del Comitato, che nel tempo è stata oggetto di alcune fisiologiche variazioni per esigenze dei singoli Dicasteri interessati.

Dopo quattro anni di attività, nel 2004, il mandato del Comitato è stato rinnovato fino al 2008 ed al momento la composizione è quella riportata in *allegato n.3* mentre in *allegato n.*

4 sono riepilogati i membri che vi hanno già preso parte.

È importante evidenziare come la quasi totalità dei componenti siano membri "civili" che nei diversi settori di competenza hanno affrontato tematiche legate all'inserimento della componente femminile nel mondo del lavoro. In tal modo la fusione delle diverse esperienze consente al Comitato di analizzare le varie problematiche con una visione ad ampio spettro, scevra da qualunque pregiudizio o condizionamento.

L'ultimo atto normativo, necessario per consentire un corretto funzionamento del Comitato, è costituito da un regolamento interno approvato all'unanimità nel corso della riunione tenutasi presso l'Accademia di Modena in data 15 novembre 2000 (*allegato n.5*).

Il regolamento fissa le modalità per le elezioni del Presidente, del Vicepresidente e del Segretario, nonché le procedure per la convocazione delle riunioni e per la formulazione dei pareri intesi a fornire linee di indirizzo generali sulle specifiche problematiche inerenti al settore del servizio militare volontario femminile.

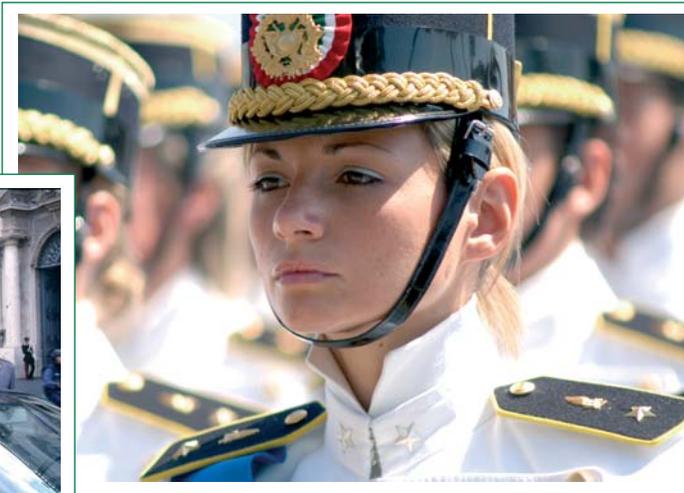
A partire dall'anno 2000, il Comitato ha svolto inizialmente il suo compito attraverso riunioni periodiche, di norma mensili, volte a definire linee di indirizzo generali ed a studiare interventi particolari nei vari settori. Successivamente, sulla base di specifiche programmazioni, sono state condotte visite conoscitive presso Enti e Reparti e svolte le conseguenti attività di studio, consulenza e verifica dei risultati raggiunti.

LE ATTIVITA' CONOSCITIVE

Il Comitato ha iniziato ufficialmente i suoi lavori il 26 settembre 2000 con una prima visita all'Accademia Aeronautica di Pozzuoli, decisa nei preliminari dell'insediamento dello stesso: fu infatti riconosciuta la necessità di acquisire, in una prima fase di lavoro e studio, alcune conoscenze dirette delle Istituzioni accademiche e degli Istituti militari di studi superiori a



carattere universitario dove le giovani aspiranti ufficiali avrebbero atteso al loro iter formativo.



Successivamente, sono state effettuate molteplici visite:

- Accademia Militare MODENA 15.11.2000
- Accademia Navale LIVORNO 24-25.01.2001
- Rgt. Addestramento volontari ASCOLI PICENO 22-23.02.2001
- Scuola Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri ROMA 28.03.2001
- Accademia della Guardia di Finanza di BERGAMO 18.05.2001
- Scuola Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri ROMA 14.06.2001
- Contingente Italiano in KOSOVO 22-23.05.2002
- Centro di Formazione Permanente E.I.CIVITAVECCHIA 12.11.2002
- Scuola Allievi Marescialli A.M. CASERTA 15.04.2003
- 36° Stormo GIOIA DEL COLLE 16.04.2003
- Scuola Allievi Marescialli M.M. TARANTO 12-13.06.2003
- Allievi Marescialli E.I. in addestramento TARVISIO 24.07.2003
- Scuola Nautica della Guardia di Finanza GAETA 29.10.2003
- Centro Nazionale di Selezione dell'Arma dei Carabinieri 26.10.2005.

Le visite conoscitive hanno consentito di avere un diretto contatto con alcuni significativi organismi,

di approfondire la conoscenza della struttura militare e delle connesse problematiche, acquisendo utilissime informazioni ed effettuando verifiche sulla "realtà" della situazione, direttamente dalle prime donne "in divisa", rivelatesi poi basilari per l'assolvimento dei compiti specifici del Comitato.

LE ATTIVITA' DI STUDIO E CONSULENZA

Durante le regolari riunioni effettuate il Comitato ha proceduto, a seconda degli ordini del giorno predisposti, ad una intensa attività di studio e consulenza secondo quanto previsto dal decreto istitutivo e dal regolamento. Di particolare rilievo sono risultate le seguenti attività:

- nel campo dell'integrazione del personale militare femminile è stato fornito un adeguato contributo nella elaborazione della Direttiva sull'Etica militare, diramata nel Dicembre 2002 dallo Stato Maggiore della Difesa (*allegato n.6*). Tale direttiva, nel riaffermare i valori caratterizzanti la cultura militare e nell'individuare le basi comportamentali a cui si deve attenere il personale nello svolgimento delle proprie funzioni, ha inteso



terizzanti la cultura militare e nell'individuare le basi comportamentali a cui si deve attenere il personale nello svolgimento delle proprie funzioni, ha inteso



fornire agli Stati Maggiori di Forza Armata nonché al Comando Generale dell' Arma dei Carabinieri una base etica e comportamentale al fine di prevenire possibili fenomeni critici di interrelazione tra il personale. La stessa, inoltre, ha voluto evidenziare come la completa applicazione dei principi di pari opportunità di diritti e doveri sia una garanzia per il corretto assolvimento dei compiti istituzionali.

- nel settore del reclutamento, in relazione alla citata legge n. 380/99 che demanda al Ministro della Difesa (per le Forze Armate e l'Arma dei Carabinieri) e al Ministro delle Finanze

(per la Guardia di Finanza) la definizione annuale delle aliquote, dei ruoli, dei corpi, delle categorie, delle specialità e delle specializzazioni in cui hanno luogo i reclutamenti del personale femminile, il contributo fornito dai componenti del Comitato è stato di fondamentale importanza. Gli stessi, infatti, sulla base delle sopraccitate visite conoscitive, hanno condiviso l'opportunità - soprattutto in relazione alla situazione logistico-infrastrutturale degli Istituti ed Enti esistenti (necessità di garantire un adeguato livello di qualità della vita ad entrambe le componenti) - di prevedere, almeno inizialmente, un limite massimo nei reclutamenti del personale femminile auspicando la graduale anemizzazione di tale limite fino alla sua completa eliminazione nel corso degli anni. Tale obiettivo, perseguito dalle Forze Armate, dall'Arma dei Carabinieri e dalla Guardia di Finanza, sarà conseguito nell'anno 2006;



infatti il graduale adeguamento delle infrastrutture ha consentito un progressivo incremento negli anni delle diverse percentuali massime del personale femminile reclutabile sino a permettere la totale apertura di tutti i ruoli e categorie di militari alle cittadine italiane (*allegato n. 7*). Peraltro, va evidenziato che dal confronto tra i posti "disponibili" per il personale femminile in ogni concorso - definiti sulla base del sopraccitato sistema percentuale delle aliquote - e le effettive immissioni nelle diverse categorie e ruoli, emerge che di fatto, in questi anni, non è mai stato superato il tetto massimo derivante dalle aliquote. (*allegato n. 8*).

LE VERIFICHE

L'attività di verifica si è sviluppata in modo continuo, attraverso molteplici contatti con gli Stati Maggiori ed i Comandi Generali e durante le predette visite. In particolare alla fine del 2004 è emersa la necessità di valutare la "bontà" di quanto sino ad allora posto in essere e riflettere su quanto ancora da attuare per garantire una piena e completa integrazione tra le due componenti, di avere un quadro aggiornato della situazione (alla luce dell'esperienza ormai pluriennale) del personale femminile



nel mondo militare. A tale scopo è stata effettuata una serie di "audizioni" dei titolari di settore degli Stati Maggiori di Forza Armata e dei Comandi Generali dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza, per focalizzare gli aspetti di maggiore importanza circa il reclutamento, l'integrazione del personale militare femminile e le connesse problematiche infrastrutturali.

Il Reclutamento

Con eccezione dell'anno 2000 quando "l'effetto novità" ha indotto un numero assai rilevante di donne a presentare domanda di arruolamento, il reclutamento femminile nell'ambito delle Forze Armate, dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza è stato caratterizzato da un andamento lento, ma costante e progressivo. E' comunque opportuno evidenziare come il numero delle domande per la partecipazione ai concorsi è quasi sempre stato inferiore rispetto alle effettive disponibilità e come per tutte le tipologie di concorso vi è una notevole differenza tra il numero delle istanze e quello delle candidate effettivamente presentatesi alla prima prova selettiva. Inoltre si è riscontrata una maggiore incidenza della selezione rispetto agli uomini in sede di prove di efficienza fisica e visite mediche.

In particolare si evidenzia quanto segue:

- **Esercito** (allegato 9): innanzitutto va rilevato che è stata la



prima Forza Armata ad aprire i reclutamenti femminili ai ruoli dei Volontari (volontari in Ferma Breve dal 2000). Tale immissione è stata una sorta di "rodaggio" che ha consentito di avere un primo feedback circa l'impiego del personale femminile nelle varie specializzazioni (si possono trovare infatti volontari donne tra i fucilieri, gli artiglieri e gli autisti), soprattutto in considerazione del breve iter addestrativo della categoria. Attualmente l'ele-







mento femminile è presente in tutti i ruoli (ufficiali, sottufficiali e truppa);

- **Marina** (*allegato 10*): di particolare rilievo è la riduzione di interesse momentaneo per i concorsi, avvenuta dopo un primo entusiasmo iniziale, la cui causa potrebbe essere ricondotta alle maggiori restrizioni derivanti dalla "vita" nella Forza Armata. Infatti, per la Marina, più che per le altre è stato necessario contingentare l'ingresso del personale femminile proprio per la peculiarità dell'iter di impiego che prevede per tutte le categorie di personale un periodo, più o meno lungo, di imbarco, con tutte le problematiche ad

esso connesse legate alla situazione logistica ed alla "convivenza" a bordo;

- **Aeronautica** (*allegato 11*): l'inserimento femminile ha seguito il normale iter cronologico; infatti i primi arruolamenti effettuati sono stati quelli degli allievi ufficiali dei corsi regolari d'Accademia e degli ufficiali a nomina diretta; entrambe queste figure, congiuntamente a ufficiali donna di Forze Armate straniere impiegate negli Istituti di Formazione in qualità di "tutor", hanno consentito di garantire un ingresso al personale femminile privo di "traumi" ed improntato alla parità di trattamento tra i due sessi;
- **Arma dei Carabinieri** (*allegato 12*): un organico inferiore rispetto alle altre Forze Armate per i ruoli degli ufficiali e il livello di difficoltà previsto per alcune prove concorsuali, soprattutto fisiche, per la categoria dei sottufficiali, non hanno comportato particolari problemi né hanno inciso sulle attività;
- **Guardia di Finanza** (*allegato 13*): a partire dall'anno 2000, il Corpo ha avviato il reclutamento di personale femminile, con l'apertura del concorso per l'ammissione ai corsi ordinari d'Accademia (di durata quinquennale) alle donne e con il bando del primo concorso straordinario per il reclutamento di 20 tenenti in servizio permanente effettivo del ruolo normale, riservato alle cittadine italiane laureate, immesse in servizio come istruttori - al termine di un percorso formativo della durata di circa un anno - in reparti a struttura "elastica" (Comando Generale con funzioni di staff, Nuclei Regionali di Polizia Tributaria, con compiti operativi) e presso gli Istituti di formazione. Per gli altri ruoli (ispettori e finanziari) l'immissione è stata graduale e progressiva, in linea con gli orientamenti delle altre Forze Armate e dell'Arma dei Carabinieri e, soprattutto, in considerazione dei vincoli di natura logistico - infrastrutturale.

