

Reclutamento, formazione e policy di impiego del personale femminile nella Marina Militare

Roma, 18 ottobre 2023



Signor Senatore, Presidente, Onorevoli, gentili colleghe ed ospiti ,

grazie per l'opportunità concessami oggi di illustrare il punto di vista della mia Forza armata, la Marina Militare, relativamente al tema in discussione: **Reclutamento, formazione e policy di impiego del personale femminile nella Marina Militare**. Sono il Capitano di Corvetta Letizia PANTALEO e sono il Capo Sezione del 2 Ufficio nel 2 dip.to Impiego Sott.li , graduati e Truppa della Direzione Generale del Personale della Marina Militare.



AGENDA

- Dalla la genesi del reclutamento femminile in Forza Armata - legge 380/1999 – ad oggi
- Policy di FORMAZIONE ed IMPIEGO
- Quadro sulle consistenze del personale
- Lo scenario: l'Italia e il mare
- Gli impegni: cosa fa la Marina – chi sono le donne e gli uomini al servizio della Forza Armata e del Paese
- La condizione del Marinaio: misure di supporto e le sfide di domani

Nel corso del mio intervento intendo fornirvi una panoramica generale ed attuale in termini di formazione, reclutamento e policy di impiego con particolare rilevanza sul ruolo della donna nella FA, senza però prescindere da una *overview* sullo scenario in cui la stessa Marina opera.



DALLA GENESI DEL RECLUTAMENTO FEMMINILE AD OGGI

- ✓ Legge 380/99 – la svolta epocale per la Difesa e per la Marina Militare Italiana (la sfera logistica, normativa ed il cambiamento di mentalità)
- ✓ Gioco di SQUADRA: piena ed equa inclusione femminile nella MMI
- ✓ Il RECLUTAMENTO oggi: stesse mansioni, stesse selezioni, stessi corsi add.vi, stesse possibilità di impiego e raggiungimento del grado apicale previsto nel Ruolo
- ✓ Accesso alle Forze Speciali e Componenti Specialistiche.

Dalla genesi del reclutamento femminile in Forza Armata - legge 380/1999 – ad oggi.

Il personale femminile ha ottenuto la possibilità di accesso alla carriera militare, con la **legge**

n. 380 del 20 ottobre 1999. Questo cambiamento, peraltro, è avvenuto in modo quasi contestuale ad un'altra svolta epocale per la Difesa italiana: **il processo di professionalizzazione** delle Forze Armate. E così nel 2000 le prime donne sono entrate con coraggio e determinazione in un'arena storicamente appannaggio maschile. Nel primo anno di apertura ad entrambi i sessi, **più della metà delle domande di partecipazione ai concorsi è pervenuta da personale femminile.** La possibilità per le Forze Armate di selezionare anche personale di sesso femminile ha, da un giorno all'altro, **raddoppiato il bacino di talenti a disposizione, ottenendo, come primo e immediato effetto positivo, l'innalzamento della qualità del reclutamento.**

GIOCO DI SQUADRA: La presenza delle donne in tutte le articolazioni ha portato, in questi vent'anni, ad un'evoluzione del modello organizzativo che è tutt'ora in costante aggiornamento. Il forte cambiamento è stato avvertito inizialmente nella **sfera logistica**, dovendo necessariamente pensare, ad esempio, nel caso peculiare della Marina alla **riprogettazione dei locali di vita**, a bordo delle Unità Navali. Di pari passo, si è avvertita, conseguentemente, la necessità di rivedere le normative, le procedure per lo svolgimento dei servizi di guardia e, perfino, la terminologia. Ma la parte più delicata dell'intero progetto è stata quella relativa al radicale cambiamento di mentalità necessario a garantire un clima di inclusione e di pari opportunità indipendente dal genere. Questi obiettivi, oggi nel 2023, sono stati pienamente raggiunti con successo. Il personale femminile viene arruolato seguendo il medesimo processo di selezione del personale maschile, ed accede successivamente agli stessi corsi addestrativi. Ad oggi, nessuna Componente Specialistica né Forza Speciale della Marina è preclusa alle donne, le quali concretamente svolgono le stesse mansioni degli uomini. Nel merito, già da qualche anno vi sono donne sommergibiliste, che prestano servizio a bordo dei nostri battelli, e lo scorso anno si è brevettata, per la prima volta, una donna palombaro, che ha superato il difficile ed impegnativo corso di formazione a COMSUBIN. A titolo informativo, mi piace solo menzionare qualche numero:

- **nel 2002 la nostra prima donna pilota**
- **nel 2013 la nostra prima donna Anfibia**
- **nel 2014 la nostra prima donna sommergibilista**

- **nr. 11 le donne oggi Comando delle nostre Unità Navali, Direzioni e Vice Direzioni**
- **la donna con il grado più elevato è un Capitano di Vascello del Corpo Sanitario.**

 **La FORMAZIONE : CONSISTENZA PERSONALE** negli ISTITUTI

	ACCADEMIA NAVALE LIVORNO		SCUOLA SOTTUFFICIALI TARANTO		SCUOLA MILITARE MOROSINI VENEZIA	
	PERSONALE MASCHILE	PERSONALE FEMMINILE	PERSONALE MASCHILE	PERSONALE FEMMINILE	PERSONALE MASCHILE	PERSONALE FEMMINILE
AL 30.06.2023	263	59	216	57	91	65
AL 31.12. 2022	282	61	215	59	96	66
AL 31.12.2021	244	64	218	98	98	72
AL 31.12. 2020	222	68	177	44	120	67
AL 31.12.2019	223	80	71	43	125	59

In slide, potete osservare le consistenze negli ultimi 5 anni del personale femminile degli Istituti di Formazione. Degna di nota, sicuramente, l'ultima colonna relativa al personale più giovane, che viene formato nella Scuola Navale Morosini, dove le donne nel Corso sono ben 65 a fronte di nr. 91 ragazzi.


 **POLICY DI FORMAZIONE E IMPIEGO**

- Competenze basiche
- Competenze specialistiche
- Impiego in reparti/enti a terra e bordo.



Il personale, una volta arruolato, segue pertanto gli stessi moduli addestrativi durante i quali matureranno quelle *skills* basiche ovvero specialistiche ed essere impiegati nei Reparti, Comp.ti dello strumento militare.

In slide, inoltre, la consistenza generale del personale femminile in M.M.I.



CONSISTENZA PERSONALE FEMMINILE in F.A.

RUOLO	CONSISTENZA M.M.	CONSISTENZA PERS. FEMMINILE	% CONSISTENZA PERS. FEMMINILE
UFFICIALI	4.434	471	11,20
MARESCIALLI	9.409	270	2,87
SERGENTI	3.416	18	1,00
GRADUATI	6.552	346	5,28
TRUPPA	4.042	983	24,32
ALLIEVI	751	181	24,1

Dato aggiornato al 30 giugno 2023

La percentuale delle donne, che potrebbe apparire, da una prima analisi del R. M.II e SGT piuttosto esigua, è da considerarsi, **al contrario, come un ottimo risultato in relazione al quasi 25% raggiunto nel R. Truppa e Allievi.** Infatti, in relazione al breve lasso di tempo trascorso dai primi reclutamenti ad oggi, il *trend* del personale che si arruola e quindi può ricoprire tutti i Ruoli e Gradi apicali della FA è in evidente incremento. Allo stato attuale, pertanto, il personale femminile rappresenta l'**8% della F.A.** con una distribuzione del:

- **12% nel ruolo Ufficiali,**
- **3% nel ruolo Marescialli,**
- **1% nel ruolo Sergenti,**
- **5% nel ruolo VSP.**

Lo scenario: l'Italia e il mare

Ma dove si esprimono le professionalità del nostro personale?

