

L'ON. LUIGI RAMPONI

PRESENTA IL

CONVEGNO NAZIONALE

**DONNE NELLE FORZE ARMATE E
NELLE FORZE DELL'ORDINE**
ESPERIENZE E PROSPETTIVE

19 giugno 2002

PRESENTAZIONE E APERTURA DEI LAVORI

***ON. LUIGI RAMPONI – PRESIDENTE IV COMMISSIONE DIFESA
CAMERA DEI DEPUTATI E PRESIDENTE DEL CENTRO STUDI DIFESA E
SICUREZZA***

Quello di oggi è il primo convegno organizzato dal Centro Studi Difesa e Sicurezza.

E' l'esordio di questa organizzazione, di questo ente al quale, assieme ad un gruppo di amici abbiamo dato vita qualche tempo addietro.

Quella di oggi è, in effetti, la sua presentazione.

Perché questa iniziativa.

Il concetto Difesa e Sicurezza costituisce uno dei pilastri sui quali è basata l'esistenza, la libertà dell'essere umano e nel contempo la vita e il progresso della società.

Oggi tale essenziale elemento è oggetto di una serie di minacce nel cui ambito quella bellica vera e propria è accompagnata da tutta una serie di altre minacce che allargano lo spettro dei rischi e dei pericoli di destabilizzazione, nel cui confronto diventa sempre più essenziale una sensibilizzazione ed un impegno forte e cosciente da parte di ciascun individuo oltre a quello degli enti, organi, strumenti preposti al contrasto.

A tale allargamento del panorama dei rischi, ad un obiettivo aumento degli attentati alla stabilità sul piano nazionale e ancor più sul piano extranazionale, ma con gravi ripercussioni dirette o indirette al nostro interno, non ha corrisposto nel nostro Paese un parallelo sforzo di attenzione, di sensibilizzazione della pubblica opinione, una trattazione in dibattito del problema della difesa e della sicurezza.

Anzi, il problema della sicurezza, della difesa, della stabilità, le risorse da dedicare, l'efficienza in termini di aggiornamento tecnologico degli strumenti è stato da molto tempo e continua ad essere tenuto in scarsissima considerazione in ambito politico, mediatico, culturale opinionistico.

Eppure motivi e ragioni per dedicare attenzione al settore ve ne sono anche al di là di quelli prima citati.

Siamo la Nazione che in proporzione al proprio peso socio/politico, economico in ambito mondiale, che pure è assai elevato, siamo al primo posto nel mondo per la partecipazione alle operazioni di pace con più di diecimila uomini e donne.

Siamo la Nazione capace di organizzare in completa sicurezza un incontro di 20 capi di Stato come è accaduto 20 giorni addietro.

Scarsissima l'attenzione dedicata ai protagonisti ditali successi.

Dei protagonisti ci si ricorda, e nemmeno troppo, solo quando arrivano al sacrificio della propria vita.

Dell'argomento si parla solo quando la minaccia si traduce in fatti orribili, allora e solo allora si parla molto spesso a sproposito dei problemi della sicurezza, da parte spesso dei soliti bla, bla, bla che brillano per ignoranza e incompetenza.

Convinto che la denuncia e la critica è legittima, ma rimane sterile se non è accompagnata da una seria professione di impegno, certamente nei limiti delle possibilità, per ovviare a tale insensibilità, ho pensato, come dicevo assieme ad alcuni amici, di dar vita ad un Centro di studio e di diffusione della coscienza e della conoscenza dei problemi della difesa e della sicurezza.

Il Centro, che ha lo status di ONLUS, è aperto a tutti coloro, e qui ritengo ve ne siano molti, che come me, come noi, avvertono da tempo la carenza di dibattito e conoscenza dei problemi della sicurezza e intendono far parte di questa organizzazione, come sostenitori, come partecipanti alle iniziative, come simpatizzanti.

Presso l'entrata è collocato un tavolo per le iscrizioni presso il quale potrete ottenere tutti i chiarimenti in proposito.

Naturalmente mi auguro una larga adesione, che mi conforti e sostenga con idee e con risorse questa iniziativa.

La prima delle iniziative del Centro è l'odierno Convegno "Donne nelle FF.AA. e nelle FF.OO. — Esperienze e prospettive".

Fa seguito ai precedenti organizzati dal mio Ufficio, che in successione hanno toccato la Difesa Europea, le operazioni di pace, l'Industria Aerospaziale e per la Difesa, il Personale, convegni sempre confortati da una presenza numerosissima di partecipanti. Ora ci è parso il momento di fare il punto sull'entrata della componente femminile nelle FORZE ARMATE, elemento di assoluta novità per la nostra Nazione, e nelle FORZE DI POLIZIA (CC e GdF) fatto quest'ultimo altrettanto nuovo, ma confortato dall'ingresso della componente femminile nella Polizia di Stato, nel Corpo Forestale e nella Polizia Penitenziaria, inserimento avvenuto da tempo con risultati assolutamente positivi e brillanti.

Il Convegno ritengo presenti molti aspetti di vivo attuale interesse.

Lo sviluppo degli interventi dimostra l'intenzione di analizzare esaurientemente i diversi aspetti addestrativi, operativi, programmatici, professionali, sociali, psicologici di tale nuovo tipo di attività per le donne e persegue inoltre l'intento, che ho fortemente cercato, di dimostrare sulla base di fatti ed esperienze, l'asserto che nell'ambito delle FF.AA. e delle FF.OO. il rispetto del concetto e del principio delle pari opportunità trova piena e soddisfacente applicazione.

Come si desume dal programma il Convegno si articola in 3 componenti.

La prima prende in considerazione gli aspetti concettuali, psicologici, operativi e organizzativi della presenza femminile.

La seconda prevede l'ascolto di donne che stanno vivendo tale nuova esperienza professionale.

La terza prevede un dibattito politico in un confronto tra rappresentanti di maggioranza e opposizione.
Mi auguro che il tutto risulti interessante.

**INTERVENTO DEL CONS. BRUNO BRATTOLI
CAPO DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

IL PROBLEMA DELLE PARI OPPORTUNITA'

Gentili Signore, gentili Signori,

ringrazio in primo luogo l'On. Ramponi e gli organizzatori per avermi invitato a questo importantissimo Convegno.

E' con immenso piacere e direi con una punta di orgoglio, in quanto per molti anni Magistrato del lavoro, ed in questo momento Capo Dipartimento per le pari opportunità, che mi accingo, in questo alto consesso, a vivere una giornata, stimolante di riflessione e confronto sul tema attualissimo delle donne nelle Forze dell'ordine e nelle Forze armate.

La presenza femminile nella Polizia di Stato trova il suo primo referente normativo nella legge n. 1083 del 1959 che istituì, per l'appunto, il Corpo di Polizia femminile.

Quel provvedimento legislativo fu certamente importante, per certi versi storico, anche se - lo sappiamo tutti - circoscriveva la presenza della donna a determinati ruoli professionali (carriera direttiva e di concetto) ma soprattutto - ed è bene sottolinearlo - individuava la competenza femminile con esclusivo e specifico riferimento solo ad alcune (pur qualificanti e delicate) funzioni (prevenzione ed accertamento dei reati contro la moralità pubblica ed il buon costume, famiglia, tutela del lavoro delle donne e dei minori, reati commessi da donne e da minori, compiti di assistenza nei confronti di donne e minori in stato di abbandono morale e sociale).

Si riteneva, evidentemente, che la donna, in quanto tale, potesse svolgere al meglio tali incombenze ma, per altro verso, la si riteneva evidentemente, e per implicito, non completamente adatta ad occuparsi di tutti gli altri fondamentali compiti di competenza della Polizia di Stato.

Solo 22 anni dopo, con la Legge n. 121 del 1981, il Legislatore statuì la parificazione tra personale maschile e femminile della Polizia sotto i fondamentali profili di funzioni, carriera e trattamento economico.

I tempi erano evidentemente cambiati ed il comune sentire era oramai orientato a ritenere non più sostenibile una differenziazione priva di solide motivazioni giuridiche e sociali.

Il concetto di pari opportunità, nel frattempo, era sempre più entrato nella cultura e nella coscienza civile del nostro Paese e, non è un caso che nel

1996 fu istituito, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, un Dipartimento ad hoc e che dal 1997, ex previsione della contrattazione collettiva, opera presso il Dipartimento della Polizia di Stato, il Comitato per le pari opportunità, organismo con specifici ed importanti compiti a tutela del personale femminile in Polizia, con particolare riguardo ai profili della tutela "rafforzata" della maternità.

Apprendo dai dati in mio possesso, che spero siano esatti, che attualmente la presenza femminile in Polizia consta di 12.300 donne, di cui 23 dirigenti, 831 commissari, 1.841 ispettori, 495 sovrintendenti, 9.046 agenti.

Il dato va però confrontato con il numero complessivo degli operatori della Polizia di Stato che è pari a 105.000 unità.

Penso che questo raffronto debba costituire, in questo prestigioso Consesso, argomento di riflessione e di dibattito ed è mio desiderio comprendere dalla viva voce di chi è più addentro di me nella specifica materia, quali sono le motivazioni, le difficoltà, insomma le ragioni vere di questa così chiara sproporzione.

Con riferimento alle Forze armate rilevo che l'entrata in servizio del personale femminile nelle Forze armate italiane è un argomento di cui sia la pubblica opinione, sia le istituzioni militari discutono quanto meno dagli anni '60.

Negli anni successivi, il dibattito è proseguito in varie sedi ed è un dato incontrovertibile che è proprio nell'opinione pubblica, e quindi tra la gente comune, che si è sviluppata un'ampia sensibilità sul tema anche a fronte delle esperienze dei Paesi C.E. e del mondo intero. In buona sostanza, mi sembra assolutamente corretto affermare, come si legge nella documentazione del Ministero della Difesa, che il concetto di "donna soldato" nasce come richiesta della società civile.

Soprattutto tra gli anni '80 e '90, numerosi movimenti e associazioni, ricordo tra tutti l'ANADOS (Associazione Aspiranti Donne Soldato), chiedevano una attenta riflessione sulla questione.

Bisogna anche tener presente che l'evoluzione della società e il mutato quadro internazionale hanno consentito di guardare con uno spirito nuovo al servizio militare femminile, superando gradualmente stereotipi e pregiudizi immotivati ma anche - chiamiamole così - resistenze culturali ed ideologiche degne della massima attenzione perché ampiamente argomentate, resistenze non soltanto maschili ma anche femminili.

In questo contesto, e sulla scorta di autorevoli studi, indagini, dibattiti ed esperimenti (quale quello dell'autunno 1992 presso la caserma dei "Lancieri di Montebello" in Roma) si inserisce il disegno di legge-delega per l'istituzione del servizio volontario femminile presentata dall'On.le Spini ed altri nel 1997.

Il provvedimento, come voi tutti sapete, divenne legge il 20 ottobre 1999 (n. 380 "Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile"). Un unico articolo denso di significato nel segno inequivocabile del principio delle pari opportunità.

I tempi erano, quindi, maturi: la legge coniuga, in modo sostanzialmente

meditato, le istanze femminili, e le indefettibili esigenze delle Forze armate. E non è un caso, infatti, - come è stato giustamente rilevato - che la possibilità di reclutamento delle donne avviene durante la fase attuativa del nuovo modello di difesa, aderente ai nuovi compiti e scenari operativi previsti per le Forze Armate (incremento delle missioni a carattere internazionale, attività di peace enforcing e di peace keeping) per assolvere ai quali è essenziale uno strumento interamente professionale e pienamente integrato con quelli dei paesi europei e della Nato.

I successivi regolamenti attuativi della legge n. 380 sull'ingresso del personale femminile nelle F.A., emanati dal 2000, hanno cominciato a rendere gradualmente operativa la riforma e sono così stati banditi i primi concorsi.

Nel loro complesso questi primi reclutamenti hanno fornito un riscontro decisamente positivo essendo stata coperta la quasi totalità dei posti messi a concorso.

Certo la strada è ancora lunga. Recentemente il Ministro Prestigiacomo nel comunicare l'intesa in ordine al D.M. per la determinazione per l'anno 2003 delle aliquote percentuali massime di personale femminile da reclutare nelle Forze Armate ha auspicato, in linea con lo spirito della legge n. 380/99, un costante e progressivo incremento dei reclutamenti di personale femminile. Ed ha perfettamente ragione l'On. Ramponi quando afferma che occorre prepararsi al meglio *“per fronteggiare problemi che potrebbero emergere in futuro... ad esempio quelli relativi alla sfera dell'affettività ed alla vita familiare”*.

Su tale punto, credo proprio che il dibattito sarà interessante e vivace.

Dalla lettura della documentazione in mio possesso ho rilevato che l'obiettivo finale che si è voluto raggiungere consentendo l'ingresso delle donne nelle Forze armate non è solo quello di dare risposta immediata alle numerose richieste delle donne, raggiungendo quindi il concetto di pari opportunità anche nella carriera militare, ma soprattutto quello di *“risemantizzare”* i concetti di Forze Armate e di Difesa e di offrire al Paese una autentica occasione di rinnovamento culturale e sociale.

Sono d'accordo con quanto si afferma presso il Ministero della Difesa in relazione al reclutamento femminile: il concetto guida che si è voluto seguire è che il riconoscimento della diversità uomo-donna non deve tradursi né in un vantaggio né in una penalizzazione per le donne.

I criteri seguiti per i reclutamenti si sono basati sul raggiungimento di standard fisici, culturali ed attitudinali previsti per un determinato incarico. Gli incarichi sono stati scelti in maniera equa, destinando le donne sia all'area operativa che a quella logistica, tenendo conto, per quanto possibile delle preferenze individuali ed evitando aprioristiche preclusioni; quanto alla carriera sarà identica a quella degli uomini.

Pertanto le donne, senza eccezioni, sono state chiamate a rappresentare un ruolo importantissimo e, lo sottolineo, in termini di qualità.

Lo stesso Ministro Andreatta ebbe a dire in modo efficace che “la presenza femminile non può essere elemento escatologico, che presenta tutte le ambiguità del processo storico, ma può essere sul piano dell’apporto tecnico e per certe operazioni di intelligenza umana, elemento prezioso per l’arricchimento e per una maggiore efficienza del nostro strumento militare”.

Desidero aggiungere a questo proposito alcune mie riflessioni.

Quello che lo Stato Maggiore del nostro Paese ha voluto costruire fin qui è un nuovo modello di difesa. In questo contesto ritengo che il contributo femminile possa rappresentare un significativo, di più, fondamentale elemento di questo processo, dal momento che, per tradizione, le funzioni delle donne nella società, sono emblematicamente definite come “cura dell’altro” e quindi tali funzioni, per questo, hanno in sé aspetti di qualità interattiva e relazionale di notevole spessore ed interesse.

Il ruolo delle donne nell’attuale nostra società occidentale, con la loro particolare cultura e storia, è indubabilmente significativo ed incisivo in quanto in grado di integrare quelle doti di “naturale sensibilità ed empatia”, nell’incontro con l’altro, con tutti gli aspetti di propensione costruttiva all’impegno sociale che possono produrre, anche e soprattutto nei conflitti, trasformazioni socio-culturali di segno positivo.

Aldilà di raffinate strategie per la risoluzione dei conflitti, mi sembra che l’evoluzione e la crescita, nelle future relazioni sociali degli Stati, debbano passare attraverso una spinta propositiva in grado di creare terreni di interazione, dove la componente femminile - e credo che sul punto siamo tutti d’accordo - certamente trova piena ed autorevole cittadinanza.

Le tematiche della sicurezza militare sono divenute, anche in Italia, argomenti di interesse collettivo assumendo, sui media, una rilevanza non immaginabile fino ad un passato recente. L’Italia e gli italiani hanno seguito da vicino i nostri militari nelle numerose operazioni fuori dei confini nazionali; ne hanno apprezzato l’operato, la dedizione al dovere, la professionalità. Nel contempo, l’opinione pubblica è stata spettatrice attiva dell’evoluzione dello strumento militare, con l’ingresso delle donne e con l’avvio del modello professionale che rappresentano veri ed incisivi mutamenti, lo sottolineo, del costume e delle tradizioni nazionali.

Ma tornando in particolare alle donne, abbiamo letto tutti, gli articoli di stampa sulle missioni in Kosovo, nei quali gli stessi vertici militari, intervistati in proposito, sottolineano il lavoro eccellente che svolgono le donne soldato ed ammettono che di fronte ad un primo momento di curiosità misto a perplessità, sicuramente l’impressione è stata nettamente favorevole: le soldatesse italiane, senza godere di alcun favoritismo rispetto ai colleghi uomini, si sono perfettamente integrate ed ambientate senza problemi, nonostante siano state impiegate in funzioni operative, anche di pattugliamento di zone a rischio.

Ma chi poteva dubitarne?

La psicologia del lavoro ci insegna che le motivazioni di base che conducono

alle scelte professionali sono fondamentali allo sviluppo di una coscienza di sé ed alla realizzazione delle proprie attitudini per far sì che si possa diventare professionisti seri, decisi e dediti al proprio lavoro. Ancor più se queste motivazioni sono supportate da alti valori sociali ed umanitari, come nel caso delle donne soldato che hanno scelto la difesa della Patria da una parte e le missioni di pace nei territori di guerra, dall'altra.

Per concludere vorrei dire che, se è vero che il nostro Paese è arrivato in ritardo ad accogliere questa riforma, rispetto agli altri Paesi NATO (e questo, però, ci consente di far tesoro delle esperienze altrui), bisogna riconoscere sia alle forze politiche che ai vertici militari di aver saputo individuare il momento storico perché questa riforma venisse accettata con il pieno assenso che merita.