Alla luce di quanto sopra si può affermare che il reclutamento del personale femminile sta fornendo risultati estremamente positivi, evidenziando un forte interesse delle cittadine ad entrare a far parte del mondo "militare". Naturalmente la conoscenza diretta della vita militare sta portando ad una certa stabilizzazione delle istanze che si stanno attestando intorno al 10% del totale complessivo, in perfetta sintonia con le percentuali di reclutamento degli altri paesi europei.

L'integrazione del personale femminile

Tutte le Forze Armate, l'Arma dei Carabinieri nonché il Corpo della Guardia di Finanza hanno adottato una politica volta ad assicurare lo stesso trattamento tra uomo e donna, certe che solo tale "atteggiamento" possa garantire una reale integrazione tra le due componenti. Si è potuto riscontrare, pertanto, una perfetta sintonia tra il personale militare maschile e femminile. Indipendentemente dal ruolo svolto e dal teatro di operazioni nel quale hanno agito, non sono emerse differenziazioni di sorta tra l'impiego di militari uomini e donne. L'elemento femminile inoltre per sua naturale predisposizione è riuscito ad instaurare un efficace rapporto con la realtà circostante, rappresentando a volte un ausilio indispensabile per il raggiungimento di particolari risultati.

Fermo restando quanto sopra indicato vi sono taluni aspetti prettamente legati alla singola Forza Armata degni di nota:

- nell'**Esercito** la presenza femminile, con incarichi assegnati senza alcuna limitazione di sorta, ha rappresentato in talune circostanze – operazioni in ambienti culturali diversi da quelli occidentali quali l'Afghanistan ed l'Iraq – un elemento indispensabile per lo svolgimento di "attività" verso la popolazione femminile locale;
- la **Marina** al fine di garantire una convivenza sempre consona ha attualmente escluso (tra l'altro non in modo assoluto) l'impiego delle donne a bordo dei sommergibili, nelle compagnie d'assalto del Reggimento San Marco e tra gli Incursori. La scelta è motivata da considerazioni sulla vivibilità delle unità subacquee e da una serie di studi e modi comportamentali delle marine straniere che annoverano un'esperienza pluriennale sull'argomento;
- l'**Aeronautica** ha riscontrato una tranquilla e completa integrazione del personale in tutti i ruoli; in particolare nell'ambito delle Scuole ed Istituti Formativi (dove ancora





oggi vi è la maggior parte del personale femminile reclutato e dove non sono stati previsti cambiamenti di iter didattico o particolari attività diverse da quelle degli anni precedenti in cui vi erano solo frequentatori uomini) la componente femminile non ha dato luogo a specifiche problematiche, integrandosi perfettamente con i colleghi e fornendo un rendimento assolutamente paritetico agli stessi;

- nell'Arma dei Carabinieri il criterio di impiego, caratterizzato da scelte basate sulle capacità e sulle caratteristiche dei singoli e quindi improntato ad un miglior utilizzo delle naturali caratteristiche dell'elemento femminile, congiuntamente alla particolare tipologia dei compiti istituzionali propri dell'Arma, ha portato la donna a sentirsi parte integrante dell'Istituzione.

Nonostante non si siano registrati fenomeni legati a "eccessi" comportamentali, l'Arma ha in fase di emanazione una direttiva interna volta a evitare:

- inappropriate forme di "aiuto";
 - discriminazioni da parte della scala gerarchica;
 - "uso" non giustificato di donne in circostanze di rappresentanza;
- l'impiego del personale femminile nella Guardia di Finanza si caratterizza per la piena integrazione in ciascun settore di servizio. Unica eccezione è il comparto antiterrorismo e di pronto impiego in quanto trattasi di settori con alta probabilità di scontro fisico ed impiego delle armi.

Dall'esame delle specificità delle Forze Armate, dell'Arma dei Carabinieri nonché del Corpo della Guardia di Finanza è emerso come le politiche adottate e gli interventi effettuati, talvolta preventivi a tutti i livelli di comando (attraverso seminari, direttive interne ecc.), si siano rivelati efficaci per assicurare una corretta equiparazione tra i sessi che ha portato ad una giusta integrazione. Ovviamente in alcune situazioni la componente femminile costituisce ancora una "novità", che solamente il trascorrere del tempo renderà "normale".

Le problematiche infrastrutturali

Nelle cinque audizioni dei rappresentanti delle Forze Armate, Arma dei Carabinieri e Corpo della Guardia di Finanza è emerso, a fattor comune, il problema delle infrastrutture. L'obiettivo di una paritetica sistemazione alloggiativa per le due componenti maschile e fem-

minile, con l'intento soprattutto di evitare qualsiasi forma di privilegio con soluzioni "ad hoc", ha portato la logistica a dover subire, in un lasso di tempo estremamente breve, una radicale trasformazione. L'apparato logistico così modificato ha indubbiamente contribuito al decollo nel mondo militare di questa nuova realtà, tuttavia rappresenta ancora oggi un paletto ostativo per il raggiungimento di determinati obiettivi; infatti, la mancanza di un totale adeguamento delle infrastrutture impedisce alle Forze Armate compresa l'Arma dei Carabinieri nonché al Corpo della Guardia di Finanza una completa libertà di "movimento". Il criterio di assegnazione ai Reparti del personale femminile, difatti, è connesso oltre che all'esigenza operativa, alla situazione logistica in essere (si può alimentare un Reparto laddove l'infrastruttura lo consente). Subordinato alla suddetta problematica è sicuramente anche il reclutamento; infatti l'incompleta trasformazione dell'apparato logistico è condizionante ai fini dell'ampliamento numerico dei possibili impieghi per il personale femminile.



Una particolare attenzione merita la problematica infrastrutturale relativa allo strumento "nave" per la Marina Militare e la Guardia di Finanza. Infatti, le ingenti spese necessarie per l'adeguamento del naviglio e la conseguente "non convenienza" a ristrutturare unità navali di prossima dismissione rendono lento il processo di adattamento. Una problematica simile si riscontra per i reparti territoriali dell'Arma dei Carabinieri, dove l'apportare modifiche infrastrutturali risulta di difficile attuazione, sia per la capillarità sul territorio delle diverse stazioni sia per la considerazione che non si tratta di edifici demaniali ma di proprietà comunale o privata.

In aggiunta a quanto sopra è necessario sottolineare come la nuova realtà totalmente professionale delle Forze Armate implica un ulteriore adeguamento delle infrastrutture volto a garantire una consona sistemazione al personale che volontariamente entra a far parte della compagine militare, indipendentemente dal sesso. In tale ottica le Forze Armate, l'Arma dei Carabinieri e la Guardia di Finanza stanno attuando una pianificazione in tal senso, la cui realizzazione è però subordinata ai vari stanziamenti finanziari e pertanto non può che essere graduale.



CONCLUSIONI

A cinque anni di distanza dall'ingresso delle donne nelle Forze Armate, il dato che emerge con immediatezza dai primi consuntivi è di tipo essenzialmente "culturale". Quella che veniva sentita e registrata come una svolta storica sul terreno della parità di trattamento fra i due sessi è entrata nel patrimonio sociale del nostro Paese, per cui si può dire che la professione militare "appartiene" oggi alle donne nella stessa misura, con le stesse garanzie e con le stesse prospettive tradizionalmente offerte alla componente maschile. È un traguardo impor-

ante che rafforza il processo in atto di professionalizzazione dello strumento militare.

Le visite, gli studi e i briefing, tenuti di recente sul tema dalle Forze Armate, dall'Arma dei Carabinieri e dal Corpo della Guardia di Finanza, hanno evidenziato realtà e linee di tendenza che confermano le ottimistiche previsioni sulla maturità della scelta inizialmente operata.

Realtà e linee di tendenza che sul piano del reclutamento non si discostano sostanzialmente da quelle registrate in altri Paesi occidentali, dove la presenza femminile è attestata su percentuali "fisiologiche" vicine alle nostre; sul piano dell'impiego operativo, soprattutto nelle missioni internazionali, hanno dimostrato che tale presenza è determinante per gestire realtà socialmente complesse, in aree difficili da penetrare senza il linguaggio universale dei gesti e dello sguardo delle donne.

Non si può però sottacere che qualche ostacolo ancora si frappone al raggiungimento di un'integrazione compiuta e definitiva:

ostacoli che investono particolarmente il settore delle infrastrutture, dove l'adeguamento alle nuove esigenze dettate dall'inserimento della componente femminile nella realtà militare, è stato più lento in quanto fortemente condizionato dalle disponibilità di bilancio e dalle specificità di ciascuna Forza Armata.

I ritardi su questo fronte costituiscono il principale limite all'impiego delle donne in compiti operativi e vanno quindi recuperati nel più breve tempo possibile, in modo da rendere effettivo e generalizzato il concorso del personale femminile alla funzionalità dello strumento militare.

Nel prendere atto che in questa direzione si stanno producendo sforzi apprezzabili, sia a livello di pianificazione delle risorse finanziarie disponibili sia sul piano della progettazione di nuove soluzioni alloggiative, il Comitato ha manifestato interesse a mantenere alta l'attenzione sul problema attraverso un costante monitoraggio delle iniziative assunte e dei risultati raggiunti.

allegati



allegato 1

Legge 20 ottobre 1999, n. 380
(pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 255 del 29 ottobre 1999)
"Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile"

Art. 1.