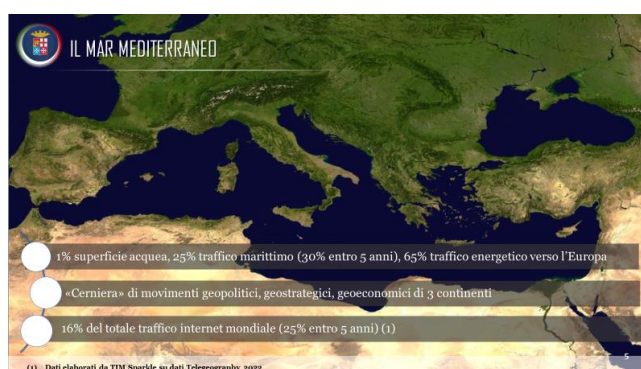
Sul mare.



Con i suoi oltre 8000 chilometri di coste, per l'Italia il mare rappresenta l'elemento naturale e la dimensione strategica da sempre alla base della propria sicurezza, della proiezione internazionale, dell'economia e, quindi, del benessere, della prosperità e del ruolo geopolitico che il Paese può assumere a livello internazionale.

Basti pensare che, nel 2021, circa il 60% delle importazioni e circa il 50% delle esportazioni italiane, sono avvenute solo grazie alla fruibilità delle linee di comunicazione via mare e alla continuità dei trasporti marittimi, essenziali per l'economia nazionale.

L'economia del mare, la **blue economy**, è trainante come dimostrano i dati storici e le più recenti proiezioni. È dunque un settore dell'economia dove è opportuno dedicare adeguate attenzioni anche in termini di difesa e sicurezza.



Il Mediterraneo è un **bacino strategico**. Pur rappresentando soltanto l'1% della superficie d'acqua mondiale, è interessato dal 25% del traffico marittimo, che diventerà il 30% entro cinque

anni. **Per di più il Mediterraneo collega tre continenti, tre confessioni religiose, tre culture, oltre a rappresentare la via più breve di connessione tra l'Atlantico e il Pacifico.**

Il Mediterraneo è **un bacino sempre più dinamico**, caratterizzato da una competizione permanente fra Stati rivieraschi per l'accesso a risorse economiche, dalla presenza di fenomeni criminali di varia natura (contrabbando di armi e droga, trafficanti di esseri umani). **È necessario presidiarlo costantemente.**

Per comprendere la complessità del quadro di situazione marittima che circonda l'Italia, si pensi che nel solo Mediterraneo giornalmente operano circa 10.000 mercantili.

Risulta fondamentale che la Marina sia dotata di idonei mezzi in mare, avanzati **strumenti tecnologici e adeguate professionalità** per comprendere la natura e i movimenti di queste navi, per riuscire a scoprire potenziali minacce che in esse si nascondono, prima che le stesse si manifestino.



In uno scenario così complesso, **l'Italia si è da tempo affermata come «media potenza regionale marittima»**, con interessi globali che, per la tutela dei propri interessi marittimi, deve **poter contare su mari sicuri.**

In tale contesto, la Marina è deputata a:

- difendere i confini nazionali e bloccare le minacce marittime sopra, sotto e sulla superficie, possibilmente lontano da essi;
- concorrere alla pace e alla stabilità internazionale;
- proteggere le linee di comunicazione marittime e il *cluster* marittimo nazionale;
- fungere da catalizzatore per la marittimità nazionale (a livello inter dicastero/inter agenzia);

- intervenire dove e quando serve per tutelare gli interessi nazionali.

Il Paese deve poter, dunque, contare su uno Strumento militare **marittimo (inteso come binomio uomini, DONNE e mezzi) che sia:**

- sempre pronto e addestrato per intervenire ovunque vi sia un interesse nazionale da tutelare e proteggere;
- in grado di poter operare in piena autonomia per lunghi periodi anche a grande distanza dalla madre patria coprendo l'intero spettro operativo, da bassa ad alta intensità.