Il Dipartimento per le pari opportunità, che in questo momento rappresento, ha lavorato molto su questa tematica ed ancora offre il suo supporto attraverso i componenti nominati presso il Comitato consultivo del Ministro della Difesa.

E' con molto interesse che ascolterò i prossimi interventi, le testimonianze e le eventuali problematiche che si sono presentate in queste prime fasi di applicazione della legge e già da ora offro l'appoggio e le consulenze del Dipartimento per raggiungere una sempre maggiore ottimizzazione dell'integrazione delle donne nelle Forze Armate.

Vi ringrazio per l'attenzione riservatami ed auguro a tutti un buon lavoro.

INTERVENTO DELLA D.SSA ELISA MORETTI IMPERATRICE VICE SEGRETARIO GENERALE DELLA DIFESA

DONNE E FF.AA.: ELOGIO DELLA NORMALITA'

Credo che al mio nome e cognome e alle funzioni che assolvo nell'ambito del Ministero della Difesa debba aggiungere qualche altro particolare.

Sono entrata nelle Forze Armate "non togate" nel lontano 1966 quando le donne nei quadri delle Forze Armate si contavano sulle dita di una sola mano.

Venivo dal sud come ancora oggi buona parte dei dipendenti pubblici, avevo una figlia, ne aspettavo un altro.

Nessun aiuto in famiglia, nessuna possibilità economica di procurarsene, una normativa di sostegno alle lavoratrici madri piuttosto povera, un ambiente di lavoro fatto di regole severe tutte declinate al maschile, una credibilità difficile da conquistare e da mantenere per chi non portava le stellette.

Ma io avevo deciso di portarle, sia pure virtualmente, ed eccomi qui.

Vi dico tutto questo perché se dovessi lasciarmi guidare dal temperamento, dalla mia formazione culturale e soprattutto dalla mia ormai lunga esperienza

professionale, aprirei questo breve intervento con il titolo – appena modificato – di una nota commedia shakespeariana: “ancora molto rumore per nulla”.

Non lo farò, innanzitutto per non accreditare l’idea, piuttosto diffusa, di una genetica inclinazione della donna per la provocazione e poi perché se il cammino che ci ha portato qui oggi a fare il punto di un processo durato più di venti anni (tanti ce ne sono voluti dalle prime deboli dichiarazioni di intenti alla legge 380/1999 e al successivo decreto legislativo 24/2000), indubbiamente qualcosa non ha funzionato nella coscienza civile prima ancora che sul piano del diritto positivo.

Tuttavia proprio la lenta maturazione di un’idea tanto lontana dallo stereotipo della donna media italiana e nello stesso tempo così prossima al clima di generale emancipazione della sua identità e del suo ruolo, tradisce il profilo tipicamente culturale del problema dell’accesso delle donne alla carriera militare e va quindi nella direzione di quella normalità del fenomeno che in molte occasioni - non ultima questa - mi sono sforzata di invocare a sostegno della opportunità che nel rapporto donne/ Forze Armate l’enfasi si spostasse dal primo al secondo termine della relazione.

Con ciò non voglio proporre una lettura semplicistica o semplificata di una operazione che, ha riempito, credo, l’ultimo spazio sociale ancora vuoto in termini di pari opportunità e che è quindi destinata a lasciare il segno nella storia del nostro Paese.

Voglio solo dire che il travaglio anche solo giuridico, che essa è costata (era il 1981 quando il TAR della Toscana accoglieva il ricorso di una giovane avverso l’esclusione dal concorso per l’Accademia Navale di Livorno, ricorso successivamente respinto dal Consiglio di Stato), non è stato poi tanto diverso, e perciò dal mio punto di vista assolutamente normale, rispetto a tanti altri di cui l’universo femminile è costellato.

Del resto in un sistema sociale e culturale come il nostro di radicata e a volte compiaciuta connotazione maschile e con una tradizione militare in cui la pratica della guerra, almeno di una certa guerra, ha per secoli fatto perno su qualità ritenute estranee alla cosiddetta condizione femminile (ci sarebbe anche qui molto da dire e molto da negare), non c’era da aspettarsi che lo sbarco della donna sulla spiaggia fortificata del servizio militare potesse presentarsi come una comoda passeggiata.

E non lo è stata davvero.

Ma c’è stata forse una sola delle tappe che dalle prime assemblee conciliari in cui si dibatteva della possibilità di riconoscere un’anima alle donne fino alla Costituzione della Repubblica italiana attraverso le difficili conquiste dei diritti civili e politici, c’è stata – ripeto – una sola sfida raccolta, gestita e vinta dalle donne senza un pesante dispendio di energie?

Bisogna lasciare il terreno dell’umano ed entrare nella sfera del divino per vedere riconosciuta in un passato molto remoto alla donna, ma solo in alcuni rari casi, non sempre peraltro del tutto trasparenti quanto agli obiettivi che si volevano realmente perseguire, ruoli e prerogative di carattere religioso,

pagati anch'essi tuttavia al prezzo altissimo della rinuncia almeno formale alla propria vocazione di moglie o di madre. Il resto, tutto il resto, fa parte di un abituale e faticoso itinerario in cui la tradizionale visione tutoria della differenza ha dovuto cedere gradualmente il passo a una nuova concezione paritaria dei sessi sulla quale si sono attestati tutti i traguardi più recenti, ultimo quello di cui oggi parliamo.

Questo lento percorso ha subito, dal '48 in poi, una sensibile accelerazione grazie anche alla introduzione nel nostro ordinamento di due principi costituzionali (artt. 3 e 51) che non solo hanno conferito dignità giuridica al concetto delle pari opportunità, ma lo hanno anche riempito di contenuti concreti impegnando la Repubblica a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini ed impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese e vietando nel contempo qualsiasi trattamento differenziato in ragione del sesso nella determinazione dei requisiti per accedere alle cariche, alle professioni ed agli impieghi pubblici. L'esclusione delle donne dagli incarichi che implicano poteri pubblici giurisdizionali o l'esercizio di diritti o di potestà politiche o che attengono alla difesa militare dello Stato, ancora prevista da una legge del 1919 diventava così illegittima ma non per questo effettivo e tantomeno automatico l'inserimento della componente femminile nelle Forze Armate.

Troppo presto e troppo facile. Dovevano passare ancora quarant'anni prima che una legge particolare, seguendo il tortuoso labirinto delle idee prima che le lineari indicazioni della Corte Costituzionale, ci portasse, in ritardo su tutti i Paesi della NATO, al punto in cui siamo.

Ma dove siamo veramente? E con quali prospettive? E perché la presenza femminile nelle Forze Armate continua a fare notizia? Fino a quando durerà l'interesse dei media nei confronti delle donne soldato, come se la professione militare non dovesse essere oggi, per loro come per gli uomini, il risultato di una scelta libera e consapevole? E' forse questa attenzione il segnale impercettibile di una resistenza socio-culturale ancora attiva che si esprime mantenendo vivo un dibattito sul quale il legislatore ha già tagliato corto?

Dove siamo lo sentiremo nel corso di questo convegno e non è mia intenzione fare anticipazioni di dettaglio.

Qualche considerazione di sintesi può invece tornare utile alla mia tesi del fisiologico sviluppo del processo in corso.

La prima riguarda l'andamento dei reclutamenti che, avviati fin dall'anno 2000, ha fatto registrare in prima battuta – com'era immaginabile considerati i lunghi tempi di attesa, le aspettative maturate negli anni e le motivazioni legate alla conquista di un'opportunità intesa anche come possibilità di esprimere valori etico-morali, da sempre ritenuti qualificante appannaggio dell'universo maschile – una risposta in termini di domande di partecipazione

ai vari concorsi, di impegno personale nel superarli, di capacità a misurarsi con le obiettive difficoltà di una condizione tarata su caratteristiche psicofisiche, attitudinali e comportamentali proprie dell'altro genus, superiore alle attese migliori.

Tralascio i numeri, con i quali ho scarsa dimestichezza e debole simpatia perché in termini di prima adesione dicono poco. Mi preme invece richiamare l'approccio cauto e quindi intelligentemente normale tenuto dalle Forze Armate per gestire l'innovazione, la gradualità delle soluzioni proposte, la prudenza delle valutazioni, l'interesse esplicito a coniugare l'aspirazione femminile ad esercitare un proprio diritto con le esigenze di un apparato militare sollecitato a realizzare una sempre maggiore integrazione con gli Eserciti di altri Paesi dove la presenza delle donne, da tempo e con modalità diverse, è ormai un fatto acquisito.

Nessuna tiepida politica dell'accoglienza con quel sottile retrogusto di emarginazione che essa può anche sottintendere e neppure una innaturale ed eccessiva euforia dovuta alla volontà di mettersi comunque al vento dei nuovi tempi ma solo il bisogno di approfondire e sperimentare prima di inserire la risorsa donna in un sistema complesso com'è quello della Difesa e in una prospettiva di trasformazione dello strumento militare dal modello obbligatorio a quello interamente professionale.

Di qui lo sforzo che doveva essere necessariamente compiuto per favorire un ordinato accesso delle donne nel mondo militare: esclusa ogni preclusione di principio non si è fatto niente di più e di diverso di quello che era ragionevole attendersi, dalla stima iniziale dell'entità presumibile dei reclutamenti alla messa a fuoco dei problemi relativi alla formazione, dalla disciplina delle relazioni interpersonali alla scrupolosa preparazione di tutto l'ambiente a comprendere, assorbire e vivere il fatto nuovo ma non troppo dell'inserimento dell'elemento femminile nelle Forze Armate.

La seconda attiene più propriamente all'impiego, problema per il quale le esperienze di altri Paesi che ci hanno preceduto sulla stessa strada e dai quali era logico ricavare qualche utile indicazione non potevano che essere tenute opportunamente presenti.

Non deve quindi sorprendere il fatto che nella ricerca di moduli di inserimento delle donne adeguati alle esigenze delle nostre Forze Armate siano state esplorate diverse possibilità, da quella di una apertura a tutto campo di Paesi, come la Danimarca, le cui Forze Armate sono per la verità poco esposte al rischio di coinvolgimento in operazioni di prima linea, a quelle praticate in realtà culturalmente più vicine alla nostra in cui l'impiego prevalente delle donne è previsto nel settore amministrativo, logistico e sanitario con poche eccezioni per alcuni incarichi operativi.

Non poteva analogamente essere trascurato il cammino compiuto da altri Paesi con eserciti a composizione mista per anticipare quei fenomeni di tipo comportamentale che, se lasciati a se stessi, rendono faticoso il processo di integrazione della componente femminile nell'istituzione militare.

Alludo alle molestie in genere e a quelle sessuali in particolare, sulle quali non vorrei però fermarmi più di tanto, sia perché credo che il residuo di una sottocultura fortunatamente in declino non meriti l'importanza che gli viene riconosciuta sia perché, nell'intento di "rivitalizzare – e cito testualmente - in modo forte e condiviso l'importanza dei valori che da sempre costituiscono le fondamenta della deontologia di tutto il personale militare", le Forze Armate si sono subito preoccupate di mettere a fuoco in una apposita direttiva quegli aspetti relazionali critici che possono ledere la dignità della persona e minare alla radice lo spirito di solidarietà e di coesione, che è alla base della efficienza delle singole unità.

Nel documento l'analisi delle situazioni da contrastare è accompagnata da precise linee di azione per i Comandanti i quali vengono sollecitati non ad appiattare le diversità ma a sfruttarne la ricchezza per accrescere la consapevole partecipazione di tutti, uomini e donne, all'assolvimento dei compiti istituzionali delle Forze Armate.

Su questa strada di larga apertura alla componente femminile il Vertice militare ed il Comandante Generale del Corpo della Guardia di Finanza sono assistiti per la propria attività di indirizzo, di coordinamento e di valutazione da un apposito Comitato Consultivo, composto da 11 membri nominati con decreto del Ministro della Difesa, 6 dei quali in rappresentanza del Ministero della Difesa, 4 designati dal Ministro per le pari opportunità ed 1 dal Ministro delle Finanze.

Il Comitato, che è al suo secondo anno di vita, si accinge ad elaborare un Rapporto sulla propria esperienza di lavoro che formerà oggetto di adeguata informazione ai diversi livelli istituzionali.

A titolo di anticipazione e limitandomi agli aspetti strettamente connessi con la professionalità, l'analisi della situazione negli Istituti di formazione e negli Enti di impiego ci rimanda l'immagine di un soldato donna (l'inversione dei termini è tutt'altro che casuale) molto motivato e determinato, generalmente incline a non accettare sconti dal sistema, dotato di particolare equilibrio e di grande consapevolezza, interessato soprattutto alla realizzazione di un modello di inserimento di tipo fortemente paritario pur con tutti i suoi rischi e le sue difficoltà.

E qui si innesta il problema delle prospettive di impiego del personale femminile.

Ancora una volta è stata prudentemente considerata la realtà degli altri Paesi che per la verità è su questo punto molto variegata: si va da Nazioni come il Canada o le più vicine Spagna e Norvegia ove nessun diaframma separa i due sessi nel senso che sia gli uomini che le donne possono far parte di unità combattenti, alla Cina e ad Israele dove gli incarichi di prima linea convivono con l'obbligatorietà del servizio militare anche per le donne.

Da noi, ferma restando l'esigenza di salvaguardare in primo luogo la capacità operativa dei reparti, il traguardo finale, che peraltro non sorprende più nessuno visto il livello raggiunto dalla tecnologia nel campo degli armamenti e

la conseguente revisione delle dottrine strategiche che hanno dominato gran parte della storia militare mondiale del passato, il traguardo finale – dicevo – sarà verosimilmente quello di prevedere la presenza dell'elemento femminile nella generalità degli incarichi militari.

Intendiamoci, la mia non vuole essere una proposta di analisi del rapporto donne/Forze Armate guidata da un acritico sentimento di egualitarismo ben noto a un certo datato femminismo teorico quanto piuttosto un modo di vedere le cose basato sull'essenza stessa della professione militare.

In altre parole se il soldato, uomo o donna che sia, può dirsi tale solo se ha volontà e capacità di combattere, una volta espressa l'una e verificata l'altra, non c'è e non potrebbe esserci sesso che tenga.

Questa consapevolezza, che con tanta fatica e fra alterne vicende si è fatta strada nelle nostre moderne società, doveva far parte del patrimonio spirituale dell'umanità più antica se Virgilio, il cantore di un'era in trasformazione quanto e più della nostra volle costruire proprio intorno a Camilla, horrida virgo, la tremenda fanciulla regina dei Volsci, alla sua passione per le armi, al suo indomito coraggio e alla sua fatale morte in battaglia, la disfatta dei Latini ed il principio della gloria di Roma.

Da allora i tempi sono cambiati ed il mito si è dissolto nella storia.

Non ha quindi senso evocare oggi il fantasma di un possibile dominio femminile che agitava il sonno di Catone al punto da fargli esclamare : "appena le donne saranno equiparate a noi, ci saranno superiori" né tantomeno pensare al totale declino della pratica della differenza. Credo invece che nel valutare il presente e nel prefigurarci il futuro, quello di tutti e quello delle donne nelle Forze Armate, dobbiamo semplicemente procedere tenendo presente la nostra millenaria esperienza dalla quale abbiamo imparato che solo l'interazione degli sguardi - maschile e femminile - può mediare un'immagine corretta del mondo.

Questa visione binoculare della realtà, fondata sulla pariteticità dei ruoli pur nella specificità dei punti di vista, condurrà nel tempo a definire priorità e a stabilire gerarchie di valori ben diversi da quelli che attualmente ci condizionano.

In pace ma soprattutto in guerra, dove il sapere istintivo delle donne, la loro capacità di "portare consiglio", mutuati entrambi dall'ordine materno, potrà servire a bilanciare quel gusto oscuro della morte che troppi uomini si portano ancora dentro.

Non so quando avverrà ma sono certa che avverrà.

Intanto mi piacerebbe che su questa lenta marcia di avvicinamento si tenesse desta l'attenzione ma spenti i riflettori.

Non servono, credetemi. Le donne sanno camminare benissimo anche al buio.

**INTERVENTO DEL S.TEN. (SANVET) DOTT.SSA ISABELLA LO CASTRO
PSICOLOGA DELLO STATO MAGGIORE ESERCITO**

ASPETTI PSICOLOGICI E MOTIVAZIONALI

Signori Onorevoli, Signori Ufficiali, Signore e Signori, buongiorno. Desidero innanzitutto ringraziare l'On. Gen. Ramponi che ha fortemente voluto questo incontro, che ritengo rappresentare una significativa occasione di verifica sull'inserimento delle donne nelle F.A. non soltanto a livello organizzativo per le F.A. ma, a livello personale, per ciascuna di noi relatrici.

Nella mia esposizione, per completezza farò precedere alla trattazione più specificamente psicologica un rapido panorama sull'attuale presenza del personale femminile nell'Esercito. L'Esercito si preparava da dieci anni a questo evento che si è concretizzato nel settembre 2000 con la prima immissione di Ufficiali donna a nomina diretta. Nel dicembre successivo, però, si è avuta la più significativa entrata di personale femminile, non soltanto per numero (circa 250 Volontarie in Ferma Breve), ma per il cambiamento organizzativo che ha comportato.