1. Le cittadine italiane partecipano, su base volontaria, secondo le disposizioni di cui alla presente legge, ai concorsi per il reclutamento di ufficiali e sottufficiali in servizio permanente e di militari di truppa in servizio volontario, e categorie equiparate, nei ruoli delle Forze armate e del Corpo della Guardia di finanza.
2. Il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro della difesa, di concerto con i Ministri per le pari opportunità, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, delle finanze, dei trasporti e della navigazione e per la funzione pubblica, sentita la Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, di cui alla legge 22 giugno 1990, n. 164, uno o più decreti legislativi per disciplinare il reclutamento, lo stato giuridico e l'avanzamento del personale militare femminile, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:
 - a) assicurare la realizzazione del principio delle pari opportunità uomo donna, nel reclutamento del personale militare, nell'accesso ai diversi gradi, qualifiche, specializzazioni ed incarichi del personale delle Forze armate e del Corpo della Guardia di finanza;
 - b) applicare al personale militare femminile e maschile la normativa vigente per il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni in materia di maternità e paternità e di pari opportunità uomo-donna, tenendo conto dello status del personale militare.
3. Con decreto del Ministro della difesa, di concerto con il Ministro delle finanze e con il Ministro per le pari opportunità, è istituito, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge e per un periodo di quattro anni rinnovabile, un Comitato consultivo composto da undici membri nel quale è assicurata una partecipazione maggioritaria di personale femminile in possesso di adeguate esperienze e competenze nelle materie attinenti ai settori di interesse del Ministero della difesa e del Ministero delle finanze, con il compito di assistere il Capo di stato maggiore della difesa ed il Comandante generale del Corpo della Guardia di finanza nell'azione di indirizzo, coordinamento e valutazione dell'inserimento e della integrazione del personale femminile nelle strutture delle Forze armate e del Corpo della Guardia di finanza. Sei membri del Comitato consultivo sono scelti dal Ministro della difesa con proprio decreto e un membro è scelto dal Ministro delle finanze con proprio decreto. Il Ministro per le pari opportunità designa i restanti quattro membri, due dei quali sono indicati dalla Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna. Con il decreto di istituzione del Comitato consultivo il Ministro della difesa provvede anche all'indicazione di eventuali compensi connessi alla effettiva presenza ai lavori del Comitato stesso. Per il funzionamento del Comitato è autorizzata la spesa di lire 80 milioni per il 1999 e di lire 240 milioni annue a decorrere dal 2000. Al relativo onere si provvede mediante riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1999-2001, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'anno 1999, allo scopo utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero della difesa. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

4. Il Governo trasmette alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 2, al fine dell'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni permanenti, da rendere entro sessanta giorni dalla data di trasmissione.
5. Il Ministro della difesa e il Ministro delle finanze per il personale del Corpo della Guardia di finanza, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 2, adottano, con propri decreti, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, regolamenti recanti norme per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare sentiti, per quanto concerne il personale femminile, il Ministro per le pari opportunità, la Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna nonché il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale del Corpo delle capitanerie di porto.
6. Il Ministro della difesa, acquisito il parere della Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, d'intesa con i Ministri dei trasporti e della navigazione, delle finanze e per le pari opportunità, definisce annualmente, su proposta del Capo di stato maggiore della difesa, ferme restando le consistenze organiche complessive, le aliquote, i ruoli, i corpi, le categorie, le specialità e le specializzazioni di ciascuna Forza armata in cui avranno luogo i reclutamenti del personale femminile a decorrere dall'anno successivo a quello di entrata in vigore della presente legge.
7. Agli adempimenti di cui al comma 6, per il personale femminile da arruolare nel Corpo della Guardia di finanza, provvede il Ministro delle finanze, sentito il Ministro per le pari opportunità il quale acquisisce il parere della Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, su proposta del Comandante generale del Corpo della Guardia di finanza.
8. In via transitoria per i primi tre anni e salvo quanto previsto dai commi 6 e 7, le prime immissioni di personale femminile nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di finanza sono disposte, elevando di tre anni i limiti di età previsti dalla normativa per gli ufficiali o i sottufficiali, nonché limitatamente ai contingenti stabiliti annualmente nell'ambito della pianificazione del reclutamento del personale militare, dal Capo di stato maggiore della difesa e dal Comandante generale del Corpo della Guardia di finanza, sentito il Comitato consultivo di cui al comma 3, mediante reclutamento con concorsi a nomina diretta secondo quanto previsto dal decreto legislativo 30 dicembre 1997, n. 490, ovvero, per il Corpo della Guardia di finanza, secondo le modalità di cui all'articolo 8, commi da 2 a 4, della legge 28 marzo 1997, n. 85, in quanto applicabili.
9. In deroga alle previsioni del comma 1, le cittadine italiane possono partecipare, su base volontaria, anche ai concorsi per ufficiali piloti di complemento delle Forze armate. Questi ultimi devono essere reclutati con le modalità e le procedure di cui all'articolo 3 della legge 19 maggio 1986, n. 224.

allegato 2



Il Ministro della Difesa

di concerto con
IL MINISTRO DELLE FINANZE

e
IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'

l'articolo 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, concernente
"Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario
femminile";

DECRETA

Art. 1

1. E' istituito presso lo Stato Maggiore della difesa un Comitato consultivo con il compito di assistere il Capo di Stato Maggiore della difesa ed il Comandante generale del Corpo della Guardia di finanza nelle attività di indirizzo, coordinamento e valutazione dell'inserimento e dell' integrazione del personale militare volontario femminile nelle strutture delle Forze armate e del Corpo della Guardia di finanza.

Art. 2¹ 4 DIFESA FOG. II. 9 4

1. Il Comitato è composto da undici membri nominati con decreto del Ministro della difesa, di cui sei, tra cui il Presidente, in rappresentanza del Ministero della difesa, quattro, tra cui il Vicepresidente, designati dal Ministro per le pari opportunità ed uno designato dal Ministro delle finanze.

2. Almeno tre dei membri nominati in rappresentanza del Ministero della difesa e almeno tre dei membri designati dal Ministro per le pari opportunità sono di sesso femminile.

3. Dei quattro membri designati dal Ministro per le pari opportunità due sono indicati dalla Commissione nazionale per le parità e le pari opportunità tra uomo e donna.

4. Le funzioni di Segretario del Comitato sono svolte da un ufficiale designato dal Capo di Stato Maggiore della difesa facente parte del Comitato stesso.

5. I componenti del Comitato devono essere in possesso di adeguate esperienze e competenze nelle materie attinenti ai settori di interesse del Ministero della difesa e del Ministero delle finanze.

6. Il Presidente può chiedere ai membri non appartenenti alla Pubblica Amministrazione di osservare il segreto d'Ufficio riguardo alle questioni trattate nell'ambito del Comitato.

7. I componenti del Comitato durano in carica quattro anni e possono essere nuovamente nominati per un periodo di pari durata.

Art. 3

1. Il Capo di Stato Maggiore della difesa e il Comandante Generale del corpo della Guardia di finanza, con riferimento alle attività individuate dall'articolo 1, possono:

- a) sottoporre al parere del Comitato schemi di atti di indirizzo e coordinamento;
- b) chiedere al Comitato di esprimere il proprio avviso in ordine a problematiche relative al personale militare volontario femminile.

2. Il Comitato può sottoporre al Capo di Stato Maggiore della difesa ed al Comandante Generale del Corpo della Guardia di finanza valutazioni e proposte attinenti alle attività individuate dall'articolo 1.

3. Il compito di assistere il Capo di Stato Maggiore della difesa e il Comandante Generale del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 1 può essere svolto dal Comitato anche con modalità diverse da quelle previste dal presente articolo.

Art. 4

1. L'organizzazione interna e le norme di funzionamento del Comitato sono stabilite con regolamento adottato a maggioranza dei componenti dello stesso Comitato.

2. Per la validità delle deliberazioni del Comitato è sempre richiesta la presenza della maggioranza dei componenti.

Art. 5

1. Ai componenti del Comitato è corrisposto un compenso di lire 300.000 (trecentomila) per ogni giorno effettivo di presenza, con un massimo di 15 (quindici) sedute all'anno.

2. Per gli spostamenti strettamente connessi al compito di cui all'articolo 1, è inoltre corrisposto un rimborso per spese di viaggio e soggiorno ragguagliato, per il personale estraneo alla Pubblica Amministrazione, al trattamento economico di missione dei dirigenti di 1^ fascia dell'Amministrazione dello Stato.

../.

Art. 6

1. Alle spese per il funzionamento del Comitato si provvede, per un ammontare massimo di lire 240.000.000 annui, a carico dell'unità previsionale di base 27.1.1.1 "Spese generali di funzionamento", cap 3888, per l'anno 2000 e corrispondente per gli anni successivi.

Il presente decreto sarà sottoposto a controllo ai sensi della normativa vigente.

Roma, 19 GIU. 2000

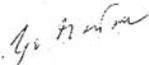
IL MINISTRO DELLE FINANZE



IL MINISTRO PER LE PARI
OPPORTUNITA'



IL MINISTRO DELLA DIFESA



25/7/2000


allegato 3

La composizione attuale del Comitato è la seguente:

Rappresentanti del Ministro della Difesa

Gen. D.	Domenico	VILLANI	(dal 21 marzo 2003)
Col	Maurizio	MATTEI	(dal 27 settembre 2004)
Dott.ssa	Elisa	MORETTI	
Prof.ssa	Maria Rita	SAULLE	
Prof.ssa	Rossella	SAVARESE	
S.Ten.	Debora	CORBI	

Rappresentanti del Dipartimento delle Pari Opportunità

Avv.	Luigi	PELAGGI	(dal 23 aprile 2002)
Avv.	Stefania	CIAVATTONI	(dal 22 gennaio 2003)
Dott.ssa	Eugenia	BONO	(dal 21 luglio 2004)
Prof.ssa	M. Gabriella	PASQUALINI	

Rappresentante Ministero dell'economia e delle finanze

Dott.ssa	Concetta	ZEZZA	(dall' 11 dicembre 2001)
----------	----------	-------	--------------------------

CURRICULUM VITAE



Gen. D. Domenico VILLANI
Presidente

Proveniente dal 24° Corso di Accademia ha frequentato tutti i corsi caratterizzanti l'iter di formazione e carriera di un ufficiale integrando tale percorso con corsi risultati propedeutici per ricoprire nel corso della propria carriera incarichi nazionali ed internazionali tra i quali:

- Capo Ufficio del Sottocapo di SME
- Capo Gruppo Lavoro "Progetto Esercito Post 2000"
- C.te Brigata "GARIBALDI"
- C.te Brigata Multinazionale NW in Kosovo
- Capo Ufficio del Capo di SME.

Attualmente ricopre l'incarico di Capo del I Reparto Personale dello SMD.

Tale iter caratteristico ha inoltre permesso di fregiarsi di importanti onorificenze e decorazioni



Dott.ssa Elisa MORETTI
Membro

Laureata in Giurisprudenza dirigente dal 1978. Ha ricoperto incarichi di rilievo tra i quali, quello di Vice capo di Gabinetto e di Vice Direttore Generale di LEVADIFE. Riveste attualmente l'incarico di Vice Segretario Generale della Difesa.

Ha concorso alle indagini conoscitive promosse dalla PCM nell'ambito del progetto di informatizzazione dell'Amministrazione dello Stato e degli Enti ad essa collegati.

Ha partecipato ai lavori della Commissione centrale costituita presso la PCM con compiti di coordinamento generale del progetto "Funzionalità ed efficienza della P.A ed ha presieduto il Comitato delle pari opportunità. Ha elaborato alcuni lavori originali tra i quali "Automazione e costituzione: circolazione integrata dei dati e unità di indirizzo amministrativo" e "Ruolo del dirigente ai fini dell'incremento dell'efficacia e della funzionalità della P.A".



Prof.ssa Maria Rita SAULLE

Membro

Professore Ordinario di diritto internazionale (università di Roma "La Sapienza").
Direttore del Master in "Tutela internazionale dei diritti umani" (Università di Roma).
Presidente del Comitato per i diritti umani della Commissione nazionale per l'UNESCO.
Membro del Comitato interministeriale per i diritti umani presso il Ministero Affari Esteri.