Da tutto quanto finora descritto, ne discende un impegno, importante, giornaliero **di una media di 25 navi e 1 sommergibile, con circa 3.500 marinai in attività**. In questo periodo, siamo anche al di sopra della media, con 38 unità in operazioni di cui 9 fuori dal Mediterraneo, 3 sommergibili in mare con circa 4.000 militari impegnati. **Stiamo producendo lo sforzo maggiore degli ultimi decenni con un picco di attività registratosi nel mese di aprile che ha visto addirittura 42 navi in attività contemporanea, di cui 12 fuori dal Mediterraneo, e oltre 7.000 militari impegnati.**

Controllo, sicurezza e rilevanza nel dominio marittimo sono essenziali per un Paese, come l'Italia, che dal mare trae benessere e prosperità.

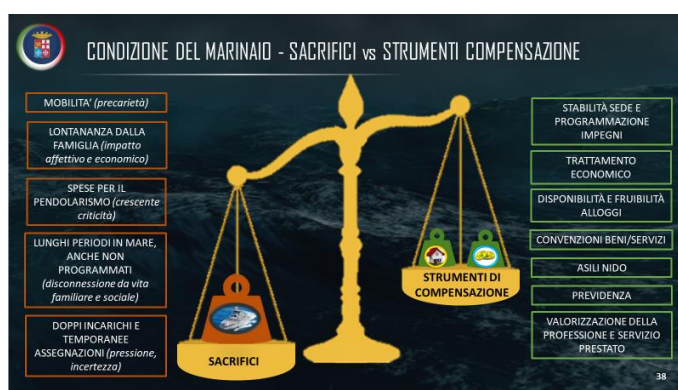
Lo scenario che ho appena descritto **ha posto negli ultimi anni ulteriori nuove sfide** richiedendo, ineludibilmente, **un grande sacrificio e senso di appartenenza ai nostri equipaggi e a tutti noi Marinai.**

In sintesi, a fronte dello sforzo operativo appena descritto, è sul personale e sulla sua condizione di “marinaio” che voglio perciò soffermarmi. Per le sue oggettive peculiarità di impiego sul mare, è sul personale imbarcato gravano degli enormi sacrifici e anche privazioni, ancor di più se li rapportiamo a ciò che la società attuale ci offre .

Mi riferisco, in particolare, ad una mobilità fuori dal comune, che determina un crollo del potere d'acquisto del militare fuori sede, a standard logistici giocoforza limitati per la natura stessa dell'ambiente “nave”, a incarichi e turni usuranti, lunghi periodi lontani non solo dagli affetti

familiari, di per sé già condizione demoralizzante, ma anche dalle esigenze del nucleo familiare, per cui il militare vive un'ulteriore sensazione di “disconnessione” e talvolta di inerme impotenza per non riuscire a supportare in prima persona e fattivamente le legittime necessità dei propri cari.

Da qui l'inevitabile **necessità avvertita dalla Marina di investire con forza ed assoluta convinzione sui bisogni del personale militare che è la nostra risorsa primaria, con particolare riguardo alle aree del benessere, del trattamento economico e dell'impiego, al fine di preservare e tutelare la condizione e la specificità del Marinaio, considerando bene la mutata scala di “bisogni primari” delle giovani generazioni.**



Il “fardello” gravante oggi sul marinaio **non è infatti bilanciato adeguatamente** dalle due uniche forme di compensazione esprimibili dall'organizzazione che lo impiega, che possiamo **declinare in WELFARE e COMPENSO ECONOMICO.**

Nella slide ho cercato di schematizzare in modo sintetico la situazione di sbilanciamento tra sacrifici e strumenti di compensazione che sta vivendo oggi il nostro personale.



Altrettanto importanti risultano gli strumenti per compensare lo spirito di sacrificio delle nostre donne e uomini, pena l'inesorabile acuirsi di quella che abbiamo definito la “condizione del

marinaio”. **Stiamo parlando in particolare di investire in welfare e trattamento economico.**

Dal punto di vista del *welfare*, **la Marina Militare ha profuso grande impegno per migliorare le condizioni di vita del personale militare e delle proprie famiglie.**

In particolare, si sta dando un notevole impulso all’attività di sottoscrizione di convenzioni/proposte commerciali con soggetti economici privati, di livello nazionale, finalizzate alla fornitura di beni e servizi a condizioni vantaggiose per il personale.