L'Esercito, infatti, è ad oggi l'unica F.A. ad aver arruolato le donne nella categoria dei Volontari. A tale scopo è stata "creata" ad hoc una struttura, un Reggimento di Addestramento Volontari in Ascoli Piceno, pronta ad accogliere personale femminile sia da un punto di vista infrastrutturale e logistico, sia per la preparazione specifica impartita ai Quadri ed al personale d'inquadramento.

Questo è stato possibile grazie ad un decennio di analisi e studi realizzati da un Osservatorio che si compone di esperti appartenenti alla F.A. e di consulenti esterni a livello universitario attraverso un dialogo che, possiamo dire oggi, ha arricchito entrambi gli interlocutori.

Attualmente, le donne sono presenti in tutte le categorie nei seguenti numeri:

- a. Ufficiali a nomina diretta: 30;
- b. Allievi Ufficiali: 60;
- c. Allievi Marescialli: 12;
- d. Volontarie in Ferma Breve: 647.

In particolare la situazione rispetto a ciascuna categoria è la seguente:

- a. Per gli Ufficiali a nomina diretta il requisito per l'ammissione al concorso è il possesso del titolo di laurea ed, in alcuni casi, l'abilitazione alla professione. Il personale attualmente in servizio e laureato in: Giurisprudenza, Ingegneria, Medicina, Psicologia, Scienze Politiche e Sociologia. L'età media è di 30 anni, con un range che va da 26 a 36 anni. Questi Ufficiali, proprio per il loro pregresso percorso accademico e le specifiche competenze, sono stati impiegati presso gli Organi centrali e gli Enti di formazione della F.A., in particolare con incarichi nei settori relativi al reclutamento, alla sanità, alla comunicazione e la pubblica

informazione, all'addestramento, all'impiego del personale, qualità della vita ed infrastrutturale. Per questi ufficiali, le motivazioni che si riscontrano nella scelta di intraprendere la carriera militare sono connesse alla possibilità di una realizzazione professionale, alla sfida insita nell'inserimento in un ambiente totalmente "da scoprire", alla passione per il mondo militare da sempre coltivata.

- b. Le Allieve Ufficiali sono attualmente presenti nell'Accademia Militare di Modena, inserite nei corsi 182° (37) e 183° (23) nel quale sono presenti anche allieve straniere. La loro età media è di 22 anni, con un range che va da 19 a 27 anni. Quattro hanno precedenti militari e provengono da Corsi VFB.

A livello motivazionale forte sembra la spinta ideale verso la realizzazione di un sogno, soprattutto per le AU del primo Corso aperto alle donne. Riguarda tutte il fascino della vita militare oltre al desiderio di mettersi alla prova, in una sfida personale che va oltre la motivazione strettamente lavorativa.

- c. Il primo corso Allievi Marescialli che ha previsto la presenza di personale femminile è quello iniziato nel novembre scorso. Le Allieve hanno un'età media di 24 anni, con un range d'età che va dai 21 ai 29 anni. Il titolo di studi richiesto è il diploma di scuola superiore; è da sottolineare però che, oltre ad una laureata, il 50% aveva già intrapreso gli studi universitari con un cospicuo numero di esami sostenuti. Di questo gruppo, il 25% aveva già vinto il concorso per VFB e stava frequentando l'apposito corso oppure era impiegata presso un reparto.

Seppure per questo personale sia più difficile una definizione dell'area motivazionale, essendo ancora molto recente il loro impiego, è interessante evidenziare come sia i dati scolastici sia i precedenti militari, appena citati, indichino una netta scelta di campo a favore della vita e della carriera militare.

- d. Le Volontarie in Ferma Breve costituiscono la presenza più cospicua di donne nell'Esercito e, come ho detto poc'anzi, l'unica esperienza nelle F.A. di personale femminile impiegato in questo ruolo. I tre Corsi sinora avviati hanno terminato la formazione di base ad Ascoli Piceno ed attualmente si trovano fra le scuole di specializzazione ed i reparti operativi, alcuni dei quali impiegati in operazioni fuori area. Di questa esperienza ascolteremo più tardi la testimonianza diretta di alcune volontarie.

Sebbene il titolo di studi richiesto dal bando di concorso sia il diploma di scuola media inferiore, il livello culturale medio è molto più elevato: circa il 70% ha terminato gli studi di scuola superiore ed il 5% era iscritto all'università al momento dell'arruolamento.

Gli incarichi assegnati ricoprono tutta la gamma di prevista attribuzione per i VFB, secondo un criterio di pari opportunità e nel rispetto delle esigenze della F.A.. In particolare, alla fascia operativa sono state

assegnate il 60% delle VFB, a quella tecnico-operativa il 23%, il restante 17% alla fascia logistico-amministrativa.

Rispetto alle motivazioni, molto diffusa è una forte spinta ideale: la passione per la vita militare, il sogno di indossare la divisa ed il legame ai valori istituzionali; accanto a questi ideali, significativo è anche il sentimento di sfida con se stesse ed il desiderio di autonomia ed emancipazione dalla famiglia, così come la volontà di vivere un'esperienza nuova oltre che un'occasione lavorativa.

L'esposizione di questi dati più prettamente generali e motivazionali aveva lo scopo di permettere una giusta collocazione delle note psicologiche che mi accingo a presentare. Esse nascono da considerazioni di diverso tipo che prendono spunto dalla mia personale esperienza.

Non posso, infatti, non sottolineare la peculiarità che riconosco nella mia partecipazione in qualità di relatore: come ufficiale dell'Esercito, come psicologa e come donna.

Non ho potuto, nè voluto, prescindere da questo nella riflessione che ha preceduto la stesura di questa relazione. Questa consapevolezza, infatti, mi ha accompagnato e guidato durante tutta l'esperienza sinora vissuta nell'Esercito, a partire dai sette mesi della fase addestrativa sino al mio impiego presso lo Stato Maggiore dell'Esercito.

Anch'io nel primo periodo dell'iter formativo mi sono confrontata con la realtà dell'Esercito per me completamente nuova, con l'addestramento di base e la preparazione più specificamente tecnico-operativa (diventare un militare!).

In una fase successiva queste conoscenze si sono integrate con la mia competenza specialistica attraverso un'esperienza diretta sul campo, che mi ha permesso di raggiungere e sentire, a livello personale, il nuovo status di Ufficiale Psicologo.

Ecco perché la scelta degli argomenti che presenterò si focalizza su questo primo periodo, anche tenendo conto dell'ancor breve esperienza che la F.A. ha della presenza delle donne e che le donne hanno nella F.A.

Questo gioco di parole vuole sottolineare la reciprocità della relazione esistente fra i due poli del binomio F.A.-donne: il processo di adattamento in atto, infatti, inevitabilmente coinvolge e sta mutando entrambi.

Gli obiettivi della prima fase del processo di inserimento nell'ambiente militare del personale, sia maschile che femminile, possono essere riassunti in tre punti essenziali:

- adottare lo stile militare;
- applicare le norme di principio sulla disciplina;
- integrarsi nel sistema organizzativo.

Imparare a vestire l'uniforme e soprattutto avere consapevolezza del significato che questo comporta, così come interiorizzare le norme di disciplina sono condizione necessaria per sentire l'appartenenza all'istituzione militare ed integrarsi in essa: questi cambiamenti comportano

un adattamento che, nel caso del personale femminile, assume degli aspetti ancor più peculiari.

L'adattamento è un processo di ricerca di un nuovo stato di equilibrio, o per lo meno di temporanea assenza di conflitto, che l'individuo mette in atto in risposta alle richieste dell'ambiente. Si raggiunge attraverso la combinazione di manovre o strategie di tipo alloplastico (l'individuo modifica l'ambiente) e autoplastico (l'individuo modifica se stesso) oppure una combinazione.

Nell'inserimento nella F.A., per le donne e soprattutto per coloro che possiamo considerare le "pioniere", le richieste dell'ambiente sono caratterizzate da:

- scarsa prevedibilità, anche in presenza di una lunga "attesa";
- molteplicità e tipologia differente;
- forte intensità emotiva.

Nei primi mesi di vita nell'ambiente militare, l'impatto emotivo vissuto da una donna è decisamente forte, poiché si ritrova a vivere in una realtà che non poteva immaginare così com'è e che, per questo, presenta continue novità a cui è necessario adattarsi ed è per questo che tale processo non può mai considerarsi del tutto concluso.

Come avviene nelle grandi organizzazioni, il cambiamento adattivo è atteso da parte della persona e difficilmente è l'istituzione che si trasforma, almeno non nei tempi che sarebbero necessari all'individuo: è la donna neo militare che per raggiungere l'equilibrio deve mettere in atto un proprio cambiamento. Sulla scorta dell'esperienza maturata in quasi due anni, attraverso l'analisi delle realtà femminile nella F.A. e l'elaborazione del mio vissuto personale, è stato possibile individuare come principali fattori facilitanti il processo di adattamento i seguenti elementi:

- ricevere informazioni, in particolare dai superiori;
- avere consapevolezza della propria competenza (più facile per persone laureate);
- la possibilità di riflettere sulle esperienze e di condividerle con i pari grado.

Sono, invece, fattori ostacolanti un buon adattamento:

- la rigidità delle regole, seppur necessaria;
- il livello di aspettative riposte nella donna (troppo elevato o squalificante), sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione;
- la richiesta di performance di tipo maschile.

L'indicazione che ne scaturisce, anche ai fini dei percorsi formativi ed addestrativi realizzati nei primi mesi di vita militare, è la necessità "fisiologica" di tempo perché possa avvenire il cambiamento adattivo a questa nuova realtà.

Se questo è certamente vero per tutti, e può variare da persona a persona, è ipotizzabile che per le donne siano necessari tempi più lunghi, almeno finché la vita militare sarà piuttosto lontana dall'immaginario femminile e se si vorrà

raggiungere l'interiorizzazione di certi valori e regole, condizione fondamentale per sentire l'appartenenza a quest'istituzione.

Un'ultima riflessione che vorrei presentare è relativa alla differenza nella gestione delle emozioni fra uomini e donne. Mi è sembrato interessante trattare questo aspetto non tanto per motivi di curiosità o per gli spunti aneddotici, pur presenti nella mia memoria, ma per l'importanza che queste differenze assumono nelle relazioni interpersonali e per le conseguenze che, pertanto, possono avere in fase addestrativa ed operativa.

A livello generale, esistono delle differenze legate al genere nella gestione e nella manifestazione delle emozioni.

Negli uomini è attivo un forte processo di internalizzazione: essi, cioè, tendono a non mostrare la loro emotività all'esterno mantenendo un aspetto silenzioso ed "impassibile" che difficilmente tradisce il sentire.

Diversamente le donne mettono in atto un processo di esternalizzazione che comporta una chiara manifestazione delle emozioni con l'intento di condividerle con gli altri.

Questa modalità più tipicamente femminile, se da un lato favorisce una riflessione personale sul proprio sentire ed una rielaborazione mediante il confronto con gli altri, in ambiente militare ed in particolar modo in fase di addestramento, può essere ed è stata oggetto di fraintendimento e richiede per tanto un approccio differente da parte del comandante.

Egli dovrebbe quanto meno esserne messo al corrente per non incorrere nel rischio di una interpretazione errata.

Un esempio specifico di quanto appena descritto si osserva nella differente reazione di fronte alla frustrazione. Tale stato emotivo, frequente in una fase di addestramento e in situazioni di stress psicofisico ricorrenti, come accade per un militare, suscita generalmente negli uomini reazioni di rabbia, spesso celata, e di aggressività auto ed eterodiretta mentre le donne reagiscono frequentemente con una manifestazione all'esterno, di pianto o di risata, che aiuta a scaricare la tensione. E' interessante sottolineare che le due modalità possono essere entrambe funzionali o meno, a seconda del contesto in cui vengono messe in atto e che, con una formazione ad hoc, è possibile potenziare talune o tal'altre predisposizioni. Se, infatti, manifestare le proprie emozioni e condividerle con gli altri permette di riflettere e di elaborarle ai fini di un più efficace apprendimento, lo stesso non si può dire in un contesto operativo dove è necessaria una prontezza di reazioni ed una "tenuta" emotiva.

Non esiste cioè, una modalità giusta ed una sbagliata ma piuttosto una risposta più o meno funzionale ed efficace a seconda del contesto in cui viene messa in atto: sarà lo sfogo ed il confronto in certe fasi dell'addestramento, lo stringere i denti e l'aumentare la carica tensiva in attività operative.

Mi piace concludere con questa ipotesi: non soltanto perché a me appare interessante e da approfondire nel mio impiego, ma anche perché essa è

paradigmatica del primo insegnamento che l'inserimento delle donne nelle F.A. ci ha offerto: è dalla conoscenza delle differenze che è possibile trarre ciò che è più opportuno ed utile ai fini dell'organizzazione e dell'individuo. Conoscere ed insegnare a fare uso in modo appropriato delle naturali diversità può essere la risposta giusta per ottenere una reale integrazione. GRAZIE.

**INTERVENTO DELLA DOTT.SSA M. CRISTINA ASCENZI
VICE QUESTORE AGGIUNTO POLIZIA DI STATO**

IL PROBLEMA DELL'AFFETTIVITA' E DELLA VITA FAMILIARE

Parlare di affettività e vita familiare in relazione al lavoro di funzionario di polizia, - più ampiamente di donna "in uniforme" - mi è subito sembrato compito non facile.

La principale difficoltà è per me costituita dal fatto che, anche se il convegno di oggi ospita molte voci femminili a trattare lo stesso argomento, per una donna non è mai semplice – e nemmeno scontato - parlare del proprio lavoro. Per diverse ragioni, difatti il lavoro per una donna è sempre strettamente collegato ai propri sentimenti ed ai propri affetti. In una parola alla propria realizzazione o, se le cose della vita sono andate meno bene, alla propria frustrazione se non addirittura al proprio "fallimento".

Tanto più questo è vero se la professione di cui si parla è quella scelta dalle persone che hanno preso e prenderanno la parola oggi, parlando della loro esperienza al femminile.

Il lavoro in uniforme nelle Forze Armate e nelle Forze di Polizia, seppure tradizionalmente maschile e da poco appannaggio anche delle donne, è vissuto in maniera estremamente coinvolgente, quasi mai come fosse un qualsiasi altro mestiere. Al contrario viene fortemente¹ appassionatamente scelto e, successivamente, svolto con lo stesso entusiasmo che ha portato alla decisione, spesso sofferta e difficile, di intraprenderlo.

Un lavoro che spesso provoca accese discussioni familiari sin dal momento della decisione di partecipare ad un concorso pubblico, ad una selezione in questo campo.

Così è stato nel mio caso e così so che è stato nei casi di molte mie colleghe, le cui famiglie già davano per certe le brillanti carriere come avvocato o magistrato delle proprie figlie, sorelle fidanzate.

Le preoccupazioni a priori sono comprensibili, data la potenziale pericolosità dell'uniforme, che a volte diviene concreta, drammatica realtà.

Basta, per tutti, l'esempio di Emanuela Loi, la giovane agente di polizia che ha perso la vita nell'attentato al giudice Borsellino, cui effettuava la tutela personale, proprio dieci anni fa.

Ma i timori sono anche altri: la pesantezza, spesso anche fisica, di alcuni servizi (si pensi al c.d. “turno in quinta” che prevede servizi articolati nell’arco delle 24 ore, comprese quelle notturne): il pensiero di un ambiente, di lavoro che spesso si sospetta essere più o meno palesemente ostile; “l’ombra lunga” di possibili condotte discriminatorie; la difficoltà di conciliare il servizio con la vita della famiglia che già c’è o che si pensa di costruire nel proprio futuro.

Dopo 13 anni di servizio, posso dire, con obiettiva, tranquillità, che queste preoccupazioni sono in parte fondate, anche se non necessariamente la responsabilità è da ricondurre all’organizzazione delle forze di polizia.

Forse la principale mancanza “istituzionale” quella che io ho avvertito come tale in questi anni - è la carenza di spazi di discussione (oggi si dice “forum”, un termine di moda che si estende anche agli spazi virtuali) che siano conosciuti dalle donne all’interno delle forze dell’ordine, cui esse possano prendere parte rappresentando i problemi della vita quotidiana contribuendo, con elementi concreti, alla soluzione delle molte questioni teoriche che da sempre si discutono.

Aggiungo anche che i pochi strumenti di valutazione della “condizione” femminile, che pure esistono, dovrebbero essere aumentati e dovrebbero divenire autentici momenti di analisi, dato che i problemi esistono.

E’ vero che le donne sono ammesse senza disparità all’interno della forze dell’ordine, ma in realtà la loro “condizione” (individuale, psicologica, sociale soprattutto) impone di pensare concretamente alle necessarie distinzioni.

In questi 13 anni, le occasioni “ufficiali” per riflettere sulla condizione delle donne “in uniforme” sono state a mia memoria, poche. Un plauso ancora più sentito, dunque, a chi ha pensato e realizzato questa giornata, dimostrando sensibilità e capacità di ascolto. Plauso ancora più sentito, poiché il comitato organizzatore, se ho letto bene, è composto esclusivamente di uomini.

Penso sia utile parlarvi di una mia personale esperienza che risale ad alcuni anni fa, quando, per una serie di circostanze — non ultimo un autentico interesse per la “questione femminile” nelle forze di polizia — presi parte ad alcune attività dell’European Network of policewomen, una organizzazione no-profit indipendente, nata in Olanda nel marzo del 1989 che collega le donne “in uniforme” (poliziotti, soldati, vigili urbani) di numerosi paesi europei..