Dal 1980 svolge su giornali attività di divulgazione scientifica, emittenti radiofoniche e televisive.
Ha pubblicato 31 libri in diritto internazionale pubblico, diritto internazionale privato, diritto delle Comunità -
Unione europea, Organizzazione internazionale.
Dirige la Collana Scienze del Diritto e dell'Economia edita dalle Edizioni Scientifiche Italiane.



Prof.ssa Rossella SAVARESE

Membro

Professore straordinario presso l'Università di Napoli dal 1976 è attualmente docente di
Sociologia delle comunicazioni di massa e di Teoria e tecniche delle comunicazioni di massa
(facoltà di Sociologia).

Giornalista pubblicista collabora con numerosi quotidiani e periodici (America Journal of
Communication e European Journal of Communication).

Membro dell'*International Communication Association*, dell'*Europea Sociological Association* e
dell'Associazione italiana di Sociologia, nonché responsabile del comitato scientifico di Challenge. Principali
pubblicazioni:

Guerre intelligenti. Stampa radio tv e informatica: la comunicazione politica dalla Crimea alla Somalia (1995),
Indagine sulla propensione delle donne italiane a svolgere il servizio militare (1995),
Comunicazioni e crisi: media conflitti e società (2002) Comunicazione, media e società (2004).



Col. g. (gua.) s.SM Maurizio MATTEI

Membro e Segretario

Proveniente dal 161° Corso di Accademia ha frequentato tutti i corsi caratterizzanti l'iter di forma-
zione e carriera di un ufficiale ed ha conseguito le lauree in "Scienze Strategiche", "Scienze
Politiche" nonché il Master in Scienze Strategiche.

Principali incarichi ricoperti:

- Ufficiale addetto presso il I e IV Reparto dello SME
- C.te battaglione Allievi Marescialli presso la Scuola Sottufficiali EI (VT)
- Capo Sezione presso lo SME nell'ambito dell'Ufficio RESTAV del I° Reparto
- C.te del 21 Reg. Genio Guastatori della Brigata Garibaldi (CE)

Attualmente ricopre l'incarico di Capo Ufficio RESTAV del I Reparto \ Personale SMD.

È insignito della croce d'oro per anzianità di servizio.



S. Ten. AARAS Debora CORBI

Membro

Giornalista pubblicitaria e consulente del COCER A.M. per le problematiche relative al personale femminile. Dal 1995 è Presidente fondatore dell'Associazione Nazionale Aspiranti Donne Soldato (A.N.A.DO.S.).

Ha frequentato il 5° corso Ufficiali in S.P.E. del ruolo Speciale presso la Scuola di Applicazione A.M. di Firenze.

Incarichi ricoperti:

- Ufficiale addetto alla Sez. Reclutamento e Concorsi del 1° Reparto dello SMA
- Ufficiale addetto alla Sez. Sport del 5° Reparto dello SMA.
- Ufficiale Perito Selettore Attitudinale per la selezione del personale militare dell'Aeronautica Militare.

È insignita della medaglia NATO per le operazioni in Kosovo e in Bosnia.



Dott.ssa Concetta ZEZZA

Membro

Laureata in Giurisprudenza riveste con la qualifica di Dirigente Generale l'incarico di Direttore dell'Ufficio di Gabinetto del Ministero dell'Economia e Finanze nonché Direttore Amministrativo della Scuola Superiore dell'Economia e delle Finanze.

Ha svolto attività di docenza presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione in materia di imposta sul reddito delle persone fisiche.

È Componente del Consiglio dell'Ordine Cavalleresco al Merito del Lavoro.

È componente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica (INPDAP).

È componente del Comitato di Gestione dell'Agenzia del Demanio.

Ha pubblicato numerosi scritti.



Avv. Luigi PELAGGI

Membro

Capo segreteria tecnica del Ministero per le pari Opportunità è avvocato patrocinante in Cassazione. Professore a contratto di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali, presso l'Università di Campobasso, l'Aquila e la Scuola di Specializzazione di Diritto del Lavoro dell'Università La Sapienza di Roma. Segretario Generale del Centro Nazionale di Diritto del Lavoro "Domenico

Napoletano". Ha partecipato, in qualità di relatore, ad oltre mille convegni nazionali ed internazionali.



Prof.ssa Maria Gabriella PASQUALINI
Vice-Presidente

Laureata a Roma in Scienze Politiche con il massimo dei voti nel 1966. Abilitata con concorso all'insegnamento della lingua e letteratura inglese nelle scuole di ogni ordine e grado, conosce inoltre il francese e spagnolo (parlato, conferenze e redazione testi), e il persiano.

Docente universitario di ruolo dal 1971, attualmente in servizio presso l'Ateneo di Palermo. Docente presso la Scuola Ufficiali Carabinieri di Roma dal 2001. Docente in vari master universitari. Nel periodo 1974 -1984 collocata fuori ruolo a disposizione del Ministero Affari Esteri per ricoprire importanti incarichi in Iran (1974-1979), in Francia (1979-1981) ed in Messico (1981-1984). Ha scritto nove volumi di storia militare, numerosi saggi e articoli sul "mondo militare", in particolare relativi al Medio e Vicino Oriente.



Dott.ssa Eugenia BONO
Membro

Compiuti gli Studi classici diventa imprenditrice editoriale e pubblica opere di storia e cultura siciliana curando inoltre un'edizione illustrata del Vocabolario Siciliano - Italiano del Traina. E' autrice, inoltre, di un saggio sul "familismo religioso" in Sicilia e di altri sulle donne, il loro lavoro, i loro rapporti nella società siciliana dall'ultimo dopoguerra ad oggi. Il suo impegno per le donne nato in giovanissima età sancito, tra l'altro, con l'adesione nel 1968 alla sezione FIDAPA di Palermo a pochi giorni dalla sua costituzione, ha caratterizzato tutto il suo iter sociale, facendole ricoprire incarichi di rilievo durante i quali sono stati realizzati progetti e raggiunti traguardi a livello nazionale ed internazionale. Per citarne solo alcuni:

- 1986 Presidente del Distretto Sicilia della FIDAPA
- 1989 Vicepresidente nazionale della FIDAPA
- 1991 Presidente nazionale della FIDAPA.



Avv. Stefania CIAVATONE
Membro

Avvocato dal 1998, ha prestato attività presso il Ministero dell'Interno interessandosi alle problematiche della componente femminile del personale operativo del Corpo dei vigili del fuoco. Nell'anno 2001 è chiamata a prestare servizio presso l'ufficio legislativo del Ministro per le Pari Opportunità, onorevole Stefania Prestigiacomo, ove collabora alle iniziative legislative e all'attività di consulenza al Ministro ed responsabile del servizio atti di indirizzo e di controllo. Inoltre si occupa di alcune materie tra cui: donne nelle Forze Armate, lavoro femminile, maternità e paternità, congedi parentali, precontenzioso e contenzioso innanzi alla Corte di Giustizia europea e rappresenta il Ministro in alcuni organismi e commissioni.

allegato 4

Hanno, inoltre, fatto parte del Comitato il seguente personale:

Rappresentanti del Ministro della Difesa

Gen. C.A.	Gianfranco	MARINELLI	(dal 14.07. 2000 al 20.03.2003)
Gen.D.	Domenico	ROSSI	(dal 14.07. 2000 al 10.12.2001)
Gen. B.	Paolo	GEROMETTA	(dall' 11.12. 2001 al 29.09.2004)

Inoltre si evidenzia che il Gen. VILLANI sarà sostituito dall'Amm. Div. Alessandro PICCHIO attuale Capo del I Reparto di SMD

Rappresentanti del Dipartimento delle Pari Opportunità

Dott.ssa	M.Grazia	GIAMMARINARO	(dal 14 07 2000 al 22.04.2002)
Dott.ssa	Anna Carla	SALINARI	(dal 14. 07 2000 al 22.04.2002)
Dott.ssa	Silvia	COSTA	(dal 14 07 2000 al 20.07.2004)
Dott.	Giampietro	BOCCARDI	(dal 23.04.2002 al 21.01.2003)

Rappresentante Ministero dell'economia e delle finanze

Dott.ssa	Angela	VAGNOZZI	(dal 14 luglio2000 al 10.12.2001)
----------	--------	----------	-----------------------------------



allegato 5



STATO MAGGIORE DELLA DIFESA
COMITATO CONSULTIVO
SERVIZIO MILITARE VOLONTARIO FEMMINILE
REGOLAMENTO INTERNO
EDIZIONE 2000

COMITATO CONSULTIVO

1. DISPOSIZIONI LEGISLATIVE DI RIFERIMENTO

Le disposizioni di carattere formale concernenti l'istituzione, la composizione, la nomina dei membri, i compiti e le funzioni del Comitato Consultivo sono contenute nell'art. 1, comma 3 della legge 20 ottobre 1999, n° 380 "Delega al Governo per l'istituzione del servizio volontario femminile". In ottemperanza e a completamento di tali disposizioni sono inoltre di riferimento in materia il Decreto Interministeriale 19 giugno 2000 che istituisce il Comitato e il Decreto 14 luglio 2000 con cui il Ministro della Difesa, su designazione del Ministro delle Finanze e del Ministro per le Pari Opportunità, ne individua i membri iniziali.

2. COMPOSIZIONE DEL COMITATO CONSULTIVO

a) La composizione del Comitato come stabilito dall'art. 1, comma 3 della legge 20 ottobre 1999, n° 380 e ribadita dall'art. 2 del Decreto Interministeriale 19 giugno 2000 è fissata in:

- sei membri in rappresentanza del Ministero della Difesa di cui almeno tre sono di sesso femminile;
- quattro membri in rappresentanza del Dipartimento per le Pari Opportunità di cui almeno tre sono di sesso femminile;
- un membro in rappresentanza del Ministero delle Finanze.

b) Il Comitato è validamente costituito quando sono presenti almeno sei membri.

c) Il Presidente del Comitato è eletto tra i membri nominati in rappresentanza del Ministero della Difesa, con apposita votazione a maggioranza assoluta tra tutti i componenti, in caso di assenza è sostituito dal Vice Presidente.

Il Vicepresidente del Comitato è eletto tra i membri designati dal Ministro per le Pari Opportunità, con apposita votazione a maggioranza assoluta tra tutti i componenti.

Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni.

Le funzioni di Segretario del Comitato sono svolte da un Ufficiale, membro del Comitato stesso, designato dal Capo di Stato Maggiore della Difesa.

d) Il Comitato delibera a maggioranza il componente che svolgerà le funzioni di Vice Presidente in caso di assenza.

e) I componenti del Comitato durano in carica 4 anni e possono essere nuovamente nominati per un ulteriore periodo di 4 anni.

Nello stesso periodo rimangono vigenti le cariche sopra indicate, ferma restando la facoltà individuale di recedere dall'incarico e la decadenza dallo stesso nei casi sotto indicati.

In relazione al numero massimo di sedute annuali effettuate dal Comitato ed in caso di presenza alle stesse inferiore ad un terzo, il Comitato può:

- proporre al Ministro della Difesa la sostituzione del membro interessato, ferme restando le procedure di cui all'art. 2 del Decreto Interministeriale del 19 giugno 2000;
- con Decreto del Ministro della Difesa, si provvede alla sostituzione dei membri decaduti;
- proporre al Capo di Stato Maggiore della Difesa la variazione della carica relativa al Segretario

designato nel caso in cui questo fosse interessato;

- sottoporre a nuova elezione la carica di Presidente e Vice Presidente nel caso in cui questi fossero interessati.

f) I membri non possono farsi rappresentare.