Inoltre, è sempre alto l’impegno nelle attività mirate al potenziamento del patrimonio alloggiativo, nonché nelle iniziative volte ad agevolare l’inserimento del personale trasferito nelle nuove sedi di destinazione, a cura di dedicati servizi di orientamento/supporto istituiti presso le principali sedi della FA. In particolare, nella sede di La Spezia, dove è rilevante la presenza di personale imbarcato non originario del luogo, è operativo un “*Welfare Point*” che assicura un servizio di assistenza e orientamento H24.



Sinteticamente, in slide sono riepilogate le azioni necessarie per il miglioramento del Welfare, alcune delle quali, come appena descritto, già attuate o in avanzato stato di attuazione, altre, invece, che costituiscono le sfide del futuro e che passano, inevitabilmente, dalla disponibilità di maggiori risorse a ciò dedicate.

A questo punto, ma come può una donna vivere la delicata condizione del marinaio appena descritta? E Perché?



LA CONDIZIONE DELLA «MARINAIA»

- ✓ Il successo di un tale modello è rappresentato sicuramente dall'entusiasmo e dalla spinta etico-morale delle nostre donne e soprattutto dall'intenzione della Forza Armata di aver affrontato in modo aperto e pratico le molteplici esigenze da parte del personale femminile in divisa.
- ✓ Esigenza di conciliare lavoro/ famiglia, matrimoni ed alle unioni tra militari, alle limitazioni e ai vincoli, alla mobilità per esigenze familiari, alle esigenze legate ai periodi di gravidanza, all'allattamento, alla cura e all'educazione dei figli nel corso di parte della vita professionale.
- ✓ Sono state create le condizioni per trasformare le opportunità in REALI POSSIBILITA' per le donne a livello normativo e logistico
- ✓ Ufficiali donne con figli: 169 (31,3% sul totale di 540)



Il successo di un tale modello è rappresentato sicuramente **dall'entusiasmo e dalla spinta etico-morale delle nostre donne e soprattutto dall'intenzione della Forza Armata di aver affrontato dal 2000 in modo aperto e pratico le molteplici esigenze da parte del personale femminile in divisa.** Tra le esigenze vi sono quelle di conciliare lavoro e famiglia, quella legata ai matrimoni e alle **unioni tra militari**, alle limitazioni e ai vincoli, alla mobilità per esigenze familiari, alle esigenze legate ai periodi di gravidanza, all'allattamento, alla cura e all'educazione dei figli nel corso di parte della vita professionale.

In questi anni sono stati compiuti notevoli progressi in materia di tutela della genitorialità sia a livello normativo, che, appunto, a livello logistico con l'apertura di asili nelle principali sedi di servizio.

Sig. Presidente, Onorevoli Deputati, mi avvio alla conclusione del mio intervento.



CONCLUSIONI

Il capitale umano è “la risorsa primaria che abilita in maniera imprescindibile ed insostituibile” le capacità esprimibili in termini di mezzi e infrastrutture. E la **valorizzazione** del capitale umano non può che comprendere il consolidamento della piena inclusione delle donne e la loro rappresentanza nel processo decisionale di vertice che sarà, nel giro di pochi anni, una realtà che porterà la Marina a navigare verso nuovi e sempre più brillanti orizzonti.



Il personale è un pilastro essenziale della nostra capacità marittima: il capitale umano è “la risorsa primaria che abilita in maniera imprescindibile ed insostituibile” le capacità esprimibili in termini di mezzi e infrastrutture. E la valorizzazione del capitale umano non può che comprendere il consolidamento della piena inclusione delle donne e la loro rappresentanza nel processo decisionale di vertice che sarà, nel giro di pochi anni, una realtà che porterà la Marina a navigare verso nuovi e sempre più brillanti orizzonti

Certo della Vostra vicinanza al personale militare e oltremodo riconoscente per questa preziosa opportunità di confronto, Vi ringrazio per la cortese attenzione e il tempo concessomi e resto a disposizione per eventuali domande o approfondimenti.