Il target principale di questa organizzazione, riconosciuta da alcuni anni dalle Nazioni Unite per l’importanza ed il significato del suo lavoro, è quello di studiare e migliorare le condizioni di lavoro delle donne “in uniforme”, nella convinzione che la presenza professionale femminile contribuisca ad aumentare la qualità del lavoro. Studi e sondaggi hanno dimostrato, inoltre, che i cittadini hanno maggiore fiducia e più si riconoscono in istituzioni nelle quali uomini e donne lavorano a fianco in qualsiasi tipo di attività, senza limitazioni.

Una, parte rilevante del lavoro dell’ENP consiste nel fornire strumenti di aiuto

psicologico, elaborati dopo aver studiato sul campo le esperienze di molte donne impegnate in questo settore.

La lunga premessa serve a descrivere l'ambiente in cui ho avuto modo di parlare con molte colleghe che provenivano sia da paesi nei quali le donne erano da più tempo nella polizia e nell'esercito, sia da nazioni che da poco le avevano "assunte".

Le questioni più frequentemente discusse, quelle che maggiormente emergevano dalla vita professionale di molte di loro, erano:

- la diffidenza dei colleghi, che si concretizzava, di volta in volta, in sufficienza, scarsa fiducia e, in alcuni casi, aperta ostilità;
- le molestie sessuali sul posto di lavoro (ma, questo è problema non circoscritto ad un unico settore lavorativo);
- le minori opportunità di rivestire incarichi interessanti e avere buone prospettive di carriera;
- il cortocircuito sentimentale e familiare.

Alla domanda di come l'allora responsabile dell'organizzazione - una intelligente signora che occupava anche un posto di rilievo nella polizia del suo paese - potesse sostenere l'impegno della carica, candidamente ci sentimmo rispondere: "Perché non ho famiglia", come se quella fosse la conditio sine qua non per qualsiasi impegno serio e gratificante.

Non solo non ho mai sentito dire una cosa del genere a manager pubblici e privati di sesso maschile ma, al contrario, spesso gli uomini "in carriera" riconoscono di aver potuto raggiungere i loro traguardi grazie alla presenza di una moglie e di una famiglia che li avevano sostenuti negli anni, in condizioni di notevole impegno e forti pressioni.

Non così è per le donne che, facendo sforzi indicibili, scelgono di realizzare desideri ed interessi professionali, costrette anche dalla necessità di contribuire al bilancio familiare, da un lato, ed al ménage casalingo, dall'altro: due autentici lavori che, però, non vengono quasi mai riconosciuti né retribuiti come tali.

Ma molte delle donne che conosco e che svolgono la mia stessa professione, hanno saputo superare le difficoltà perché non hanno voluto rinunciare a realizzare il sogno di una vita o, più semplicemente, a fare fronte ad un impegno che avevano assunto.

Certo, le implicazioni psicologiche e la "ricaduta" in termini di affettività e vita familiare sono quasi sempre fortissime.

Parlavo, qualche settimana fa, con una psicologa che segue situazioni di famiglie in difficoltà — già sapevo di dover essere qui oggi e mi sembrava di dover avere qualche elemento in più della mia sola esperienza personale - che mi diceva che le donne che sono fortemente impegnate sul lavoro e che hanno una famiglia si sentono sempre in difetto.

Da quando hanno cominciato ad uscire di casa per lavorare avvertono ancora di più la necessità di essere all'altezza delle aspettative. Quelle dei colleghi di

lavoro e dei superiori per i risultati che dimostrano di saper ottenere e quelle dei familiari per la capacità di assicurare la “tenuta” della famiglia (sia psicologica che materiale).

infine debbono fare i conti con le proprie aspettative di risultato.

Non è necessario addentrarsi troppo in questioni psicologiche per sostenere che il lavoro in uniforme al femminile sottopone, su questo versante, a forti limitazioni.

innanzitutto di carattere materiale: incidono significativamente assegnazioni in città diverse dalla propria e difficoltà di trasferimento. Alcuni incarichi sono fortemente impegnativi (penso alle attività investigative nelle forze dell’Ordine, ma anche alle lunghe e rischiose missioni all’estero e/o in teatri di guerra delle forze armate).

In questi casi mantenere l’equilibrio tra il proprio dovere professionale, le esigenze familiari e la realizzazione di se è compito quasi impossibile.

Nella mia esperienza di questi anni sono passata per quasi tutti gli stadi della divisione-rapporto tra le due anime - quella “manageriale” e quella “casalinga” – con percentuali diverse dell’una e dell’altra che sono cambiate nel corso del tempo. Ho cercato anche di dare ascolto, come so che cercano di fare molte donne, ad una terza variabile, l’equilibrio individuale, difficile da raggiungere e mantenere in un ambiente che sollecita sempre moltissimo, ma che lo fa sicuramente di più nei confronti delle donne.

Si corre frequentemente il rischio di cadere nella trappola dell’adozione di comportamenti, espressioni, gestualità maschili, nella convinzione, a volte giustificata dalle obiettive circostanze di lavoro, che questo sia indispensabile per acquisire autorevolezza e credibilità con il personale dipendente e con i colleghi maschi.

Oggi ho 38 anni, sono sposata e sono mamma di una bambina di 15 mesi. Quando ho vinto il concorso da vice commissario, nel 1989, di anni ne avevo 25 e potevo dedicare ogni energia e quasi tutto il mio tempo alla Polizia e alle persone che lavoravano nelle squadre che ho diretto. Per anni, primo commissario donna (ma lo dico con un certo rammarico perché avrei preferito non dover fare da “apripista”) ho lavorato al Servizio Centrale Operativo della Polizia di Stato, che si occupa di criminalità organizzata ed economica ed è composto quasi esclusivamente da uomini. Poi ho costituito e diretto il Nucleo Operativo di Polizia nel settore delle Telecomunicazioni della criminalità informatica e della pedofilia su Internet.

Ho avuto il privilegio di “fare polizia giudiziaria” - le indagini che spesso si vedono nei film o nelle fiction televisive - e l’ulteriore privilegio di farlo in casi in cui il nostro intervento si è rivelato di autentica utilità per le condizioni di vita e, a volte, per il destino delle vittime. Le indagini prendono il cuore ed il cervello. Oggi, personalmente non potrei più sostenere la direzione di una squadra investigativa (per come intendo l’impegno direttivo). Non sarebbero sufficienti l’attenzione ed il tempo, da dividere tra le esigenze, sempre schiaccianti, dell’indagine e quelle, altrettanto ineludibili della vita familiare.

Ma questi sono problemi comuni a molte delle donne che lavorano. Nel caso del nostro lavoro si aggiungono difficoltà obiettivamente maggiori di quelle che altre professioni comportano: se, ad esempio, dobbiamo prendere il figlio a scuola ma siamo impegnate in un pedinamento che si è protratto inaspettatamente, di certo non possiamo abbandonare il pedinato ma neppure lasciare il figlio davanti al portone chiuso. E anche se questo è un esempio eclatante, in realtà le difficoltà cc.dd. "emergenti" - quelle che non è possibile prevedere - costellano la vita quotidiana delle donne in divisa. Inoltre, ai problemi comuni di tutti i versanti della propria vita, le donne aggiungono spesso l'aggravante del senso di colpa, quello che più o meno consapevolmente ed a diversi livelli vivono (secondo l'esperienza di ciascuna) per i modelli educativi e sociali che ancora oggi vengono trasmessi e recepiti. Una collega maltese, conosciuta nell'ambito della rete europea di cui parlavo prima, che aveva all'epoca più anni di servizio di me, un marito e due figlie, mi diceva che la strada del tentativo di conciliare tutto era veramente ardua. Al contrario riteneva intelligente che le donne si "riconciliassero" con se stesse, studiando nuove vie di convivenza con le professioni "difficili". Le donne nelle Forze Armate e nelle Forze dell'Ordine hanno fornito e possono fornire contributi eccezionali, di cui peraltro già sono consapevoli molti dirigenti uomini che hanno l'opportunità di annoverarle tra i propri collaboratori. Il loro contributo è una ricchezza che queste organizzazioni dovrebbero sostenere adeguatamente. Nessun privilegio – che le donne non chiedono -, nessun trattamento di favore, ma solo il riconoscimento di impegni e compiti femminili delicati ed indispensabili. E' importante, dunque, come dicevo, che vi siano spazi di discussione e confronto, ma anche di ascolto delle necessità delle donne in uniforme, da tradurre poi in concrete realtà, A volte sono sufficienti piccole, grandi cose come una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro; la presenza dei tanto discussi e mai realizzati asili nido e scuole materne nelle strutture di lavoro (che consentirebbero a molte mamme di dedicarsi di più e con maggiore serenità alle proprie attività di servizio); ipotesi pilota di telelavoro, favorite dal progresso tecnologico. Tutto ciò consentirebbe alle Forze Armate ed alle Forze di Polizia di guadagnare la nuova professionalità delle donne, senza sottrarle agli affetti ed alla famiglia come spesso, purtroppo è accaduto e ancora oggi accade per gli uomini.

Grazie.

**INTERVENTO DEL TEN. GEN. BRUNO SIMEONE
DIRETTORE GENERALE DEL PERSONALE MILITARE DELLA DIFESA**

RECLUTAMENTO ED IMPIEGO DEL PERSONALE FEMMINILE DELLE
FF.AA.

1. PREMESSA

Il reclutamento femminile nelle Forze Armate italiane è un argomento di cui sia la pubblica opinione sia le istituzioni militari discutono sin dal 1963, anno in cui una proposta di legge fece cenno per la prima volta a tale possibilità.

Tutti i paesi dell'alleanza atlantica e molti altri nel mondo hanno ammesso, in vario modo, le donne nelle proprie Forze Amate; vi sono anche Paesi musulmani, dove le donne portano il chador, che pure le hanno ammesse. Un caso a sé è poi costituito da Israele, unico paese, che per sue particolari motivazioni, ha attivo un servizio militare obbligatorio di leva sia per i ragazzi sia per le ragazze.

E' difficile individuare i motivi alla base di un simile ritardo che ha caratterizzato il nostro paese; verosimilmente hanno contribuito una serie di concause tra le quali, in particolare, una iniziale inadeguata spinta socio culturale, forse dovuta ad una scarsa conoscenza del mondo militare, ed una "policy" della Difesa di prudente attesa ovvero di natura "conservatrice" anche in relazione alla atipicità della struttura ed alle funzioni da assolvere.

Un evento importante che ebbe il merito di risvegliare l'opinione pubblica sulla questione è stato senz'altro l'esperimento organizzato dallo Stato Maggiore dell'Esercito svoltosi presso il Reggimento "Lancieri di Montebello" nel 1992. Da lì si è preso coscienza che molte giovani donne chiedevano ed aspiravano, anche in Italia, a far parte delle Forze Amate.

Sono trascorsi da allora altri 7 anni e dopo accesi dibattiti sui media e in sede politica, ed ulteriori numerosi progetti legislativi, finalmente nel 1999, veniva definitivamente approvata una legge di delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile.

2. LA NORMATIVA (La legge n.380 del 1999 e i Decreti delegati)

La legge delega n.380 del 1999 prevede nei suoi aspetti essenziali:

- l'estensione al personale femminile della normativa vigente per il personale maschile (Ufficiali, Sottufficiali e Volontari) in materia di reclutamento, stato giuridico ed avanzamento, in un contesto volto

ad assicurare una effettiva parità tra i sessi sia nello “status” sia nei profili di carriera;

- il pieno rispetto della condizione femminile tramite l’applicazione delle norme vigenti per la Pubblica Amministrazione in tema di maternità e di pari opportunità, tenendo comunque conto della peculiarità della condizione militare;
- la pari opportunità per le donne in termini di accesso ai vari profili di impiego;
- l’elevazione di tre anni dei previsti d’età per le donne per i primi tre anni di applicazione, tenuto conto del ritardo della legge in relazione alle aspettative suscitate nel corso del suo lungo iter approvativo.

Per il perseguimento di tali obiettivi nel gennaio del 2000 è stato approvato il D.Lgs. n. 24 recante le principali disposizioni attuative della citata L.380/99, con il quale sono fissate le modalità di reclutamento, prevedendo, in caso di gravidanza durante i corsi formativi, il rilascio di una speciale licenza, a decorrere dalla comunicazione certificata dall’interessata, e la possibilità di reintegro al corso al cessare della causa impeditiva. Si prevede inoltre che assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità non pregiudicano la posizione di stato giuridico e sono validi a tutti gli effetti ai fini dell’anzianità di servizio e dell’avanzamento.

Il citato D.Lgs., rinvia, infine, a decreti ministeriali le percentuali dei posti per le concorrenti donne, da definire annualmente.

Per l’anno in corso, a similitudine degli anni precedenti, sono previste percentuali massime nei concorsi di reclutamento pari al 20% per le Accademie e Scuole Sottufficiali, al 100% per i concorsi degli Ufficiali a nomina diretta riservati ai giovani laureati ed al 30% per i Volontari di Truppa. In sostanza vengono formate graduatorie uniche tra uomini e donne e queste ultime vengono dichiarate vincitrici se collocate in posizione utile ma in numero, comunque, non superiore a quello corrispondente alle percentuali previste. Queste ultime possono apparire troppo elevate, ove si consideri che l’apporto delle donne nelle Forze Armate alleate, oscilla da un minimo del 3% ad un massimo del 10%; va considerato al riguardo che ci si trova di fronte a nome in prima applicazione e che, a regime, quando si dovrà, verosimilmente, puntare su un apporto di donne di circa il 10%, va da se che le predette percentuali massime dovranno gradualmente essere riconsiderate.

Infine, ciascuna Forza Armata ha provveduto ad emanare specifiche direttive interne volte a regolamentare le relazioni interpersonali tra uomo e donna, con riferimenti anche alle molestie sessuali, ed i comportamenti ed il decoro delle donne in uniforme.

3. I BANDI DI CONCORSO

Per effetto del quadro normativo suesposto, i reclutamenti femminili sono stati attivati dall’anno 2000 per gli Ufficiali (Ruoli normali), dall’anno 2001

per i Sottufficiali (Ruoli Marescialli) e dal terzo anno per il Volontari di Truppa. Tale gradualità per consentire alle Forze Armate sia di poter disporre dei primi dati di esperienza sia per poter usufruire di un primo nucleo di istruttrici o “consiglieri” traendoli dai concorsi degli Ufficiali a nomina diretta.

Il solo Esercito, peraltro, ha attivato il reclutamento femminile nei volontari di truppa, nell’ambito di concorsi straordinari VFB, già per gli anni 2000 e 2001 riservando alle donne una aliquota del 30% dei posti a concorso.

In ogni caso, sono stati emanati bandi unici per gli uomini e donne nei quali le prove culturali d’esame e psico-attitudinali sono comuni mentre sono state apportate differenziate previsioni, per quanto riguarda i parametri fisici e le prove di efficienza fisica, che tengono conto della condizione femminile. In particolare:

- le prove di efficienza fisica (ove previste) sono le stesse degli uomini ma i parametri di riferimento per il conseguimento della idoneità sono più bassi (es. corsa piana m. 1000, tempo max per gli uomini 4’05”, per le donne 4’40”). I relativi punteggi acquisibili sono poi “riallineati”;
- gli accertamenti sanitari differiscono per la statura minima: per gli uomini m. 1,65, per le donne m.1,61 e per i parametri (peso/altezza/torace) che individuano l’adeguato indice di massa corporea;
- in caso di positività del test di gravidanza, la cui certificazione le concorrenti dovranno esibire all’atto delle visite mediche, la Commissione si astiene dal giudizio, considerato che lo stato di gravidanza costituisce temporaneo impedimento all’accertamento dell’idoneità al servizio militare, nonché si procede alla esenzione dalle eventuali prove di efficienza fisica. Tale temporaneo impedimento determina l’esclusione dal concorso, qualora non venga meno entro un termine compatibile con il completamento delle procedure concorsuali (tale termine è fissato nel bando, e la concorrente può comunque nel frattempo sostenere con riserva le residue prove d’esame).
- il test di gravidanza, a fini della verifica dei requisiti previsti per l’ammissione sarà effettuato nei confronti delle ammesse al tirocinio (dove previsto) ed all’atto dell’ammissione alla frequenza dei corsi formativi.

4. ANDAMENTO DEI RECLUTAMENTI FEMMINILI

Come già accennato in precedenza già nel corso dell’anno 2000 sono stati banditi i primi concorsi aperti al personale femminile concernenti i reclutamenti:

- nelle tre Accademie di F.A., compresa l’arma dei Carabinieri, per Allievi Ufficiali (da trarre da giovani diplomati civili) con immissione totale di

personale femminile pari a 84 unità;

- a “nomina diretta” per Tenenti (accesso diretto per giovani laureati). Il numero del personale femminile vincitore è pari a 58 unità;
- reclutamento di volontari in ferma breve nell’Esercito, tramite concorso straordinario. Il personale femminile risultato idoneo è stato pari a 253 unità.

Si può dire che, nel loro complesso i reclutamenti dell’anno 2000 hanno fornito un riscontro decisamente positivo, in quanto è stata coperta la quasi totalità dei posti messi a concorso corrispondenti alle aliquote massime. Ciò è dipeso principalmente dall’elevato numero di domande di partecipazione del personale femminile.

Per il successivo anno 2001 sono stati banditi i medesimi concorsi banditi nel 2000 (circa gli stessi numeri di posti a disposizione per il personale femminile) con l’aggiunta del reclutamento degli allievi marescialli, con un numero di posti disponibili per il personale femminile complessivo di 206 unità.