3. COMPITI DEL COMITATO CONSULTIVO

a) Ai sensi dell'art. 1, comma 3 della legge 20 ottobre 1999, n° 380 il Comitato fornisce pareri:

- sulle attività di indirizzo e coordinamento;
- in ordine alle problematiche relative all'inserimento ed all'integrazione del personale femminile;

Fermo restando che in relazione all'art. 3 del Decreto Interministeriale 19 giugno 2000:

- il Capo di Stato Maggiore della Difesa ed il Comandante Generale del Corpo della Guardia di Finanza possono sottoporre al Comitato valutazioni in merito alle attività sopra individuate;
- il Comitato può sottoporre al Capo di Stato Maggiore della Difesa ed al Comandante Generale del Corpo della Guardia di Finanza proposte attinenti le attività sopra individuate.

b) In relazione alle richieste di valutazione individuate dal Capo di Stato Maggiore della Difesa e dal Comandante Generale del Corpo della Guardia di Finanza ed agli ulteriori eventuali indirizzi proposti dai singoli membri, il Presidente propone ed il Comitato delibera periodicamente gli obiettivi da raggiungere. Per il perseguimento di tali obiettivi il Comitato può deliberare l'assegnazione di specifici compiti ad uno o più membri del Comitato stesso.

c) Ai lavori del Comitato possono partecipare, senza diritto di voto, esperti interni o esterni alle Amministrazioni interessate, a richiesta dei membri del Comitato stesso.

d) Per lo svolgimento delle proprie attribuzioni il Comitato può chiedere di avvalersi, della collaborazione di Organi centrali e periferici delle Amministrazioni interessate. Sulla base delle disponibilità di bilancio può anche avvalersi di consulenti esperti esterni alle Amministrazioni stesse.

4. CONVOCAZIONE DEL COMITATO CONSULTIVO

a) Il Presidente forma l'ordine del giorno e fissa le sedute del Comitato, nel numero massimo delle 15 sedute annue previste dal Decreto Interministeriale 19 giugno 2000, art. 15. In relazione agli obiettivi da raggiungere di cui alla lettera b del para 3, viene fissato un calendario semestrale delle riunioni da effettuare.

La conferma di convocazione relativa alle singole sedute deve essere comunicata a ciascun membro almeno 5 giorni prima delle sedute stesse.

b) Nell'atto di convocazione devono essere esplicitati oltre il luogo e l'ora della riunione anche gli argomenti all'ordine del giorno ed allegati eventuali documenti da esaminare nella riunione stessa..

c) Sedute ulteriori o sostitutive di quelle fissate nel calendario possono essere indette sulla base di specifiche e urgenti esigenze o nel caso di comprovata indisponibilità della maggioranza dei membri del Comitato.

d) L'Ufficio Reclutamento Stato e Avanzamento dello Stato Maggiore della Difesa assicura il funzionamento della Segreteria del Comitato mettendo a disposizione il personale, le strutture e i mezzi necessari in relazione alle esigenze rappresentate dal Vice Presidente del Comitato.

e) Al termine di ogni seduta viene redatto specifico verbale che viene inviato ai singoli membri.

5. PROCEDURE

Per la formulazione dei pareri da sottoporre all'attenzione del Capo di Stato Maggiore della Difesa ed al Comandante Generale del Corpo della Guardia di Finanza il Comitato si esprime a maggioranza dei presenti.

Ai pareri del Comitato possono essere aggiunte valutazioni personali dei singoli membri.

I pareri deliberati sono raccolti e conservati nella segreteria dell'Ufficio Re.St.Av., numerati progressivamente per ciascun anno.

Il Capo dello Stato Maggiore della Difesa ed il Comandante Generale del Corpo della Guardia di Finanza hanno facoltà di partecipare alle sedute del Comitato Consultivo, anche su richiesta del Comitato stesso.

1. PREMESSA

Il profondo mutamento in atto nelle Forze Armate italiane relativamente alla ristrutturazione ordinativa, all'internazionalizzazione delle missioni, all'ingresso delle donne nelle Forze Armate e alla completa professionalizzazione dello strumento militare, ha evidenziato l'opportunità di riproporre un codice deontologico e comportamentale rispondente alle esigenze del rinnovato quadro interrelazionale. In tale ottica, si ritiene indispensabile riaffermare i valori caratterizzanti la cultura militare delineando altresì i fondamenti comportamentali da salvaguardare anche nell'ambito delle nuove relazioni all'interno della comunità militare e nei confronti delle società internazionali. Tutto ciò a chiarificazione di quanto affermato dalla Legge sulle Norme di principio della Disciplina Militare e dal Regolamento di Disciplina Militare che, per loro natura, non possono codificare tutte le condizioni organizzative.

2. VALORI DI RIFERIMENTO

In un siffatto contesto di trasformazione emerge la necessità di valorizzare soprattutto la professionalità, senza trascurare la componente motivazionale che da sempre costituisce, per tutto il personale militare, la naturale premessa culturale ai convincimenti che inducono all'azione.

Infatti, la condizione militare si caratterizza per la motivazione che annovera tra le sue componenti i valori derivanti dalla cultura tradizionale se non istituzionale, quali:

- il DOVERE, come valore sacrale rivolto all'integrità dell'Istituzione e dell'intera Nazione;
- il SERVIZIO, come dedizione e completezza di prestazione nei confronti delle attività istituzionali;
- la DISCIPLINA, come fattore di coesione e di efficienza, basata sulla consapevole partecipazione;
- l'ONORE, come aspirazione intima derivante dalla propria onestà valoriale;
- la FEDELTA', quale vincolo e legame morale e affettivo tra i componenti della linea gerarchica oltreché sentimento di appartenenza al gruppo;
- la LEALTA', come stile comportamentale improntato alla assoluta coerenza al giuramento prestato e alla massima chiarezza ed onestà sia nei rapporti gerarchici sia in quelli interpersonali;
- l'ESEMPIO, quale modello da emulare nonché strumento atto ad educare e guidare;
- il CORAGGIO, come forza morale che consente di affrontare qualsiasi situazione in condizioni di autocontrollo e di responsabilità,

nonché i valori che derivano dalla cultura nazionale e dalle nuove esigenze riguardanti il processo di integrazione femminile, le missioni umanitarie e la completa professionalizzazione. Tra di essi, prioritariamente, si impongono:

- la CREDIBILITA', come legittimazione della propria identità militare e del proprio ascendente in termini di affidabilità e di professionalità oltreché di comunanza, appoggio, sostegno e aiuto;
- la COMPETENZA, come stimolo a migliorare le proprie conoscenze tecnico-professionali e come attitudine a promuovere d'iniziativa l'efficienza della propria unità e l'efficacia delle attività o il perseguimento della missione da compiere;
- la TRASPARENZA, come disponibilità alla comunicazione e alla chiarezza degli obiettivi e delle attività, trasmettendo una immagine oggettiva dei propri intendimenti e dei propri valori;
- la TOLLERANZA, come disposizione d'animo al rispetto di culture, ideologie, opinioni, religioni e

caratteristiche diverse dalle proprie.

L'applicazione di tali valori consente di porre in risalto nel quotidiano le potenzialità di ciascun militare nell'ambito dell'organizzazione, in termini di motivazione e di aspettative, nel segno di una tradizione votata al rispetto degli ideali più nobili e della dignità della persona.

A completamento di tale quadro è altresì necessario considerare una serie di norme, definite di comportamento, che pur destinate a guidare gli atteggiamenti quotidiani ed il rispetto reciproco, rivestono anche una valenza etica in quanto la loro inosservanza può avere ripercussioni sulla forza morale del militare, sull'immagine e sulla credibilità dell'Istituzione nonché sul rapporto fiduciario tra le Forze Armate ed i cittadini. Ciò risulta ancor più significativo ove si consideri che l'efficienza delle Forze Armate presuppone il pieno e completo impiego delle risorse umane nonché la loro valorizzazione senza alcuna discriminazione legata al sesso o a differenze etniche, religiose o politiche.

Infatti, una siffatta conferma e generalizzata condivisione di valori combinata con una effettiva applicazione dei principi di pari opportunità in materia di diritti e doveri può assicurare il rispetto reciproco tra i militari e quindi garantire, attraverso un processo di amalgama delle risorse umane, *l'assolvimento dei compiti istituzionali delle Forze Armate con assoluta fedeltà alle istituzioni repubblicane, con disciplina ed onore, con senso di responsabilità e consapevole partecipazione, senza risparmio di energie fisiche, morali ed intellettuali affrontando, se necessario, anche il rischio di sacrificare la vita.*

Tali doveri, sanciti dal Regolamento di Disciplina Militare, costituiscono la netta differenziazione del militare nei confronti degli altri cittadini e rappresentano il principale fattore motivante per l'importanza della funzione svolta e per i valori militari e morali, autentica ragione di affezione istituzionale per chi ha fatto la scelta della carriera e della condizione militare. Il quadro normativo e disciplinare di riferimento, infatti, con la sua "neutralità" conserva un'indiscussa validità a fornire esaurienti risposte e a garantire nella sostanza quella "parità" che deve essere posta alla base di tutta la regolamentazione.

Quanto sopra, peraltro, deve essere perseguito in modo capillare e convinto creando un vero e proprio messaggio genetico in ambito militare ed evitando di scendere nella demagogia.

3. ASPETTI COMPORTAMENTALI

La salvaguardia del prestigio e dell'onore delle Forze Armate impone al militare una condotta esemplare ed un rigoroso contegno sia in termini di stile che di rapporti interpersonali evidenziando, inoltre, l'interesse istituzionale di assicurare la pari dignità fra tutti.

In particolare, i rapporti di servizio tra militari, ovunque intrapresi, sono riconducibili a quelli previsti in relazione al grado rivestito e ai doveri connessi condizionando il profilo comportamentale secondo dettami di sobrietà, di rispetto e di etica.

In questo processo assume rilevante importanza il ruolo delle Autorità responsabili che, a seconda della loro posizione gerarchica, debbono favorire la coesione tra tutto il personale militare, in quanto responsabili della professionalità, delle motivazioni nonché dell'armonizzazione educativa e disciplinare. A questo si aggiunge anche il dovere della conoscenza e della sensibilizzazione dei comportamenti innati, da comprendere, e di quelli critici che invece devono essere prevenuti ed eventualmente perseguiti. Di seguito sono illustrati gli aspetti maggiormente caratterizzanti le due tipologie di comportamenti.

a) *Comportamenti innati*

L'ingresso del personale femminile ha posto le Forze Armate di fronte ad una "nuova realtà" che comporta la

consapevolezza che tra i sessi possono sussistere differenze innate per quanto riguarda in particolare l'approccio nei confronti del medesimo problema e la gestione delle emozioni. È estremamente importante conoscere e analizzare dette potenziali differenze in quanto potrebbero avere una significativa influenza sulle relazioni interpersonali e talvolta anche sui rapporti formali.

In particolare, si osserva che negli uomini è generalmente attivo un forte processo di internalizzazione quale tendenza a non mostrare l'emotività all'esterno.

Le donne invece pongono solitamente in essere un processo di esternalizzazione delle proprie emozioni al fine di condividerle con gli altri anche mediante il confronto.

Al riguardo, risulta quanto mai importante evidenziare che le due predette tipologie comportamentali possono essere entrambe funzionali o meno, a seconda del contesto in cui vengono poste in essere. Infatti, se manifestare le proprie emozioni e condividerle con gli altri permette di riflettere e di elaborarle ai fini di un più efficace sviluppo dell'attività in svolgimento, lo stesso non si può dire in un contesto operativo dove è necessaria la massima prontezza di reazioni ed una forte tenuta emotiva.

In sintesi, i Comandanti/Autorità responsabili dovranno porre al riguardo una particolare attenzione, unita ad una giusta sensibilità, nella considerazione che non esiste una tipologia giusta ed una sbagliata ma piuttosto una risposta più o meno adeguata nonché opportuna a seconda del contesto.

b) Comportamenti critici

Come comportamenti critici si intendono gli atti che non sono accettati o non sono accettabili dal punto di vista morale, etico e deontologico. Ciò intendendo per morale la percezione intuitiva di quello che è corretto e giusto, per etico quanto attinente alla condotta pubblica e privata nei rapporti umani e per deontologico il complesso dei doveri. Tali atti, oltre a risultare lesivi della dignità della persona, si ripercuotono sul corretto impiego e sulla valorizzazione delle risorse umane. Conseguentemente, gli stessi vanno a minare inevitabilmente lo spirito di solidarietà e di coesione alla base dell'efficienza stessa dell'Unità.

Si tratta di comportamenti discriminatori e talvolta anche persecutori nei confronti di un individuo o (meno frequentemente) di un gruppo che potrebbero trovare "terreno fertile" nell'ignoranza e nell'arroganza caratteriale di chi intende fare violenza fisica o psicologica estendendo in termini devianti e speculativi una dimensione di autoritarismo artefatto.

Sono dunque tutti quei comportamenti tra il personale militare che vanno oltre il normale rapporto di servizio, spesso accompagnati da "dimostrazioni" di autoritarismo che creano disagio e offesa nella persona che suo malgrado si trova a subirli e che possono essere classificati come "molestie", intese nella più ampia accezione del termine.

In particolare, nel proseguo si ritiene opportuno soffermarsi su due caratterizzazioni dei fenomeni in questione quali il "mobbing" e le "molestie sessuali".

1) Mobbing

Si intende per "mobbing" "quella forma di pressione psicologica che viene esercitata sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte dei colleghi o dei superiori". Tali attacchi possono anche non presentarsi espliciti e/o diretti, ma limitarsi ad un silenzioso isolamento.

Scopo di tale atteggiamento prevaricatorio è, in linea di massima, quello di "perseguitare" una persona che è considerata "inopportuna", distruggendola psicologicamente e socialmente.

Occorre sottolineare che si può parlare di forme di prevaricazione solo quando conflitti perso-

nali occasionali, divergenze di opinione ed eventuali problemi che si dovessero verificare durante normali rapporti di lavoro, degenerano fino alla mancanza di rispetto della dignità della persona e scivolano verso azioni del tutto prive di etica assumendo caratteristiche permanenti di persecuzione (insulti, critiche esagerate, minacce ingiustificate, emarginazione sino ad arrivare al boicottaggio o ad azioni illecite).

Le conseguenze di tali azioni possono produrre danni di vasta portata quali problemi psicologici alla vittima che accusa depressione, disturbi psicosomatici che possono portare anche all'invalidità psicologica.

In tale ottica si può arrivare a considerare gli effetti del mobbing come una malattia professionale o un infortunio sul lavoro. Inoltre, il fenomeno non è limitato nei suoi effetti verso la singola persona ma influisce in termini di motivazione anche sul gruppo e sull'intero ambiente lavorativo. Infatti, è stato notato che all'interno di una struttura organizzativa ove vi sia un "mobbizzato" la produttività/operatività tende a diminuire.

Nell'ambito della struttura militare un tale atteggiamento può assumere forme sia "VERTICALI" (soprattutto nell'affermazione del potere di un superiore nei confronti di un proprio subalterno al fine di ottenere un qualcosa), sia "ORIZZONTALI" (tra colleghi, eventualmente approfittando delle debolezze caratteriali, per gelosia, per un particolare impiego od incarico, per l'avanzamento di carriera o per "paura" di essere surclassati).

Nel più ampio contesto del mobbing può essere altresì riscontrabile un fenomeno specifico della struttura militare, noto come "nonnismo", in quanto in esso possono essere individuate caratteristiche peculiari di un tipo di "mobbing collettivo orizzontale". Tale fenomeno è costituito da un insieme di comportamenti prepotenti ed intimidatori tra personale militare, dove l'unico elemento di differenziazione è costituito da una fattispecie di anzianità che può essere definita "informale" in quanto non legata a livelli gerarchici/istituzionali fissati dalle leggi vigenti, bensì misurata dal tempo che manca al congedo. Inoltre, caratteristica peculiare del fenomeno è proprio la forma di prevaricazione individuale o di gruppo che si estrinseca sulla base di un codice di norme non scritte, materiali e simboliche, consistenti in privilegi per gli anziani e appunto prevaricazioni per le reclute. In sostanza, è una sorta di "potere informale" che si va a sovrapporre al "potere formale".

I sopracitati fenomeni hanno pesanti ripercussioni sull'Istituzione militare, in quanto tradiscono un comportamento che mina alla base i principi di *solidarietà e consapevole partecipazione* del militare verso i pari grado e nei confronti dei superiori. In sostanza, oltre a ledere la dignità di un singolo, vanno ad intaccare gli stessi principi della disciplina militare e pertanto non possono essere in alcun modo tollerati o lasciati impuniti.

(2) *Molestie sessuali*

Nell'ambito Comunitario, le molestie riconducibili alla sfera sessuale risultano definite nel seguente modo:

- *molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;*

- *molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.*

In tale ambito, inoltre, le molestie non sono considerate come un "semplice atto indesiderato", ma sono poste alla stessa stregua di una discriminazione fondata sul sesso e come tali vietate. In ogni caso, risulta quanto mai opportuno evidenziare che l'elemento caratterizzante delle molestie non è la valutazione etica o tecnico-giuridica dell'atto in sé ma l'indesiderabilità e/o l'inaccettabilità da parte di chi la subisce, sempre che l'atto oltre ad essere volontario sia finalizzato a mortificare l'individuo, a compiere atti gravemente incivili o a pretendere prestazioni di tipo sessuale. Nella valutazione dell'indesiderabilità dell'atto si deve tener conto delle diverse "sfumature" di molestia, riconducibili ad aspetti legati anche alle tradizioni di un popolo o di un credo religioso. Pertanto è doveroso il rispetto di quei soggetti che facciano chiaramente intendere che le proprie tradizioni o anche solo le proprie convinzioni considerano inaccettabili atteggiamenti normalmente graditi dalla collettività.

Si possono, comunque, individuare taluni atteggiamenti che pur essendo correlati sempre alla sensibilità, oltreché alla reazione dell'interessato, possono essere considerati come molestie riconducibili alla sfera sessuale:

- *comportamento basato sul sesso* nel quale deve essere considerata la condotta di chi denigra, moteggia, intimidisce o insulta con allusioni all'aspetto fisico soprattutto in correlazione al sesso della persona presa di mira;
- *comportamento non verbale a connotazione sessuale* che consiste, ad esempio, nel mostrare foto o figure, oggetti o scritti pornografici o di contenuti a significato sessuale, nell'assumere comportamenti e nel compiere gesti dallo stesso significato;
- *comportamento verbale a connotazione sessuale* nel quale rientrano le proposte o le pressioni non desiderate a sfondo sessuale, le frasi oscene e a doppio senso;
- *comportamento fisico a connotazione sessuale* nel quale possiamo ricomprendere tutti i contatti fisici non desiderati e non giustificati (a titolo di esempio: buffetti, carezze, pizzicotti, strofinamenti contro il corpo di un altro individuo).

Pertanto, le fattispecie delle molestie in parola possono essere diverse ed inoltre non sono sempre riconducibili alle definizioni ed agli esempi sopra illustrati.

Peraltro, in tale ambito, occorre precisare che è essenziale dedicare la massima attenzione all'aspetto soggettivo (inteso come personale valutazione di una condotta o di un atto da parte di chi lo riceve), determinante ai fini della distinzione tra liceità o meno del comportamento.

4. LINEE D'AZIONE

a) *Azione dell'Autorità responsabile (Comandante/Capo/Dirigente)*

L'Autorità responsabile deve, anzitutto, porre come obiettivo primario la coesione e la funzionalità della struttura a cui è preposta che può essere minata da un comportamento critico. Ciò in quanto tale comportamento, non solo influisce negativamente sulla motivazione e sul rendimento della persona oggetto dell'attenzione, ma può creare un clima di disagio anche per gli individui che si trovano indirettamente coinvolti.

L'insorgere di tali situazioni deve essere prevenuto in ogni modo, fermo restando che ove le stesse dovessero concretizzarsi è indispensabile porre tempestivamente in essere una serie di azioni che potranno estendersi fino al perseguimento disciplinare o penale dei colpevoli. Ciò dovrà essere attuato attraverso un processo da svilupparsi secondo le seguenti fasi:

1) Prevenzione

L'Autorità responsabile deve anzitutto svolgere una profonda e costante opera di osservazione dei comportamenti dei propri subalterni/collaboratori al fine di prevenire i fenomeni devianti ed intervenire il prima possibile affinché non si decada verso situazioni irreversibili, ciò comunque nel rispetto di quanto previsto dalle norme sulla privacy di ogni singolo individuo.

Tale azione di prevenzione può essere resa ancora più efficace mediante l'organizzazione di riunioni/ conferenze sulle problematiche in questione, finalizzate sia a fornire una corretta informazione sia a sensibilizzare il personale al riguardo.

L'Autorità responsabile deve, inoltre, costantemente adoperarsi al fine di:

- instaurare ottimali condizioni di dialogo/ comunicazione e analizzare se vi siano delle carenze relative all'organizzazione del lavoro (compresi i carichi di lavoro) e del sistema informativo interno;
- sensibilizzare i propri dipendenti sulle problematiche in argomento al fine di prevenire ogni forma di "omertà", significando che ciascuno deve contribuire ad instaurare una condizione di serenità ed evidenziando che la mancata denuncia di fatti "gravi" di cui si è venuti a conoscenza costituisce una mancanza disciplinarmente rilevante;
- eliminare ogni possibile causa di attecchimento dei fenomeni lesivi nell'ambito della struttura organizzativa di cui è responsabile;
- agire sempre con tempestività, con assoluta certezza e con un atteggiamento intelligentemente flessibile valutando, con giusta severità, i provvedimenti da adottare nei confronti dei responsabili.

Inoltre, assume in questo processo estrema rilevanza la sensibilità della Autorità responsabile circa l'importanza di rispondere con prontezza a sostegno di quel personale che si trovasse in situazioni di stress e di crisi.

Potrebbe, comunque, non essere semplice comprendere tutti i risvolti psicologici che concorrono al verificarsi di atti di tale genere e pertanto si ritiene utile che il responsabile preveda, anche tramite convenzioni con le strutture sanitarie locali, la disponibilità di uno psicologo che possa "offrire" supporto professionale alla vittima e che comunque lo coadiuvi nell'esame di tutti i risvolti della vicenda.