In merito si osserva che il numero complessivo delle domande da parte delle donne rispetto al primo anno è rimasto pressoché stabile, a meno dei concorsi per gli Ufficiali ove si è registrato un sensibile calo. Si valuta, comunque, che non ci si trovi di fronte ad un “calo di vocazione”, ma piuttosto ad un consolidamento delle domande dopo un naturale “boom” di adesioni all’avvio del reclutamento, tanto atteso dalla componente femminile della società, alla cessazione dell’effetto novità ed all’apertura di una nuova possibilità di reclutamento. Infatti, nel corso del primo anno (2000) le domande di personale diplomato potevano indirizzarsi esclusivamente verso le Accademie Militari, nel 2001, invece le donne diplomate hanno potuto aspirare alle Scuole Marescialli.

Per il 2001 il numero di personale femminile immesso nelle Accademie, nelle Scuole, nel Reggimento addestramento Volontari ed in servizio è risultato il seguente:

- nelle Accademie è pari a 70 unità;
- per gli ufficiali a “nomina diretta” è pari a 47 unità;
- per il Ruolo Marescialli è pari a 133 unità;
- per i volontari di truppa in ferma breve è pari a 468 unità.

Per l’anno 2002 sono stati banditi i medesimi concorsi aperti al personale femminile degli anni precedenti, con l’aggiunta di ulteriori possibilità:

- il reclutamento nel Ruolo normale sanitario, nella medesima percentuale massima prevista per il reclutamento degli altri ruoli nelle Accademie (20%);
- il reclutamento nel ruolo musicisti delle tre Forze Armate (compresa l’Ama dei Carabinieri) con apertura al 100%;

In particolare sono in atto i concorsi per il reclutamento nelle Accademie Militari, per il reclutamento a “nomina diretta” per tutte e tre le Forze Armate e

l'Arma dei Carabinieri, per gli allievi Marescialli e per quello straordinario per il reclutamento dei volontari di truppa in ferma breve.

Attualmente l'entità complessiva delle donne nelle varie categorie delle Forze Armate è pari a 1054 unità.

5. CONCLUSIONI

In sintesi, le Forze Armate hanno aperto i reclutamenti al personale femminile senza limitazioni di principio e disposizioni restrittive circa l'impiego, ponendosi quale obiettivo di riferimento il totale inserimento e la piena integrazione delle donne nella compagine militare.

Si è in ogni modo consapevoli che la strada da percorrere è ancora lunga e non priva di ostacoli, ma già alla luce delle prime esperienze maturate in materia si può essere certi che la presenza della componente femminile nei ranghi delle Forze Armate, concorrerà e migliorerà il livello qualitativo e professionale delle stesse, rendendole altresì più efficienti e rappresentative sia nel contesto sociale nazionale sia nell'ambito internazionale ove saranno chiamate ad operare.

ESPERIENZE

INTERVENTO DEL SOTTOTENENTE (AARA) DEBORAH CORBI AERONAUTICA

So bene che la mia figura è strettamente legata alla precedente attività di presidente di un'associazione che si è battuta per far sì che anche le donne avessero il diritto di partecipare ai concorsi per il reclutamento nelle Forze Armate.

Inizialmente il mio obiettivo era strettamente legato alla motivazione personale e al sogno di indossare la divisa.

Mi sembrerebbe retorico e forse troppo impegnativo parlare di vocazione, ma fin dove posso risalire con i ricordi mi vedo con questo costante desiderio che ha segnato la mia crescita. Dal sogno infantile, del quale certo non potevo conoscere le radici inconsce, è maturata in seguito una scelta consapevole, legata all'attaccamento alle istituzioni, all'amore per la Patria, alla volontà di assumere un impegno che avesse un risvolto sociale e, non da ultimo, ad una forte predisposizione ad una vita disciplinata.

Devo confessare che ogni qualvolta mi sia trovata in situazioni simili a questa, la mia intenzione è sempre stata quella di evitare di parlare del periodo che ha preceduto il mio ingresso in Aeronautica ma, nonostante questo proposito, mio malgrado mi trovo inevitabilmente a partire proprio da lì per descrivere la mia attuale attività professionale.

Ho cominciato ad occuparmi dell'argomento agli inizi del 1990.

Il contesto sociale in quegli anni nel nostro Paese era abbastanza atipico, potrei dire dicotomico, poiché da un lato l'evoluzione della condizione femminile sul piano lavorativo era ormai tale da rendere necessaria l'apertura del capitolo donne nel contesto militare, dall'altro una evidente carenza legislativa di fatto non lo consentiva.

Il "dispotismo della consuetudine" ha impedito per anni ad una grande risorsa del Paese, certamente sottoutilizzata, di accedere ad una delle Istituzioni più importanti.

Nel 1992 iniziò a prendere forma il primo "esperimento" di introduzione delle donne nelle caserme allo scopo di avvicinare, seppur in modo episodico, la componente femminile all'istituzione militare che fece registrare una impennata nell'interesse collettivo alla problematica connessa alle donne-soldato.

A fronte di ciò la tanto aspettata modifica legislativa che avrebbe consentito alle donne di prendere parte attiva alla vita militare, di fatto, non avvenne.

Nel 1995, l'A.N.A.DO.S. (Associazione Nazionale Aspiranti Donne Soldato) movimento da me costituito, cominciò ad operare allo scopo di promuovere proprio l'arruolamento volontario femminile nelle FF.AA. e nei Corpi Armati dello Stato. Uno dei canali più importanti per raggiungere l'obiettivo è stato senza dubbio quello della comunicazione e della sensibilizzazione nei confronti dell'opinione pubblica, sfociata poi in un'azione pressante e convinta verso il mondo politico e militare.

Molti sono stati gli ostacoli incontrati e le problematiche affrontate prima di giungere all'approvazione della legge. Il clima nell'ultimo decennio è stato ricco di discussioni, dibattiti e tavole rotonde, nell'ambito delle quali le singole opinioni prendevano corpo e si confrontavano fattivamente alla ricerca di un accordo che, di fatto, non disattendesse le aspettative e consentisse anche alle donne di accedere alla vita militare.

L'introduzione della Legge 380 definitivamente approvata nel 1999 ha sgombrato il campo da tutti i vincoli che non consentivano alle donne di partecipare ai concorsi per il reclutamento degli ufficiali, sottufficiali e volontari di truppa.

Ed oggi possiamo assistere ad una presenza delle donne in ogni categoria, ruolo e specialità dello strumento militare italiano.

Tutte le precedenti esperienze sulle pari opportunità professionali tra uomo e donna non avevano incontrato le stesse difficoltà, benché un'apparente parità sociale ha insegnato alle donne che il concetto di uguaglianza rischia di appiattire la donna sul modello maschile, generando frustrazioni e comportamenti innaturali.

Siamo invece, credo, tutti convinti, che le differenze esistano e che uomini e donne debbano portare anche nelle FF.AA. le loro diverse esperienze, e la diversa visione del mondo e delle cose sedimentati culturalmente da secoli di separazione dei ruoli. Ed è forse in virtù proprio della diversa visione del mondo militare vissuta da civile che il mio attuale incarico è proprio quello di occuparmi di reclutamento e concorsi, ed è quasi inutile specificarlo, di reclutamento femminile.

Ho seguito da vicino tutte le fasi dell'arruolamento femminile dell'Aeronautica Militare e le normative al riguardo. Inoltre ho avuto l'onore di essere nominata, su proposta del Ministro della Difesa, membro del Comitato Consultivo per l'inserimento delle donne nelle Forze Armate, incarico che mi consente di contribuire all'Istituzione militare diffondendo così le mie esperienze e il mio vissuto e facendo mie le altrui conoscenze e competenze. Grazie a questo incarico ho avuto modo, in più occasioni, di rapportarmi con altre colleghe di vari ruoli e gradi e di conoscere le realtà e le specificità di ciascuna Forza Armata.

Lo scorso anno il Cocer dell'Aeronautica Militare mi ha affidato il Compito di consulente per le problematiche femminili, della Forza Armata, compito che svolgo con impegno poiché mi consente di fornire il giusto contributo alle innovazioni di carattere sociale che l'inserimento del personale femminile

comporterà.

Ho provato una grande soddisfazione personale e professionale poi attraverso l'incarico di comandante di plotone della Compagnia d'onore dell'Aeronautica, impegno che svolgo periodicamente durante i servizi di rappresentanza.

Lo scorso 2 giugno, ad esempio, ho partecipato alla parata militare, sfilando con orgoglio per la Festa della Repubblica.

Ricordo anche con quanta emozione ma al tempo stesso con quanta soddisfazione ho svolto il servizio di Vice Comandante della Guardia d'Onore al Palazzo del Quirinale, adempiendo al pari dei colleghi a tutti gli impegni che tale compito richiede.

L'esecuzione di questi incarichi mi ha vista impegnata anche nella fase addestrativa del personale di vigilanza dell'Aeronautica Militare.

In queste occasioni ho avuto alle mie dipendenze esclusivamente personale maschile coscritto (i ragazzi di leva, per capirci), i quali hanno sempre mostrato un atteggiamento di completa accettazione del mio ruolo di "comandante", senza alcuna diffidenza nei confronti di una donna che impartisca gli ordini.

Comunque, nella brevissima carriera militare fin qui svolta, ho lavorato solo ed esclusivamente con gli uomini, superiori, parigrado, o subalterni che fossero, e mi auguro vivamente di potermi rapportare con l'altra metà del cielo, alla quale appartengo, per verificare se effettivamente l'ambiente femminile sia davvero integrato con l'ambiente e sia in grado di apportare un contributo diverso, ma di ugual peso, nell'universo militare,
Grazie.

INTERVENTO DEL CAP. BARBARA VITALE CARABINIERI

Riflessioni alla luce di una prima esperienza

Desidero dedicare questo spazio ad alcuni spunti di riflessione sull'impiego delle donne nell'Arma dei Carabinieri.

Il breve tempo a disposizione mi consente solo di avanzare alcune proposte che spero possano essere oggetto di un confronto dialettico condiviso.

Sono entrata a far parte dell'Arma dei Carabinieri il 6 novembre 2000 nel ruolo Tecnico-Logistico, specialità Psicologia Applicata ed attualmente presto servizio presso l'Ufficio Pubblica Informazione del Comando Generale quale Ufficiale Addetto alla 3^a Sezione "Comunicazione Internet e Intranet".

L'inserimento di personale femminile nelle Forze Armate italiane è al suo esordio. Si tratta di un processo graduale che impiegherà qualche anno per manifestarsi in tutti i suoi aspetti.

Nell'Arma dei Carabinieri, il numero delle donne effettivamente impiegate è per il momento esiguo, dato che la maggior parte (allievi Ufficiali dell'Accademia di Modena e Allievi Ispettori) sta ancora frequentando i corsi di formazione.

Gli Ufficiali di sesso femminile, attualmente impiegati in attività d'istituto, fanno parte del Ruolo Tecnico Logistico e possono essere destinati ad incarichi prestabiliti in riferimento alla loro formazione specialistica. Quindi, in questo ambito, non sono ancora emerse problematiche di rilievo che, tuttavia, potrebbero manifestarsi quando si impiegheranno le prime donne Ufficiali del Ruolo Normale e le prime donne nel ruolo Ispettori in cui si prevede un ventaglio di impiego vasto ed articolato.

La normativa non prevede nessuna differenza professionale di genere anche se in un futuro ormai prossimo ci potrebbe essere il rischio di destinare il personale femminile a mansioni di natura logistico-amministrativa.

Seguendo un'attenta politica di impiego del personale, da sempre orientata verso una gestione degli organici in considerazione delle caratteristiche di personalità, delle attitudini e delle competenze professionali, bisognerà tener conto anche delle assenze per maternità e della necessità di sostituire il personale durante tali periodi. Questo per evitare il crearsi di condizioni tali da porre le donne nella difficoltà di conciliare le esigenze familiari con quelle di servizio.

Proposte

A questo punto desidero proporre alcune ipotesi di lavoro che potrebbero rilevarsi utili nella gestione degli inevitabili cambiamenti che si dovranno affrontare a seguito dell'impiego operativo di aliquote femminili più numerose.

- **Organismi di rappresentanza** militare.

Senza pensare ad una revisione normativa, che risulta inopportuna, potrebbe essere utile destinare un militare donna, come consulente esterno, presso gli organismi di rappresentanza militare per evidenziare il punto di vista femminile relativo al benessere del personale ed agli altri temi di cui tali organismi si occupano. Tale esigenza naturalmente cesserà nel momento in cui si creeranno le condizioni per l'elezione di un rappresentante di sesso femminile alla pari degli altri colleghi.

- **Gruppi di lavoro interforze.**

Organizzare dei gruppi di lavoro su tematiche specifiche, in collaborazione con le altre Forze Armate e con le Forze dell'Ordine, costituiti da personale di entrambi i sessi, che possano fornire dei validi pareri nell'ambito di problematiche specifiche come per esempio la gestione delle assenze per maternità nell'impiego del personale.

- **Istituzione** di referenti.

Istituire alcuni rappresentanti del personale che si facciano carico di raccogliere le difficoltà lavorative e le problematiche dei colleghi di entrambi i sessi e li portino a conoscenza dei gruppi di lavoro interforze. A questo proposito potrebbe essere utile la costituzione di un numero verde,

gestito da un Ufficiale psicologo, che riceva le segnalazioni anonime di colleghi che si trovino ad affrontare difficoltà psicologiche relative all'impiego o di natura ambientale. Questo materiale dovrebbe essere opportunamente elaborato e messo a disposizione dei gruppi di lavoro interforze.

- **Vita militare.**

Destinare un Ufficiale donna presso ogni cellula/sezione/Ufficio che si occupi di vita militare per avere un contributo femminile in questo importante settore.

- **Monitoraggio temporale.**

Prevedere un monitoraggio interno con la fissazione di parametri e obiettivi per la verifica del processo di integrazione che, ad intervalli temporali regolari, rilevi il livello di progressivo inserimento e gli adattamenti necessari per ridurre lo scostamento dagli obiettivi prefissati a breve, medio e lungo termine.

Conclusioni

L'introduzione del personale femminile nelle Forze Armate rappresenta una potenzialità nuova che dovrà essere progressivamente conosciuta ed utilizzata come una preziosa risorsa istituzionale in integrazione sinergica con le altre componenti.

Per raggiungere questi obiettivi è necessario raccordare delle risorse interne in grado di rilevare le problematiche che emergeranno e di rappresentare delle soluzioni adeguate. Solo così le potenzialità dell'introduzione femminile potranno contribuire pienamente all'arricchimento organizzativo senza costituire una minaccia per l'identità istituzionale.

INTERVENTO DEL TENENTE PATRIZIA CANNARSA ESERCITO

Buongiorno a tutti. Mi presento: sono il Ten. CANNARSA SABINA PATRIZIA del Corpo di Amministrazione e Commissariato.

Sono diventata Tenente dell'Esercito Italiano nell'agosto 2000, a seguito di un concorso a nomina diretta, che tra i requisiti di ammissione richiedeva la laurea in Economia e Commercio, Scienze Politiche o lauree equipollenti.

Il mio è stato il primo concorso che ha permesso anche alle donne di accedere nell'Esercito.

Ad oggi, sono quasi due anni che ho intrapreso questa strada. Essa è molto più di una semplice scelta lavorativa, in quanto coinvolge tutto il mio essere e la mia persona.

Entrando ho fatto un giuramento di fedeltà e con profonda convinzione ho

messo la mia vita al servizio della Patria, del bene, della giustizia. Aver indossato questa divisa ha significato per me un onore, che continua ogni giorno.

Farò un breve accenno alla mia esperienza di militare in generale, volendo soffermarmi specificatamente sulla situazione che attualmente sto vivendo e che mi vede impiegata in missione fuori area in Kosovo.

In sintesi dirò che, terminato il corso applicativo, sono stata assegnata presso lo Stato Maggiore dell'Esercito, all'Ufficio Risorse Organizzative e Comunicazione. In questa nuova struttura, costituitasi nel luglio 2001, che copre settori innovativi, come la comunicazione, il marketing, le dinamiche sociali e le relazioni esterne, divenuti fondamentali con la professionalizzazione della Forza Armata, ho avuto modo di svolgere un lavoro interessante e stimolante.

Dal 2 marzo 2002 mi trovo, come già accennato, in missione in Kosovo, al Comando Brigata di PEC, dove opero nel settore della cooperazione civile-militare, la CIMIC come viene chiamata in ambito NATO. Si tratta di un settore che oggi più che mai risulta essenziale nelle missioni all'estero delle nostre Forze Armate. Infatti, gli attuali scenari mondiali richiedono interventi di pacificazione sempre più complessi, sia per la virulenza e tragicità dei conflitti, che inferiscono ferite profonde, difficilmente sanabili, agli ambienti umani e naturali, sia per la presenza nei teatri operativi, a fianco dei militari, anche di numerose e varie tipologie di attori, civili e non, che spesso costituiscono un "bazar" di fini, etnie, culture.

Pertanto mi sono trovata ad operare in un settore particolarmente significativo, dove senza perdere di vista la finalità principale, che resta quella di garantire alla ripresa ed alla ricostruzione una indispensabile cornice di sicurezza, senza la quale troverebbero ancora sfogo l'odio e la violenza, ho potuto indirizzare il mio lavoro al raggiungimento di una serie di altre importanti finalità, in specie supportando, in queste società colpite dalla guerra, l'integrazione, la libertà dal crimine, lo sviluppo delle istituzioni e dei valori democratici.

In particolare nella cellula CIMIC ho ricoperto l'incarico dell'INFO CAMPAIGN, a cui è affidato il compito sia di curare l'informazione delle attività di cooperazione, sia di svolgere le attività di cooperazione tramite lo strumento comunicativo.