2) Monitorizzazione

Al fine di poter assicurare un'azione a così ampio raggio occorre in particolare che il responsabile ad ogni livello sia sempre attento ai "mutamenti" che possono intervenire nella propria struttura ordinativa, prestando attenzione a quei "campanelli d'allarme", sintomatici dell'insorgere di una situazione di disagio, tramite un costante ed aperto dialogo ed un'approfondita conoscenza del proprio personale.

Tra gli atteggiamenti più frequentemente posti in essere da chi subisce una situazione di disagio, si possono individuare:

- ripetute ed improvvise assenze;
- tendenza all'isolamento;
- richiesta di trasferimento ad altro incarico o sede;
- atteggiamento eccessivamente polemico;
- richiesta di periodi di aspettativa senza motivi comprensibili;
- variazione del rendimento;
- riluttanza a lavorare con particolari colleghi/colleghe.

Naturalmente, non sempre la comparsa di tali comportamenti è lo specchio della presenza di fenomeni devianti e pertanto il responsabile deve, con tutta la delicatezza che il caso richiede, valutare attentamente i fatti.

3) *Accertamenti*

Il responsabile che viene a conoscenza di un particolare fatto, eventualmente ascrivibile a mobbing o a molestia, deve anzitutto cercare di conoscere tutti gli aspetti che hanno caratterizzato l'atto in questione. Tale esame deve essere sempre improntato al rispetto delle norme che tutelano la privacy del singolo.

In particolare deve:

- accertare la veridicità del fatto riportato, anche attraverso una valutazione di eventuali precedenti delle persone coinvolte;
- valutare la gravità di quanto viene portato alla propria attenzione;
- esaminare il contesto in cui è avvenuto il fatto: per esempio una "molestia verbale", in relazione alle circostanze, può essere inquadrata o come momento "ludico" tra colleghi, oppure come apprezzamento/commento indirizzato in modo intenzionale ad una specifica persona. Entrambi sono naturalmente comportamenti condannabili, ma sicuramente quello intenzionale è da considerare di maggiore gravità in quanto mirato ad un secondo fine;
- verificare il rapporto gerarchico esistente tra i soggetti coinvolti, in quanto l'episodio assume diversa rilevanza se è stato commesso tra pari grado o tra militari di diverso rango. Nel primo caso è riscontrabile solo una violazione della dignità e della libertà del singolo, mentre nel secondo caso si potrebbero ravvisare ulteriori tipi di infrazioni.
- Inoltre occorre valutare se nei confronti della vittima sono state poste in essere altre forme di penalizzazione non giustificabili per aspetti concreti, ma riconducibili alla situazione di molestia (es. mancate promozioni, trasferimenti ecc.).

Come già sopra accennato, interesse fondamentale del responsabile, oltre al puntuale accertamento dei fatti, deve essere quello di tutelare la persona che ha subito le molestie/mobbing. Contemporaneamente deve adoperarsi al fine di riportare un clima sereno all'interno dell'Unità. A tal proposito egli può, non appena sviluppate le valutazioni di cui sopra ed in attesa delle eventuali ripercussioni disciplinari, adottare taluni provvedimenti, quale quello di allontanare fisicamente i soggetti coinvolti, ferma restando la tutela della volontà della vittima.

4) *Provvedimenti*

Qualora dai predetti accertamenti emergessero responsabilità di carattere disciplinare o penale, il responsabile dovrà porre in essere – senza indugio alcuno - le procedure previste dalla normativa vigente in materia.

Al riguardo, si precisa che il quadro normativo di riferimento è costituito dal Regolamento di Disciplina

Militare, dal Codice Penale Militare di Pace e dal Codice di Procedura Penale. In particolare, nell'ambito del Regolamento di Disciplina Militare, vi sono apposite disposizioni (*Titolo III "Doveri dei militari" – Titolo V "Norme di comportamento in servizio"*) nelle quali sono fissati i principi a cui il personale militare deve costantemente attenersi in relazione al comportamento in servizio, sempre e comunque improntato a criteri di massimo rispetto nei confronti di superiori, colleghi e subordinati ed a principi di trasparenza, obiettività e lealtà.

Inoltre, il Titolo VI (*"Sanzioni disciplinari"*) prevede apposite sanzioni disciplinari da adottare nei confronti del militare in caso di mancanza ai doveri. Nel presente contesto, tanto più grave è l'azione svolta a danno dell'individuo, tanto più pesante deve essere la sanzione disciplinare da infliggere tenendo presente che la responsabilità potrebbe non essere attribuibile esclusivamente ad un singolo individuo.

Situazioni estreme, di minacce o di violenze, nei confronti sia di pari grado che di personale di diverso grado, sono invece sanzionate da specifici articoli dei summenzionati Codici Penali.

In tale quadro appare, inoltre, opportuno evidenziare come la denuncia di atteggiamenti riconducibili ai fenomeni devianti prima esplicitati deve essere considerata un preciso dovere di ogni militare.

b) Impiego

Al fine di consentire che i richiamati valori, posti alla base della deontologia professionale, trovino effettiva rispondenza nel processo di trasformazione in atto, occorre ribadire che le uniche differenziazioni d'impiego ammissibili sono da ricondursi alla categoria, al grado, al ruolo e, ove prevista, alla specialità o alla specializzazione militare conseguita.

In tale quadro, è indispensabile che a tutti i livelli di comando non vi siano né discriminazioni né favoritismi nella gestione del personale in servizio. A titolo di esempio, in relazione al personale femminile, l'inappropriato "aiuto", mascherato o meno da "cavalleria" potrebbe riproporre stereotipi di "sesso debole" che risulterebbe potenzialmente inadeguato all'espletamento dei doveri previsti per il grado rivestito e per l'incarico ricoperto. Lo stesso comportamento potrebbe creare inoltre risentimenti da parte dell'altro sesso che si verrebbe a caricare di ulteriori incombenze, minando così alla base la coesione della struttura militare. Analoghe forme di risentimento potrebbero essere causate da altri atteggiamenti, pur apparentemente inoffensivi, quali il privilegiare la visibilità del personale femminile rispetto alle effettive presenze o nei rapporti gerarchici all'interno dell'Unità.

Ciò non vuol far intendere che non deve esserci la reciproca collaborazione all'interno di una stessa Unità, ove ciascuno deve sempre operare al meglio ed aiutare il proprio commilitone, ma ogni azione deve essere mirata al conseguimento da parte di tutti degli standards di efficienza operativa minimi previsti per l'Unità di appartenenza. Peraltro, non si deve dimenticare che esiste una fisiologica differenza tra i sessi che, ignorata, può avere degli effetti negativi sulla salute e sul morale dei militari dipendenti nonché sull'operatività degli stessi. Comunque, se è assodato che il soggetto femminile normalmente presenta un ascendente fisico e una prestanza diversa dal soggetto maschile ciò non toglie che tali aspetti possono trovare compensazione in un più forte valore e in una coerente determinazione.

Inoltre, non può essere sottaciuta la problematica legata alla mobilità del personale con particolare riferimento a coppie di coniugi entrambi militari. Al riguardo, nel caso in cui gli stessi prestassero servizio nella medesima Unità o località, è indispensabile che tra i due coniugi non sussista dipendenza gerarchica.

Infine si ritiene oltremodo utile evidenziare, in relazione al personale che all'inizio della carriera potrebbe essere impiegato presso Organismi non a carattere operativo, l'opportunità di prevederne la periodica rotazione per consentire allo stesso l'integrazione del bagaglio professionale attraverso l'indispensabile esperienza presso le Unità operative. Ciò nella prospettiva di acquisire le necessarie conoscenze per assolvere al meglio gli incarichi del grado superiore, in coerenza con i principi del sistema di avanzamento normalizzato.

5. CONCLUSIONI

Le Forze Armate italiane sono inserite in un sistema internazionale di stabilità e sicurezza ed impegnate sia in missioni di supporto della pace che in una serie di attività, dentro e fuori il territorio dello Stato, a carattere nazionale o multinazionale, direttamente correlate ad uno scenario internazionale in rapido e spesso imprevedibile sviluppo.

Per soddisfare, in modo adeguato ed in un'ottica prospettica, le discendenti esigenze di carattere operativo e di reale integrazione multinazionale, è stato oramai avviato un complesso e profondo processo di trasformazione in senso professionale dello strumento militare.

Nell'ambito di tale nuovo modello, inoltre, ben si colloca l'ingresso della componente femminile che deve necessariamente essere caratterizzato dalla consapevolezza della diversità, ma dall'assenza di qualsiasi pregiudizio, affinché sia consentita la massima valorizzazione e l'ottimale utilizzo di tutte le risorse umane a disposizione.

Al riguardo, diventa prioritario porre in essere ogni iniziativa che permetta di sviluppare un processo di integrazione imperniato su un quadro culturale e comportamentale libero da pregiudizi e rigorosamente esemplare, al fine di consentire al personale femminile una naturale acquisizione dei doveri istituzionali nonché una serena interpretazione e consapevolezza dello status militare. Ciò, peraltro, deve indispensabilmente svilupparsi in sincronia con un processo di sensibilizzazione del personale maschile già in servizio affinché lo stesso sia posto nelle condizioni di poter affrontare in maniera puntualmente corretta tale evoluzione. Infatti, solo un siffatto processo sinergico potrà consentire all'intera componente militare di ottimizzare la spinta motivazionale e la qualità professionale.

Pertanto, con il presente documento si è voluto anzitutto richiamare i valori fondamentali dell'organizzazione militare, esaminare gli aspetti normativi ed istituzionali, nonché disciplinare alcuni aspetti comportamentali che, qualora posti in essere, possono discriminare ovvero favorire gli individui, causando dissapori nei rapporti tra il personale e quindi conseguentemente creare turbative all'interno della struttura militare.

Nel contempo si è cercato di sensibilizzare l'Autorità responsabile della funzionalità della Unità/Comando/Ente, che al fine di mantenere un corretto e sereno ambiente di lavoro deve porre in essere una convinta, efficace e costante azione di prevenzione generale e di monitoraggio dei comportamenti dei propri dipendenti/collaboratori.