Essendo questa figura di recentissima istituzione e disponendo di ampie potenzialità d'azione, in questo ruolo ho avuto la possibilità di poter incidere significativamente sul contesto locale, conducendo, tramite la funzione informativa, veri e propri compiti operativi, assimilabili in alcuni casi a quelli tipici delle PSYOPS, ossia delle operazioni psicologiche.

Per esempio ho realizzato un'importante attività per favorire l'integrazione ed il rispetto dei beni culturali, organizzando una visita guidata alla Moschea di Bajrakli ed al Patriarcato di PEC per bambini Serbi ed Albanesi insieme, proprio esercitando nei colloqui intercorsi con le controparti una certa

influenza attraverso l'offerta di una campagna comunicativa, che gli assicurasse un buon ritorno d'immagine. Questo uso dell'informazione, unito anche alla capacità di aver instaurato delle buone ed autentiche relazioni esterne, mi ha così permesso di concretizzare un'iniziativa davvero singolare, una novità assoluta dalla fine della guerra, un primo piccolo, quanto straordinario, passo verso la costruzione di una comunità multi-etnica. Ancora vorrei ricordare gli articoli da me scritti non solo per dare visibilità alle attività della CIMIC, ma anche per indirizzare alla popolazione tutta una serie di messaggi in linea con le priorità della missione. Sempre in questo senso meritano un accenno tutte le attività condotte per implementare le matrici stabilite a livello direttivo, che hanno visto ad esempio la conduzione di una campagna contro il lancio dei sassi nelle scuole, attraverso l'ideazione e la rappresentazione di favole ispirate alla cultura locale, oppure la realizzazione di progetti educativi per bambini tramite l'attivazione di tutta una serie di corsi, realizzati peraltro anche in un Istituto per ciechi, allo scopo altresì di sensibilizzare la popolazione locale all'importanza di lavorare per l'unità, per le pari opportunità, perché la originalità insita nella diversità non venga persa e soprattutto trasformata in elemento nemico da espellere o ghettizzare.

In generale ho potuto constatare che il contesto CLMIC è particolarmente indicato per una donna. Infatti, in questo settore contano considerevolmente alcune doti, come la diplomazia, la sensibilità, la capacità di ascolto, comprensione e mediazione, che una donna notoriamente possiede. Altresì bisogna anche sottolineare che in determinate realtà culturali e religiose, in cui la donna ancora si trova in una condizione di inferiorità ed emarginazione rispetto all'uomo ed in cui più difficilmente è lasciata libera di contattare e relazionarsi con le rappresentanze militari, avere dei referenti femminili CIMIC è molto importante.

Infatti, durante la mia quotidiana esperienza di cooperazione civile-militare, ho potuto instaurare numerosi rapporti con varie NGO locali di sole donne, diventando per costoro un referente sociologico più consono, con cui poter interloquire con maggiore confidenza, apertura e comprensione reciproca.

Ma la mia missione in Kosovo non è stata positiva solo come esperienza di lavoro, ma anche per tutta una serie di altri aspetti.

Dal punto di vista delle relazioni con i colleghi ed in generale con tutto il personale militare impiegato fuori area, dopo il primo periodo di adattamento, ho stabilito dei legami di fiducia e reciproco rispetto. Le differenze di esperienze, conoscenze, anni di servizio ed altresì le differenze psicologiche esistenti tra uomo e donna non sono state motivo di mutua esclusione o di critica, ma anzi uno stimolo all'apprendimento ed una sollecitazione alla curiosità intellettuale e quindi all'arricchimento conoscitivo.

Inoltre, sempre dal punto di vista relazionale, ho potuto constatare e partecipare di un forte spirito di corpo, elemento questo caratterizzante del militare, molto importante non solo in ambito lavorativo, ma anche in tutti gli altri momenti della giornata. Esso si è tradotto in una testimonianza

quotidiana di slancio e generosità, di disponibilità a trasmettere le proprie esperienze, ed anche in divertenti e simpatici momenti conviviali.

Per quanto riguarda poi l'essere un militare, la vita prettamente operativa della missione ed il contatto diretto con situazioni di estrema precarietà e disagio permette di percepire in modo più concreto l'importanza e l'unicità del ruolo e dei compiti delle Forze Armate.

Al riguardo voglio però sottolineare che la profonda motivazione che anima la mia scelta di vita non si lega e non si è mai legata ad un particolare momento od incarico, essendo indipendente da qualsiasi condizione esterna. Di conseguenza, anche se una situazione professionale può risultare particolarmente soddisfacente, la straordinarietà del mio lavoro si rivela comunque nella ordinaria quotidianità d'impiego, nel momento in cui questa viene affrontata con la consapevolezza, e con l'amore, che immediatamente ne deriva, di essere a servizio della nazione nelle file delle Forze Armate.

La missione fuori area mi ha portato altresì a riflettere sul tema del livello di operatività che può essere garantito e rivestito da un militare donna. Siccome negli attuali contesti internazionali sempre più si vanno affermando, accanto ai tradizionali compiti e sistemi d'intervento, nuovi strumenti, tipologie di armi e forme d'azione, che enucleano dal concetto di operatività significati e compiti differenti ed inusuali, ho maturato la convinzione che per talune mansioni operative, come ad esempio quelle inerenti le PSYOPS o le INFO OPS, il militare donna può addirittura superare gli standards qualitativi richiesti, garantendo livelli straordinariamente elevati.

Altresì la mia missione in Kosovo ha rappresentato un'esperienza umana significativa. Il contatto con la distruzione esteriore, visibile nei luoghi ed ancor più con quella interiore, presente nei racconti e nelle storie della gente che ha vissuto e subito la guerra, mi ha ancora di più ravvisato sulla necessità di operare a favore della pace, della giustizia, della cultura della tolleranza per il diverso, se si vuole permettere alla vita umana e naturale di esistere.

Inoltre nell'incontro avuto con popoli e culture diverse, non solo ho imparato molte cose, ma altresì ho compreso più approfonditamente l'importanza di mantenersi sempre aperti e super partes, cercando di evitare giudizi o peggio di imporre soluzioni secondo la propria forma mentis culturale.

Altra nota positiva è stata data dal fatto che ho avuto il pregio e l'onore di essere inserita alle dipendenze della Brigata Paracadutisti Folgore, notoriamente una delle migliori unità operative delle nostre Forze Armate. Da questo contatto giornaliero ho avuto modo di crescere militarmente, pur mantenendo la mia diversità di donna. L'emulazione che si è innescata, lungi dal prendere caratteristiche dell'universo maschile, si è invece focalizzata sugli aspetti tecnici ed addestrativi, aumentando in me la voglia di specializzarmi e di migliorarmi professionalmente.

Per concludere vorrei sottolineare che entrando nell'Esercito, il mio essere donna ed in generale il mio sentire di persona umana hanno trovato una

possibilità più profonda e più matura di espressione, aprendomi una strada privilegiata per dare concretezza ai valori in cui credo.

INTERVENTO DEL CAPORALE ANTONELLA VITALE ESERCITO

Faccio parte dell'esercito da circa 18 mesi e molteplici sono le motivazioni che mi hanno spinto ad intraprendere questo tipo di vita. Una tra tante è l'innata volontà di indossare l'uniforme che per me è simbolo di onore, nobiltà d'animo, orgoglio ed oggi la posso indossare con fierezza. Usare aggettivi del genere non è molto comune e può apparire superato. Tuttavia, sostanzialmente essi derivano da un forte "credo" sia nel lavoro che svolgo sia nell'indipendenza – cosa alla quale ho sempre mirato - che da esso deriva.

Ho trascorso i miei primi tre mesi da militare al reggimento addestramento volontari di Ascoli Piceno dove, personalmente, ho vissuto il mio primo giorno di caserma con un po' d'ansia, stato d'animo che credo rispecchiasse quello di tutte le mie colleghe, visto che, facendo parte del primo concorso straordinario, non avevamo le giuste informazioni e non potevamo contare su precedenti esperienze di "altre" per poter anche solo immaginare, cosa stavamo per affrontare.

In quei primi giorni spesso ci è capitato di autodefinirci "cavie", a volte in senso ironico, altre invece meno. Ciò scaturiva dalla sensazione di essere permanentemente sottoposte a cicli sperimentali. In sostanza, per tutti, compresi gli istruttori, si trattava di esperienze quantomeno inconsuete.

Per quanto attiene all'ambiente esterno, con particolare riferimento alla popolazione locale, ciascuna di noi. Si è ritrovata, dopo qualche settimana, a scontrarsi contro i pregiudizi derivanti dall'ignoranza delle persone nei riguardi dell'Esercito.

Tale influenza negativa è risultata, per qualche collega, decisiva, in quanto ha determinato difficoltà di inserimento anche nell'ambiente militare.

Tale situazione, nel periodo iniziale, ha fatto sì che alcune delle volontarie abbiano deciso di abbandonare, anche per pressioni degli stessi familiari.

Infatti, credo che la scarsa informazione, sia uno dei motivi fondamentali per cui molte persone decidono di non intraprendere questa vita, perché per chi osserva dall'esterno, essa rappresenta una enorme incognita.

In concomitanza a quelle che sono state le difficoltà esterne, affrontavamo il radicale cambiamento di vita che ci si prospettava. Questo cambiamento si concretizza quando avviene il primo contatto con il primo comandante, figura inesistente nella realtà dalla quale si proviene.

Penso che questo sia uno dei momenti determinanti, visto che il comandante costituisce l'elemento preposto ad inculcare i valori fondamentali che, successivamente, andranno a determinare la scelta di proseguire o meno.

Al RAV si ricevono gli insegnamenti e le svariate valutazioni riferiti a molteplici attività, quali:

- l'istruzione formale;
- l'attitudine militare;
- la resistenza fisica;
- l'apprendimento delle tecniche professionali.

Al termine di questo primo iter formativo, si ricevono le valutazioni dai rispettivi istruttori che danno luogo ad una graduatoria di merito, in funzione della quale vengono valutate le preferenze/richieste di ogni singolo "allievo" finalizzate all'assegnazione ad una particolare scuola di specializzazione.

In sostanza, la posizione occupata in graduatoria risulta determinante affinché la scelta del singolo venga soddisfatta.

Io ho svolto il successivo periodo formativo presso la scuola di fanteria di Cesano.

Si è trattato di un'esperienza molto diversa dalla precedente, perché sin dal primo giorno si è coscienti del fatto che, da quel momento in poi, il lavoro di apprendimento sarà mirato esclusivamente all'incarico che andrai a svolgere e gli insegnamenti saranno maggiormente funzionali all'impiego e non più generici come quelli appresi nel periodo precedente.

Questa, quindi, è stata la prima esperienza veramente entusiasmante, sia dal punto di vista addestrativo, professionale, che per quanto riguarda l'esperienza umana, perché è proprio questo il periodo nel quale abbiamo dovuto confrontarci con quella che sarebbe stata la realtà.

Vale a dire iniziare un addestramento ed avere i primi contatti professionali con il mondo maschile. Da entrambe le parti questa esperienza è stata affrontata con molta tenacia. Infatti, uno degli aspetti che più traspariva, era un sano e costruttivo spirito di competizione, che ha caratterizzato soprattutto il primo periodo alla scuola di specializzazione.

Analizzando gli eventi da un punto di vista addestrativo, per le donne credo sia fondamentale avere un confronto con quelle che sono le capacità di un uomo, quindi paragonarle alle proprie, alla propria forza, alla propria capacità di resistenza, anche da un punto di vista psicologico.

Un aspetto negativo che personalmente ho riscontrato, avendo un primo contatto con i colleghi, è rappresentato dal disagio che prova un uomo nel doversi confrontare con una donna che ha assunto un ruolo storicamente maschile.

Infatti, penso che per un uomo, trovarsi di fronte a chi, per definizione, è

sempre stato considerato il sesso debole, è motivo di sfida personale. Talvolta la sfida si traduce in un tentativo di dimostrare che la donna non potrà mai avere la reale e concreta possibilità di integrarsi pienamente nel “mondo militare”.

C'è poi chi vuole sottolineare la differenza tra uomo e donna con altri metodi, come quello di privilegiare la componente femminile, sortendo, invece, l'effetto contrario, perché la donna che decide di intraprendere questo tipo di vita, ovviamente colei che lo fa per sentita convinzione, non subisce il peso della differenza, anzi tenta di dimostrare l'uguaglianza.

La specializzazione si è svolta in un arco di tempo di circa tre mesi al termine del quale è stata elaborata una graduatoria di merito che però, a differenza di quella precedente, avrebbe deciso le sorti di qualcosa di ben più importante di ciò che era la scuola, vale a dire, il reparto a cui saremmo state assegnate. Questo è stato motivo di forte apprensione da parte di tutte noi. In realtà anche motivo di costante impegno.

Al termine del periodo addestrativo, ciascuna di noi ha avuto la rispettiva assegnazione al reparto.

Oggi infatti faccio parte di una delle unità della brigata Garibaldi, l'ottavo reggimento di artiglieria “Pasubio”.

La mia prima impressione giunta, per la prima volta, alla caserma che ospita il reggimento, non fu di grande entusiasmo, visto che il luogo dove è ubicata (un comprensorio posto, tra l'altro, sotto la protezione del wwf) è caratterizzato per la pressoché totale assenza di strutture esterne nel raggio di circa 10-15 km.. Ciò ha determinato un primo impatto poco felice con la nuova “realtà operativa”.

Tuttavia, sono stati sufficienti pochi giorni per rendermi conto che l'impressione iniziale era errata. Infatti, la caserma che ci ospita dispone di strutture ed attrezzature (piscina coperta, palestra attrezzata, anche per il fitness, campi da tennis e da calcetto, sale convegno) che consentono, comunque, a chi non ha la possibilità di uscire di poter godere di qualche momento di svago diverso dalla televisione.

In questo senso, le amicizie create con i colleghi sono state d'aiuto al nostro inserimento anche con il mondo esterno alla caserma.

Ne faccio parte da circa un anno, qui ho vissuto la realtà di un reparto operativo, che è cosa ben diversa della vita che si conduce a scuola.

Si vive con ritmi molto più intensi. Gli obiettivi da perseguire sono diversi e più tangibili.

L'addestramento, le molteplici attività che si susseguono durante l'anno in tempi molto ravvicinati tra loro (basti pensare che, da quando sono giunta — circa 12 mesi — il mio reggimento, o gran parte di esso, è stato impiegato fuori sede per ben 9 mesi circa - campo in Ungheria, Kosovo, operazione domino, campo in Sardegna), e tutto ciò che è connesso con la preparazione, è finalizzato all'impiego operativo.

Qui anche il rapporto, con colleghi e superiori gerarchici, è molto diverso. Al

reparto, benché la forma conservi la propria importanza, prevale la sostanza. Inoltre, rispetto agli istituti di formazione presso i quali ho svolto l'addestramento iniziale, l'ambiente del reggimento si differenzia perché sono molto più sentiti lo spirito di corpo ed il senso di appartenenza all'unità.

Dopo pochissimi mesi che ero presente al reparto - durante i quali, dopo aver conseguito il 2° livello di operatività, ho svolto un intenso addestramento finalizzato all'impiego fuori area. Il primo gruppo dell'ottavo reggimento, ha assunto la responsabilità dell'enclave serba di Gorazdevac, in Kosovo.

Eravamo, quindi, inquadrati nel contingente italiano, per assolvere una missione di mantenimento della pace.

Per me aver avuto la possibilità di operare in territorio balcanico, vuol dire aver raccolto, messo in pratica e finalizzato tutti gli insegnamenti di un lungo percorso addestrativo.

Noi dell'80 siamo state le prime donne ad essere impiegate e, tra l'altro, abbiamo dovuto far fronte alcuni disagi che, in situazioni di normalità, sono facilmente affrontabili, mentre, al contrario, assumono proporzioni diverse quando si verificano in ambienti ostili.

Ma ovviamente il risultato è un grande arricchimento professionale, perché questa esperienza mi ha permesso di vedere di persona le gravi differenze tra le diverse culture, i modi di vivere e di concepire la vita, e quanto i canoni di vita non siano tanto scontati come a volte si pensa erroneamente.

Concludo affermando che sino ad ora la mia esperienza si è rivelata altamente positiva

A conferma della difficile — e sicuramente poco consueta - scelta fatta circa un anno fa.

Sono riuscita ad affrontare questo percorso grazie anche al sostegno costante della mia famiglia.

Ora non nascondo la mia volontà di progredire e, in tal senso, la mia più grande aspirazione è quella di diventare, un giorno, un ufficiale.

INTERVENTO DEL STV (SAN) ELISABETTA BACCHIN MARINA

Fare un bilancio di questi due anni passati come Ufficiale di Marina non è sicuramente facile, diverse sono state le difficoltà che ho dovuto superare sia sul piano personale che professionale; ma molte sono state le soddisfazioni che ho ricevuto.

Riguardandomi indietro mi sembra di provare la stessa emozione del primo giorno in cui ho varcato i cancelli dell'Accademia Navale consapevole di scrivere mio malgrado un pezzo di storia.

Fin dall'inizio la curiosità provata nei nostri confronti è stata molta e forse inizialmente la difficoltà maggiore è stata superare le eccessive attenzioni rivolte verso di noi o di contro la diffidenza di chi per anni ha lavorato esclusivamente con personale maschile. Potrà sembrare strano ma l'esser eccessivamente seguite, oltre la nostra volontà ed esclusivamente per la novità che rappresentavamo, ha creato talora dei malumori nei confronti dei colleghi che si sono sentiti discriminati. L'integrazione con loro in ogni modo è stata sicuramente buona considerando che tutti provenivano da esperienze lavorative in cui la componente femminile è stata sempre presente.

Un maggior numero di personale femminile, comporterà una maggiore attenzione, alle problematiche di tipo logistico quali il non adeguato approvvigionamento dei capi di vestiario e l'adeguamento delle sistemazioni logistiche di alcune Unità Navali. Infatti, le Navi sono strutture in cui esistono spazi ridotti ed in cui la convivenza è spesso continua e che vanno quindi non solo considerati come ambienti lavorativi ma veri e propri ambienti di vita. Attualmente sono in costruzione Unità in cui i moduli abitativi sono concepiti per ambienti misti ma per ora il grosso della Squadra Navale è costituita da Navi concepite con criteri abitativi risalenti agli anni 80.

Nel mio caso, unica rappresentante femminile a bordo, è stata trovata come soluzione un alloggio di un Ufficiale superiore con locale igienico annesso. Sicuramente però con l'ingresso dei ruoli marescialli e successivamente del ruolo truppa compromessi del genere non saranno più possibili e si dovranno considerare modifiche strutturali che possano garantire la giusta privacy tra i due sessi.

Non ho trovato invece alcuna difficoltà nell'integrarmi a bordo sia con i superiori che con i parigrado e subordinati vuoi per il mio carattere vuoi anche perché un ambiente misto rende sicuramente l'ambiente di vita più sereno.

Pur non illudendomi che tutti siano d'accordo con l'ingresso delle donne nelle FF.AA. e avendo dovuto talvolta superare con molta professionalità la vergogna o la diffidenza in chi in me vedeva più la "donna" che non l'Ufficiale Medico di bordo ho sempre trovato comunque il massimo rispetto per il grado e la funzione svolta, e questo già lo ritengo un ottimo segno integrazione.

Maggiori difficoltà ci sono nel conciliare la mia vita privata con la professione, considerando che per l'attività della Nave spesso sono fuori casa, che vivo

lontano dalla mia abituale residenza per impossibilità del coniuge ad essere avvicinato alla mia sede di lavoro e di contro la mia necessità di completare il periodo di imbarco, obbligatorio per l'avanzamento. In più la normativa attualmente in vigore in tema di impiego, trasferimento e maternità, seppur abbastanza completa, non sempre è facilmente applicabile alla Marina, che ha peculiarità tali da non ritrovarsi in nessuna altra Forza Armata; vedasi le attribuzioni specifiche con imbarchi che possono durare anche diversi anni per la tendenza sempre più spesso a svolgere missioni fuori area che mal si conciliano con le astensioni facoltative ed obbligatorie di maternità e parentali.

Ritengo quindi che per il futuro sarebbe auspicabile adeguare queste leggi alle reali esigenze del personale femminile, senza creare alcun tipo di discriminazione.

INTERVENTO DELL'ALL. UFF. PIL. SAMANTHA CRISTOFORETTI AERONAUTICA

Sono l'allieva Samantha Cristoforetti e frequento il Primo Corso Regolare dell'Accademia Aeronautica di Pozzuoli nel ruolo naviganti. La mia aspirazione è diventare pilota militare. Fin dall'incorporamento, avvenuto lo scorso 30 agosto, ho il privilegio di essere capocorso del Corso Borea V.

Come diverse colleghe, la mia esperienza militare è iniziata piuttosto tardi. Sono, infatti, entrata in Accademia all'età di 24 anni, grazie all'innalzamento dei limiti di età per i concorsi concesso per un periodo di transizione di tre anni in seguito all'istituzione del servizio militare volontario femminile.

La mia decisione di partecipare al concorso per entrare in Accademia è frutto di una passione, il volo, di alcune attente riflessioni sull'orientamento da dare alla mia vita e forse di un po' di incoscienza, per compiere una scelta di cui, onestamente, sapevo ben poco.

Infatti, prima di varcare per la prima volta, l'estate scorsa, il cancello dell'Accademia per partecipare al tirocinio, tappa dell'iter concorsuale, non avevo alcuna esperienza militare. Non ho parenti nelle forze armate, né avevo amici o conoscenti con le stellette. Riguardo alla formazione universitaria, le mie scelte erano orientate ad un auspicato futuro nella ricerca in ambienti internazionali. Il mondo militare, insomma, era talmente lontano

dalla mia esperienza e dalle mie relazioni, che la mia scelta è apparsa e tuttora appare piuttosto inspiegabile a molti miei conoscenti.

In verità non ho sognato fin da bambina di fare il pilota militare, fino a pochi anni fa immaginavo il mio futuro in un laboratorio e non nel cockpit di un aereo, da adolescente, come molti ragazzi idealisti, ero una fervente pacifista.

Il motore primo che mi ha portata a prendere in considerazione una carriera militare è stato il fascino esercitato su di me dal volo: è difficile spiegare una passione, è difficile anche semplicemente raccontarla. Penso non si possa che prenderne atto.

Fine a pochi anni fa la carriera militare era preclusa alle donne, pertanto l'idea di diventare pilota militare non era che una piccola follia a cui abbandonarsi nell'eccitazione di qualche Air Show, per poi essere archiviata come irrealizzabile non appena si tornava alla vita quotidiana. L'idea acquistò un po' più di concretezza quando si diffusero le prime notizie riguardo ad una prossima apertura delle Accademie Militari alle donne. Ricordo la mia delusione quando superai il normale limite di età di 21 anni per l'accesso in Accademia senza che l'apertura alle donne fosse stata realizzata e ricordo invece la gioia quasi incredula di scoprire, all'inizio del 2000, che nel nuovo bando di concorso, finalmente rivolto anche a candidati di sesso femminile, il limite di età era stato innalzato.

Nel frattempo il pacifismo aveva lasciato il posto ad una visione più realista, soprattutto sotto l'effetto delle vicende nei Balcani, ed avevo acquistato fiducia nello strumento militare come mezzo talvolta necessario per realizzare politica di sicurezza: l'obiezione morale al servizio militare aveva perso dentro di me ogni vigore.

Avvicinandomi alla laurea, era naturale che sempre più spesso mi interrogassi sulle mie aspirazioni future. Un lungo stage in un'azienda nota come ottimo datore di lavoro mi aveva in un certo senso deluso, non tanto dal punto di vista professionale, quanto da quello umano. Avevo trovato un clima dominato dall'arrivismo e dalla competizione spesso scorretta e col passare del tempo mi convincevo sempre più che non avrei potuto dedicare la mia vita professionale al raggiungimento del successo economico mio o di un'azienda. Questo non mi dava la motivazione di cui necessitavo per essere soddisfatta del mio lavoro.

A quel punto la carriera militare mi si è presentata come un'alternativa più pregnante di significato. L'ho preferita come scelta di servizio, che mi desse la motivazione ideale che cercavo, volevo trovare nella Forza Armata una comunità di donne e di uomini che fossero mossi da un simile bisogno. Ero anche attratta dall'idea di rimettermi in discussione, di ricominciare da capo in un ambiente per certi versi diametralmente opposto a quello universitario da cui provenivo, e che quindi mi avrebbe permesso di potenziare altri aspetti della mia personalità.

Ora sta volgendo al termine il mio primo anno d'Accademia e guardando

indietro ricordo mesi estremamente intensi, in cui si sono succeduti momenti di attività quasi frenetica e di eventi eccezionali, alternati a periodi di altrettanto impegnativa quotidianità.

Durante questi mesi non ho mai sentito il desiderio o la necessità di porre in evidenza il mio essere donna, al contrario, ho evitato più o meno consciamente di fornire ogni pretesto a chi volesse tematizzare eccessivamente la presenza femminile nelle Forze Armate.

Effettivamente, credo che la nostra esperienza come donne non sia stata molto diversa da quella dei nostri colleghi uomini. La nostra vita è stata caratterizzata dalle stesse intense attività, gli stessi ritmi serrati, le stesse disposizioni, lo stesso tipo di rapporto molto formale e distaccato con i superiori. Non siamo mai state trattate in modo diverso, né penalizzate, né favorite; di questo sono estremamente grata ai responsabili del nostro inquadramento. In questo modo, infatti, siamo cresciute insieme ai nostri colleghi uomini, abbiamo superato le stesse difficoltà, abbiamo lavorato e sofferto insieme e abbiamo plasmato quell'intesa e quella complicità che deve legare i membri di uno stesso corso

Uno degli obiettivi fondamentali, infatti, nell'inquadramento del primo anno d'Accademia, è il forgiare un'identità di gruppo, un senso di appartenenza e di responsabilità collettiva. In questo contesto, sarebbe stato a mio avviso estremamente deleterio isolare le donne come un sottogruppo avente identità autonoma all'interno del corso stesso: si sarebbero create inutili tensioni e conflittualità e difficilmente sarebbe nato quel cameratismo che può emergere soltanto quando si condividono le stesse sorti.

So che la tentazione di creare il "fenomeno" esiste, se non altro perché le donne sorto ancora viste come elemento di novità. Man mano che le allieve anziane procedono nel loro iter formativo, e diventano le prime donne a raggiungere le varie tappe di tale percorso, prontamente si ritorna a sottolineare il loro primato. Forse è legittimo interesse, nonché dovere di cronaca. Ma la presenza talvolta assillante dei mass media, in particolare l'insistenza su aspetti banali e frivoli, è vissuta dalle interessate in modo negativo. Posso anche immaginare una certa irritazione da parte dei colleghi uomini che, raggiungendo le stesse tappe, alcuni di loro magari con risultati migliori, non si vedono oggetto dello stesso ammirato interesse. Di nuovo, si crea potenziale di conflittualità.

Come è naturale, comunque, con il tempo l'interesse dei mass media è andato scemando e noi donne del Borea abbiamo potuto vivere un primo anno indisturbato, inserite nella "normalità" della vita di corso. Abbiamo inoltre avuto la fortuna di avere davanti a noi allieve più anziane che ci hanno spianato la strada, oltre che sostenendo l'impatto dell'"effetto novità", anche affrontando con i superiori questioni di ordine pratico, dal vestiario all'aspetto personale.

Le donne in Accademia sono ormai una presenza naturale: due dei tre corsi più giovani, quelli che più attivamente partecipano alla vita accademica, sono

corsi misti, tra pochi mesi lo saranno tutti e tre. Per la prima volta avremo delle donne nel ruolo di Scelti, ossia di frequentatori del terzo anno preposti all'inquadramento del primo. Le allieve del corso Centauro, che saranno incorporate il prossimo agosto, intraprenderanno quindi la loro formazione avendo davanti esempi di donne militari da prendere a modello.

Spentisi i riflettori ed esaurito l'effetto novità, l'Accademia ha ritrovato a mio avviso modi consolidati nel tempo che sono adatti anche all'inquadramento delle allieve. Le donne hanno dimostrato resistenza adeguata e notevole equilibrio nei periodi di stress fisico e psicologico; sempre determinate nell'affrontare le difficoltà e in molti casi particolarmente partecipi e operose nelle attività del corso, la loro impronta è stata incisiva nei progetti che abbiamo portato a termine insieme. Nei confronti degli input formativi hanno un atteggiamento forse più critico rispetto ai colleghi uomini, tendendo però poi ad interiorizzare maggiormente principi e valori.

Tuttavia devo sottolineare che, rispetto agli uomini, le donne mi sembrano meno capaci di capitalizzare la loro competenza e l'impegno profuso sotto forma di influenza e di leadership all'interno del corso.

Personalmente sono molto soddisfatta del mio primo anno in Accademia e grata alla Forza Armata per avermi dato questa possibilità. L'Accademia mi ha aiutata a crescere dal punto di vista umano, più di anni di esperienza universitaria. Mi ha affidato una grande responsabilità, quella di essere capocorso e quindi punto di riferimento per novanta colleghi, e allo stesso tempo mi ha imposto un'umiltà difficile da imparare. Mi ha insegnato ad avere fiducia, ad accettare i giudizi e le decisioni altrui, ad aspettare con pazienza il momento opportuno per ogni cosa.

La motivazione che mi ha portata ad entrare in Accademia è la stessa che mi fa confermare questa scelta giorno dopo giorno? Non esattamente, credo. L'aspetto romantico, diciamo, ossia la passione per il volo, è passata in secondo piano, mentre hanno acquistato concretezza le riflessioni più consapevoli. Sarebbe frustrante passare lunghi anni interi sorretti dall'attesa del lontano giorno in cui si andrà finalmente alle scuole di volo e poi ai reparti. Anche se la mia aspirazione rimane quella di diventare pilota militare, la mia motivazione quotidiana è più concreta e immediata. Mi sento parte del mio corso, la mia storia per un anno è stata quella del corso Borea e vedo davanti a me molte tappe future di questa storia che continua. Negli inevitabili momenti di difficoltà o delusione credo che sia questo legame con novanta colleghi che condividono le stesse sorti che mi sprona a dare comunque il massimo.

Vorrei sottolineare che non attribuisco particolare importanza al fatto di essere il primo capocorso donna, anche se capisco che questo possa avere un valore simbolico. Molti sono stati capocorso prima di me, l'essere donna di per sé non è un merito, l'essere la prima è un caso. Vorrei però essere un buon capocorso e soprattutto vorrei che un giorno la donna militare fosse una figura così familiare all'immaginario collettivo, che non ci fosse più la

necessità di sottolineare il suo essere donna come una devianza dalla normalità.

Per quanto riguarda il futuro, i prossimi quattro o cinque anni sono un percorso già tracciato, con il completamento della formazione in Accademia e poi il passaggio alle scuole di volo per il conseguimento del Brevetto di Pilota Militare. Agli anni successivi non ho ancora pensato concretamente. Ho un sogno, quello di diventare pilota collaudatore. Se e come potrò realizzarlo è una questione ancora lontana.

Indipendentemente dall'incarico che mi sarà assegnato, sono consapevole del fatto che le basi sono una realtà ancora esclusivamente maschile e che molte di noi allieve attualmente in formazione ci troveremo ad essere i primi ufficiali donna nel loro rispettivo reparto. In Accademia le allieve sono diventate rapidamente una presenza normale. Questo è stato sicuramente facilitato dal fatto che i frequentatori di corso sono giovani provenienti dalla scuola ed abituati alla convivenza con le ragazze. Essi vivono quindi la presenza delle colleghe con estrema naturalezza. L'Aeronautica operativa è invece abituata da sempre ad un ambiente di lavoro prettamente maschile, la completa integrazione degli ufficiali donna non sarà immediata né scontata e sarebbe illusorio pensare che la si possa semplicemente imporre con provvedimenti normativi. Come in tutti gli ambienti di lavoro in cui si sono affacciate per la prima volta, le donne dovranno dimostrare le loro capacità sul campo.

In Accademia, tuttavia, si possono porre le basi giuste per la carriera futura. Un percorso accademico svolto in modo serio, senza alcun tipo di sconti, è il presupposto indispensabile affinché i futuri ufficiali donna abbiano la legittimità e l'autorevolezza di cui avranno bisogno. La stima da parte dei colleghi, che avranno saputo guadagnarsi negli anni di Accademia, le accompagnerà nella vita operativa, quando con quegli stessi colleghi si troveranno in servizio ai reparti.

Per quanto riguarda la gestione del personale femminile, auspico che l'assegnazione degli incarichi sia improntata alla valutazione dell'attitudine e della capacità dimostrate dal singolo ufficiale. Sarebbe sbagliato pensare che le donne, come gruppo, siano particolarmente adatte a determinati tipi di mansioni: ognuna ha un profilo psico-attitudinale e delle competenze che andranno valutate indipendentemente dal sesso. Sono fiduciosa che la Forza Annata saprà agire in modo equo e rispettoso dell'individualità di ognuno, resistendo allo stesso tempo alla tentazione di inserire forzatamente una simbolica presenza femminile in ogni reparto. Un comandante deve avere la certezza che tutti gli ufficiali a lui affidati abbiano dimostrato le capacità necessarie all'incarico loro assegnato.

Vorrei concludere dicendo che aggiustamenti nella vita aeronautica che vengano incontro ad eventuali esigenze mostrate dalle donne militari saranno certamente necessari.

A mio avviso devono però venire dall'interno, ossia da donne ufficiali che,

grazie ad una consolidata esperienza e dopo un adeguato periodo di servizio, hanno raggiunto la competenza e l'autorevolezza necessari a valutare tali aggiustamenti nell'interesse dell'operatività della Forza Armata in generale.

INTERVENTO DEL TEN. ANTONELLA CASAZZA GUARDIA DI FINANZA

Sono il Ten. Antonella Casazza, in forza dal 10/10/2001 al Comando Generale della Guardia di Finanza, dove svolgo funzioni di Capo drappello nell'Ufficio reclutamento e addestramento.

Come premessa di questo mio breve intervento, vorrei sottolineare come l'ingresso delle donne nell'ambito delle Forze Armate e degli altri Corpi militari dello Stato sia, ormai, realtà che va via via consolidandosi e quello che per secoli è stato un universo tipicamente maschile appare oggi un mondo eterogeneo, dove compiti e funzioni sono indifferentemente attribuiti.

D'altro canto, una donna che oggi compie tale scelta professionale e, soprattutto, di vita, è una persona consapevole e fortemente motivata, il cui obiettivo è contribuire al funzionamento e, se possibile, al miglioramento dell'istituzione di cui decide di far parte, sposandone principi e valori e realizzando quella complementarità e quelle sinergie che, credo, essenziali in ogni contesto, specie in organizzazioni complesse.