Si è inteso, infine, fornire delle linee di indirizzo volte ad evidenziare che, attraverso la tutela della dignità della persona nonché della valorizzazione delle capacità e potenzialità della stessa, è possibile garantire e rinsaldare quei principi di *solidarietà* e *consapevole partecipazione* necessarie per l'assolvimento dei compiti istituzionali delle Forze Armate.

allegato 7

ALIQUOTE PERCENTUALI ESERCITO								
CATEGORIA	TIPOLOGIA RECLUT/ RUOLI	QUOTA 2000	QUOTA 2001	QUOTA 2002	QUOTA 2003	QUOTA 2004	QUOTA 2005	QUOTA 2006
UFFICIALI	ACCADEMIA Ruolo delle Armi Ruolo Tramati	20%	20%	20%	20%	20%	100%	100%
	Corpo degli Ingegneri Corpo sanitario Corpo Amm Comm					100%	100%	
	NOMINA DIRETTA Corpo degli Ingegneri Corpo sanitario Corpo Amm Comm	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
	RUOLI SPECIALI Ruolo delle Armi Ruolo Tramati		20%	20%	20%	20%	100%	
						Corpo di Amm. E Comm. Corpo Sanitario	100%	
	UFFICIALI AUSILIARI	Piloti di complemento	20%	20%	20%	20%	20%	
Ferma prefissata								
Forze di completamento								
PERSONALE NON DIRETTIVO	RUOLO MARESCIALLI		20%	20%	20%	20%	100%	
	RUOLO MUSICISTI			100%	100%	100%	100%	
	VSP				100%	100%	100%	
VOLONTARI	VFP 1						10%	
	VFP 4						100%	
	VFB (Concorsi ordinari)					15%	20%	
	VFB (Concorsi straordinari)	30%	30%	30%	30%			

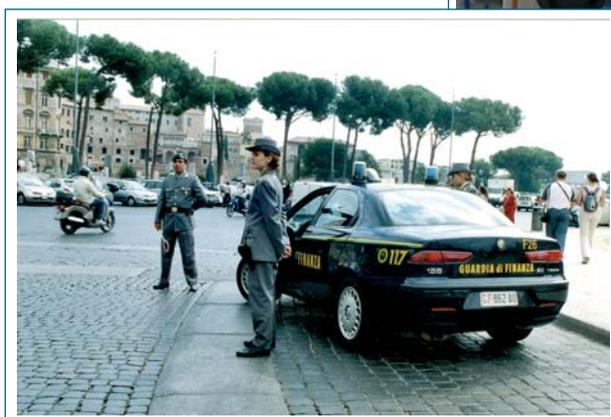
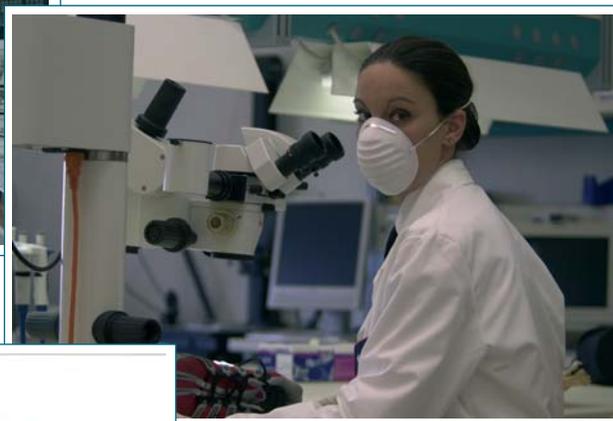
ALIQUOTE PERCENTUALI MARINA								
CATEGORIA	TIPOLOGIA RECLUT/ RUOLI	QUOTA 2000	QUOTA 2001	QUOTA 2002	QUOTA 2003	QUOTA 2004	QUOTA 2005	QUOTA 2006
UFFICIALI	ACCADEMIA Ruolo normale del Corpo di Stato Maggiore Ruolo normale del Corpo Genio Navale Ruolo normale del Corpo Armi navali Ruolo normale del Corpo di Comm.to Ruolo normale del Corpo delle Capitanerie di Corpo	20%	20%	20%	20%	20%	30%	
	Ruolo normale del Corpo sanitario			20%	20%	20%	30%	
	NOMINA DIRETTA Corpo di Commiss. Corpo delle CP	30%	30%	30%	30%	30%	100%	
	Corpo del GN Corpo delle AN	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
	Corpo Sanitario	50%	50%	50%	50%	50%	50%	
	RUOLO SPECIALE Corpo di SM				20%	20%	50%	
	Corpo del GN Corpo delle AN		20%	20%				
	Corpo di Commiss. Corpo delle CP		30%	30%	30%	30%	70%	
	Corpo SAN		50%	50%	50%	50%	100%	
	Corpo SAN (straord.)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
UFFICIALI AUSILIARI	(AUPC) Corpo di SM Corpo delle CP	20%	20%	20%		20%	30%	
	(FP) Corpo di SM Corpo GN Corpo AN				20%			
	(FP) Corpo Comm Corpo delle CP					30%	30%	
	(FP) Corpo SAN					50%	50%	
	(Forze di Completamento)					100%	100%	
PERSONALE NON DIRETTIVO	RUOLO MARESCIALLI		20%	20%	20%	20%	20%	
	RUOLO MARESCIALLI CP				100%	100%	100%	
	RUOLO MUSICISTI							100%
	VSP							100%
VOLONTARI	VFP 1							10%
	VFP 4							100%
	VFB (Concorso ordinario)					15%	20%	
	VFB (Concorso straordinario)				20%			

100%

ALIQUOTE PERCENTUALI AERONAUTICA								
CATEGORIA	TIPOLOGIA RECLUT/ RUOLI	QUOTA 2000	QUOTA 2001	QUOTA 2002	QUOTA 2003	QUOTA 2004	QUOTA 2005	QUOTA 2006
UFFICIALI	ACCADEMIA Ruolo Naviganti Ruolo Armi	20%	20%	20%	20%	20%	50%	100%
	Corpo del Genio Corpo di Commiss. Corpo Sanitario						100%	
	NOMINA DIRETTA Corpo del Genio Corpo di Comm. Corpo San.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
	RUOLO SPECIALE Ruolo delle Armi Ruolo del Genio Ruolo di Commiss. Corpo San. Corpo San. [straord.]		30%	30%	30%	30%	100%	
					100%	100%	100%	
UFFICIALI AUSILIARI	Piloti di complemento	20%	20%	20%	20%	20%	50%	
	Ferma prefissata					30%	50%	
	Forze di completamento					100%	100%	
PERSONALE NON DIRETTIVO	RUOLO MARESCIALLI		20%	20%	20%	20%	50%	
	RUOLO MUSICISTI			100%	100%	100%	100%	
	VSP						100%	
VOLONTARI	VFP 1						10%	
	VFP 4						100%	
	VFB (Concorso ordinario)					15%	20%	
	VFB (Concorso straordinario)			30%	30%			

ALIQUOTE PERCENTUALI CARABINIERI								
CATEGORIA	TIPOLOGIA RECLUT/ RUOLI	QUOTA 2000	QUOTA 2001	QUOTA 2002	QUOTA 2003	QUOTA 2004	QUOTA 2005	QUOTA 2006
UFFICIALI	ACCADEMIA	20%	20%	20%	20%	20%	100%	100%
	RUOLO TECNICO LOGISTICO	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
	RUOLO SPECIALE						100%	
UFFICIALI AUSILIARI	[FP] Ruolo speciale				20%	20%	100%	
	Ruolo tecnico logistico					100%	100%	
	[Forze di Compl.] Ruolo speciale					20%	100%	
	Ruolo tecnico logistico					100%	100%	
PERSONALE NON DIRETTIVO	RUOLO ISPETTORI		20%	20%	20%	20%	30%	
	RUOLO ISPETTORI ORCHESTRALI			100%	100%	100%	100%	
	CARABINIERI IN FERMA QUADRIENNALE					15%	20%	

ALIQUOTE PERCENTUALI GUARDIA DI FINANZA ALIQUOTE PERCENTUALI								
CATEGORIA	TIPOLOGIA RECLUT/ RUOLI	QUOTA 2000	QUOTA 2001	QUOTA 2002	QUOTA 2003	QUOTA 2004	QUOTA 2005	QUOTA 2006
UFFICIALI	ACCADEMIA	20%	40%	40%	40%	20%	50%	100%
	RUOLO AERONAVALE	20%	40%	40%	40%	20%	50%	
	RUOLO NORMALE CONCORSO STRAORDINARIO	100%						
PERSONALE NON DIRETTIVO	RUOLO ISPETTORI			40%	40%	20%	30%	
	ALLIEVI FINANZIERI	20%	40%	40%	40%	20%	20%	



RECLUTAMENTO PERSONALE FEMMINILE FORZE ARMATE E ARMA DEI CARABINIERI ALLA DATA DEL 31 OTTOBRE 2005

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		TOTALE POSTI A CONCURSO PERSONALE FEMMINILE IN SERVIZIO								
	Domande	Posti a concorso	Posti a concorso	Domande	Posti a concorso	Posti a concorso															
ACCADOME	22.797	118	83	4.506	117	56	3.806	123	54	4.615	94	47	3.422	88	39	412	71	952	350		
INCARNA DRETTA	40.557	585	18.610	582	18.386	605	18.259	474	22.259	474	14.337	555	21.385	681	27	372	45	7	554	154	
INCARNA DRETTA (Posti in servizio)	1.374	94	40	1.096	120	35	1.507	154	35	644	65	10	651	76	27	572	45	7	554	154	
BLONDI	3.005	132	13	2.778	153	8	4.141	189	19	77	126	5	82	113	6	413	217	20	639	71	
BLONDI SPECIALE	2.287	358	3.141	377	3.243	402	3.243	478	1	1.441	76	2.080	217	6	1	2.080	217	20	639	71	
ALPC	191	12	1	38	7	0	126	14	2	18	7	2	55	6	1	49	6	2	45	8	
ALPC (Posti in servizio)	1.230	60	347	30	1.551	71	1.551	71	385	33	729	33	810	33	33	810	33	33	308	278	
ALFIERI																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					
ALFIERI (Posti in servizio)																					

allegato 9

PERSONALE FEMMINILE IN SERVIZIO NELL'ESERCITO
ALLA DATA DEL 31 OTTOBRE 2005



CATEGORIA	CONSISTENZA
UFFICIALI	105
ALLIEVI UFFICIALI	69
MARESCIALLI	19
ALLIEVI MARESCIALLI	13
VOLONTARI IN SERVIZIO PERM.	146
VOLONTARI IN FERMA BREVE	1490
VOLONTARI IN FERMA PREF. 1 ^a	1254

allegato 10

PERSONALE FEMMINILE IN SERVIZIO IN MARINA
ALLA DATA DEL 31 OTTOBRE 2005



CATEGORIA	CONSISTENZA
UFFICIALI	257
ALLIEVI UFFICIALI	127
MARESCIALLI	116
ALLIEVI MARESCIALLI	14
VOLONTARI IN FERMA BREVE	286
VOLONTARI IN FERMA PREF. 1 ^a	269

allegato 11

PERSONALE FEMMINILE IN SERVIZIO NELL'AERONAUTICA
ALLA DATA DEL 31 OTTOBRE 2005



CATEGORIA	CONSISTENZA
UFFICIALI	74
ALLIEVI UFFICIALI	51
MARESCIALLI	46
ALLIEVI MARESCIALLI	24
VOLONTARI IN FERMA BREVE	200
VOLONTARI IN FERMA PREF. 1 ^a	51

allegato 12

PERSONALE FEMMINILE IN SERVIZIO NELL' ARMA
DEI CARABINIERI ALLA DATA DEL 31 OTTOBRE 2005



CATEGORIA	CONSISTENZA
UFFICIALI	157
ALLIEVI UFFICIALI	20
MARESCIALLI	102
ALLIEVI MARESCIALLI	142
CARABINIERI IN FERMA QUADRIEN.	68

allegato 13

PERSONALE FEMMINILE IN SERVIZIO NEL CORPO DELLA
GUARDIA DI FINANZA ALLA DATA DEL 31 OTTOBRE 2005



CATEGORIA	CONSISTENZA
UFFICIALI	31
ALLIEVI UFFICIALI	75
MARESCIALLI	115
ALLIEVI MARESCIALLI	173
FINANZIERI	113
ALLIEVI FINANZIERI	18

Prestampa, stampa e allestimento



Società Editrice IMAGO MEDIA
81010 Dragoni (CE) - Tel 0823 866710
www.imagomedia.it - email: info@imagomedia.it