Attualmente il Corpo della Guardia di Finanza ha in servizio attivo 21 ufficiali del ruolo normale di sesso femminile, mentre altre aliquote di personale femminile appartenente ai diversi ruoli stanno seguendo gli specifici percorsi formativi presso l'Accademia di Bergamo, la Scuola Allievi Finanzieri di Bari e, a breve, presso la Scuola Allievi Marescialli de L'Aquila.

Dopo la fase iniziale, con una percentuale massima di inserimento del 20%, si è giunti ad un'aliquota del 40% per l'immissione di personale femminile mentre nessuna preclusione vi è stata per quanto concerne l'impiego, sin da subito, esteso a tutti i livelli, ruoli e compari, compreso quello aeronavale.

In particolare, per quanto riguarda le prime ufficiali del Corpo, l'inserimento è avvenuto mediante un concorso straordinario riservato a cittadine italiane in possesso del diploma di laurea in discipline giuridiche ed economiche e con l'avvio al corso di formazione delle 21 allieve ufficiali selezionate. Il corso si è svolto presso l'Accademia di Bergamo ed ha avuto la durata di dieci mesi, durante i quali, oltre all'addestramento formale e militare, sono stati approfonditi aspetti specifici delle singole discipline giuridico-economiche e affrontati temi di natura specificamente professionale.

Per denominare e rappresentare il corso è stata scelta una divinità dell'olimpico greco: Athena, dea guerriera simbolo di coraggio e tenacia, ma anche di doti spiccatamente femminili, grazia, eleganza, sensibilità, e doti intellettuali, pensiero, ragione, spirito di adattamento e versatilità; Athena, simbolo di costanza, a dimostrazione della capacità di raggiungere traguardi prestigiosi; Athena, simbolo che accomuna 21 storie, 21 vissuti e un'unica passione un unico spirito di sacrificio e dedizione.

Al termine del corso e conseguita la nomina a tenenti in servizio permanente del ruolo normale, lo sbocco professionale è stato ampio e diversificato, in tutti i settori di specifica competenza della Guardia di Finanza e nello svolgimento di tutti i compiti istituzionali al Corpo demandati dalla legge, rivestendo le qualifiche di ufficiali di Polizia Tributaria, di Polizia Giudiziaria e agenti di Pubblica Sicurezza. Attualmente, quindi, le ufficiali della Guardia di Finanza svolgono incarichi direttivi presso i Nuclei regionali di polizia tributaria, i cardini dell'attività operativa del Corpo, il Nucleo speciale di Polizia valutaria, presso i reparti di istruzione, dal massimo istituto di formazione alla scuola allievi finanziari, e, infine, venendo così alla mia esperienza, presso il Comando Generale, organo di vertice, presso il quale sono capo drappello dell'Ufficio Reclutamento e Addestramento. In particolare, mi occupo di problematiche connesse all'attività reclutativa, dalla definizione delle linee strategiche e di indirizzo della politica reclutativa, alla gestione delle incombenze legate alle diverse fasi concorsuali, fino alla trattazione del contenzioso instaurato a seguito delle procedure selettive, e all'attività di addestramento, definizione degli indirizzi formativi e addestrativi, programmazione dell'attività di formazione, specializzazione e qualificazione professionale.

In definitiva, l'impiego delle donne nella Guardia di Finanza non ha subito limitazioni di sorta né, stando alle attuali esperienze, noi abbiamo incontrato difficoltà di adattamento ed inserimento, se non quelle fisiologiche legate all'esiguità del numero - e mi riferisco qui all'esperienza che accomuna me e le mie 20 colleghe tenenti, le prime ad essere state immesse in servizio attivo - e ad un'inevitabile e naturale senso di curiosità ed attenzione, che ha via via ceduto il posto ad un atteggiamento di pura e semplice normalità.

Il nostro impegno, in conclusione, come militari della Guardia di Finanza, è quello di continuare a svolgere i compiti che ci verranno assegnati, in perfetta coesione con gli uomini e donne, ormai, del Corpo di cui siamo parte, perseguendo il fine del costante miglioramento del servizio e realizzando, al tempo stesso, i nostri ideali di senso del dovere, disciplina, impegno, dedizione, i valori più alti, cioè, della militarità.

INTERVENTO DELL'ISPETTORE SUPERIORE LOREDANA FERRARA POLIZIA DI STATO

Vincitrice di concorso pubblico.

Sono in Polizia dal Novembre del 1990, dopo aver frequentato e superato il corso di formazione Professionale per Ispettori, venivo assegnata alla Questura di Torino, Ufficio Prevenzione Generale e S.P. con la funzione di Coordinatore di una sezione del Reparto Volanti. Il che significa turni senza fine, ore in macchina e la gestione del personale, costituito prevalentemente da uomini.

L'inizio non è stato facile, la loro esperienza costituiva il loro punto di forza in quanto io avevo solo conoscenze teoriche.

Vi posso assicurare e che anche la nozione più banale, quale può essere la "flagranza di reato", che è il presupposto per poter procedere all'arresto dell'autore di un fatto criminoso, non trova facile applicazione nella pratica.

La volontà di imparare, l'umiltà (che a mio modesto parere è il presupposto per raggiungere determinati risultati) riuscirono a scalfire la diffidenza iniziale del turno ed a conquistare la loro stima. Infatti, si rivolgevano a me per risolvere i casi più disparati, fidandosi ciecamente delle direttive loro impartite.

Il fatto che fossi donna, non aveva più importanza per loro, riaffiorava solo quando dovevo conferire con i "fermati" dimostrandosi in tale circostanza, molto protettivi.

Dopo circa due anni, quando sono stata trasferita presso la Questura di Firenze, il turno commosso affermava di aver perso un "grande capo".

Nel 1994, sono stata trasferita presso la Questura di Roma, sempre Ufficio Prevenzione Generale e S.P. con l'incarico di Coordinatore di una Sezione del Reparto Volanti.

Altra città, altro personale e pertanto, nonostante l'esperienza ormai acquisita, dovevo ricominciare da capo.

Premetto che detta sezione era costituita da circa 100 persone, anche qui prevalentemente uomini. Un Coordinatore donna, deve sempre dimostrare di saperci fare meglio di un uomo e di non perdere il polso della situazione. Cerco di tenermi sempre aggiornata dal continuo variare delle normative, infatti, il turno era solito affermare che il loro Coordinatore conosceva a menadito le Leggi e professionalmente preparata.

Io credo che la forza fisica sia maschile ma la donna, con la sua sensibilità riesce a risolvere le situazioni più critiche.

In questi 11 anni di servizio operativo, ho avuto modo di vedere molti fatti criminosi che sono serviti a farmi vedere la vita in maniera diversa senza però intaccare la mia personalità. Un episodio che ricordo ancora con notevole emozione, è quando è stato ritrovato, abbandonato nel cortile, un neonato

appena partorito. Visto che l'ambulanza tardava ad arrivare, non esitavo a trasportarlo io stesso in Ospedale.

I medici affermavano che se il soccorso non fosse stato tanto tempestivo, il neonato sarebbe deceduto a causa di una forte emorragia.

Da circa tre mesi, sono responsabile della Sezione Informatica dell'Ufficio Prevenzione Generale e S.P., acquisendo un'ulteriore esperienza professionale, incarico che svolgo con notevole entusiasmo. (Non si finisce mai d'imparare)

Concludo con l'affermare che il mio senso di appartenenza alla Polizia di Stato è molto forte, sento di dare un piccolo contributo ad un mondo più giusto e di espletare una professione socialmente utile.

Ogni giorno, vi è una buona percentuale di rischio individuale di violenza, ma non tornerei mai indietro, non mi sono pentita della scelta.

INTERVENTO DELLA DOTT.SSA DANIELA PICCOLI CORPO FORESTALE DELLO STATO

E' con vivo piacere che desidero porgere i saluti all'On. Ramponi, al Vice Segretario Generale del Ministero della Difesa, alle autorità, alle colleghe ed a tutti i presenti.

Sono il Commissario Capo forestale Daniela Piccoli e mi ritengo particolarmente orgogliosa di rappresentare in questo convegno la mia Amministrazione, il Corpo Forestale dello Stato, una delle 5 Forze di Polizia del comparto Sicurezza dello Stato, portando la mia esperienza di ufficiale superiore.

Appartengo ad una organizzazione che, da sempre, vanta una tradizione di grande apertura verso il mondo femminile e dove le donne, nel complesso, rappresentano quasi il 12 % del personale reclutato. E questa percentuale va riferita entro una realtà che ad oggi conta 8100 elementi, di cui si sente parlare poco poiché, per motivi di contesto, è solita operare spesso lontana dalle luci dei riflettori.

A conferma di questa tradizione storica, parlano chiaro gli strumenti normativi: fin dal 1948 le donne potevano potenzialmente essere reclutate nel ruolo Ufficiali del Corpo Forestale dello Stato, purché laureate in discipline fortemente tecniche quali Scienze Forestali, Ingegneria idraulica o Agronomia. E ciò valeva anche per gli uomini dello stesso ruolo.

In realtà il primo Ufficiale donna è stato immesso nel 1974 mentre per le donne agenti si è dovuto attendere fino al 1992. In particolare le agenti oggi rappresentano ben il 27,4 % dell'organico del ruolo. Ecco perché vale la pena

puntualizzare che le nostre donne del Corpo Forestale dello Stato potrebbero contribuire attivamente al dibattito sull'inserimento delle donne nel particolare e delicato mondo delle Forze di Polizia e delle Forze Armate, soprattutto in considerazione della tradizione e dell'esperienza operativa da noi accumulata.

La mia estrazione è fortemente tecnica, mi sono laureata per passione in Scienze Forestali quando questa disciplina era terreno di conquista dei primi cultori del rispetto ambientale ed ho esercitato da sempre una professione maschile in un mondo maschile.

Sono entrata nel Corpo Forestale dello Stato dopo varie esperienze professionali di tipo tecnico, che si sono spinte anche nel settore informatico e delle nuove tecnologie, vincendo un concorso pubblico. Oggi sono una delle 61 donne graduate (che rappresentano il 12,3 % del totale del ruolo direttivo), riveste mansioni di coordinamento attività di tipo tecnico-operativo presso il nostro Comando Generale e sono mamma di una bambina di 6 anni. Il mio ruolo, come quello delle mie colleghe, si è decisamente affermato con l'arrivo delle donne agenti, nel 1992, le quali stanno man mano progredendo nella loro carriera. Solo dal 2000 abbiamo personale femminile anche nei ruoli Sovrintendenti (31 donne che rappresentano il 6,7% del totale). Aggiungo, per completezza, che presto la mia attività nel Comitato Pari Opportunità del CFS.

La mia esperienza nel CFS mi porta a dichiarare che nella nostra organizzazione non esiste alcuna diversità di principio nell'impiego di uomo o donna: lo dimostra il fatto che i servizi operativi vengono effettuati contando indifferentemente su elementi maschili oppure femminili anche in situazioni di particolare disagio logistico quali, ad esempio, la sorveglianza presso le Riserve Naturali Integrali delle isole di Palmarola e Montecristo.

Vi fornisco alcuni esempi di operazioni nelle quali è nostra consuetudine partecipare con personale misto, alcuni dei quali fanno parte della mia personale esperienza lavorativa: sorveglianza sul territorio anche notturno, spegnimento di incendi boschivi con i nostri elicotteri, operazioni di soccorso alle popolazioni terremotate e antisciacallaggio, servizi di protezione civile in occasione di calamità naturali, attività sperimentali di rilevamento territoriale con nuove tecnologie satellitari, servizi di scorta agli aiuti umanitari dell'operazione Arcobaleno, operazioni antibracconaggio, sequestri di materiale proveniente da traffico illegale di specie in via di estinzione, operazioni di cooperazione civile fuori area, etc.

A testimonianza di quanto ora affermato basti citare il fatto che, al recente Vertice FAO conclusosi la scorsa settimana, soltanto il Corpo Forestale dello Stato ha impiegato anche personale femminile per servizi di ordine pubblico. Ciò sia per la vigilanza armata all'interno ed all'esterno degli edifici ospitanti il Summit sia per il coordinamento interforze delle operazioni.

Nell'affermare che, quindi, nel Corpo Forestale dello Stato non esiste diversità di impiego operativo tra uomo e donna, desidero invece aggiungere

che nella nostra organizzazione si cerca di porre attenzione nella valorizzazione delle differenze che individualmente caratterizzano ciascun soggetto. Sia esso una donna oppure un uomo.

La nostra esperienza ci ha dimostrato che una volta scoperte le attitudini individuali di ciascun singolo, cercare seguirle è sempre vincente per l'Amministrazione sebbene ogni limite (anche fisico) in cui possa imbattersi una donna da impiegare in un'attività considerata maschile possa essere superato purché sostenuto da una forte motivazione personale e da un addestramento adeguato. Questo traguardo probabilmente potrà essere raggiunto da qualsiasi donna presso qualsiasi Forza Armata o di Polizia laddove l'organizzazione cui essa appartenga ponga in essere le condizioni necessarie per consentirne la messa alla prova.

Ebbene, per concludere, la mia esperienza "al femminile" nel Corpo Forestale dello Stato mi ha insegnato che questo lavoro bisogna volerlo intensamente e farlo con passione: è spesso un impegno faticoso che si concilia con la famiglia tanto più concretamente quanto più si riesce a contare sul sostegno di un marito comprensivo. All'inizio sarà inevitabile trovare un po' di quel naturale imbarazzo che si può creare in un ambiente tipicamente maschile, ma quando una donna dimostra di sapere fare il proprio lavoro si instaurano facilmente quei rapporti di rispetto reciproco dove non ci si accorge più delle differenze di sesso, e dove una donna riesce a fare trovare naturale ai propri colleghi che sia lei a dirigerli o che i servizi vadano distribuiti senza differenze.

L'esperienza nel Corpo Forestale dello Stato mi ha insegnato, quindi, che è essenziale operare ogni giorno con la sensazione di avere sempre usato la propria sensibilità femminile a fianco delle conoscenze tecniche allo scopo di salvaguardare il rispetto dei ritmi naturali e l'equilibrio degli elementi che fanno parte dell'ambiente.

INTERVENTO DELL'AGENTE MARISA CROATTO POLIZIA PENITENZIARIA

La presenza femminile all'interno degli istituti penitenziari risale ai tempi in cui l'esercizio della pratica custodia¹e neg¹i istituti femminili era svolto da suore. Solo nel 1891 (RD 260) accanto alle religiose compare personale femminile laico, le c.d. "Guardiane", le cui mansioni sono esclusivamente custodiali e analoghe a quelle espletate dai colleghi agenti.

Con un decreto del '71 (n.276) viene istituito il ruolo delle "vigilatrici penitenziarie", ruolo che non acquisisce alcunché di diverso da quello precedente delle guardiane dato che si tratta di personale operaio dello Stato, per la cui assunzione, con concorso, è richiesta licenza elementare e per il quale è previsto un breve corso di formazione, spesso rimasto sulla carta.

La vera svolta si attua con la Legge 395/90 essa prevede importanti novità che vanno ben oltre la smilitarizzazione degli Agenti di Custodia e il riconoscimento di un nuovo status per le Vigilatrici Penitenziarie. Insieme alla riorganizzazione del sistema penitenziario la Riforma istituisce il Corpo di Polizia Penitenziaria, in cui confluiscono nuove figure, gli agenti di Polizia Penitenziaria, e ad esse affida, accanto ai tradizionali compiti di vigilanza e sicurezza, nuovi compiti, che da un lato travalicano le mura del carcere (ad es. servizio di traduzione e piantonamento) e dall'altro prevedono il coinvolgimento degli agenti nelle attività di osservazione e trattamento rieducativo dei detenuti.

Diventava importante il lavoro, quindi, di formazione del personale di sorveglianza, che rappresentava il primo anello di congiunzione o filtro tra popolazione detenuta e istituzione totale, anello su cui occorreva operare in primis se l'obiettivo era di migliorare la qualità dell'intero sistema.

Occorreva osservare, inoltre, che, potendo la detenzione provocare conseguenze diverse nelle detenute, la preparazione delle operatrici doveva differenziarsi da quella degli operatori, anche in virtù di una eventuale presenza in istituto di madri detenute con bambini.

E' sulla base di queste esigenze che l'Amministrazione Penitenziaria ha cominciato a predisporre programmi di formazione prevedendo sì l'insegnamento di materie specifiche al penitenziario (ordinamento - tecnica penitenz.) o comuni ad un agente di polizia (armi-uso legittimo delle armi - Cod.Pen. etc), ma non tralasciando spazi per argomenti specialistici quali la psicologia, criminologia, elementi pedagogici e medico-sanitari, cercando in tal modo di fornire quanti più strumenti di intervento necessari ad ogni agente per affrontare e superare le innumerevoli problematiche del proprio servizio.

Io nasco, come agente di Polizia Penitenziaria, dopo un corso di formazione di ben 8 mesi riservato a circa 600 donne.

Le mie motivazioni iniziali non erano certo quelle auspicabili un sereno futuro lavorativo: non mi sono arruolata per vocazione ma, come per la maggior parte delle ragazze con me presenti al corso, per la prospettiva ed esigenza di un lavoro "sicuro".

Avvertivo la tipica resistenza all'ambiente carcerario radicata nel pensiero della gente comune: Carcere = discarica sociale, ambiente da tener lontano e per gli individui delinquenti che vi sono ristretti e per le persone che vi lavorano perché comunque inquinate da quel tipo di contatto.

Inizia il corso, inizia il confronto e l'ascolto di chi vive come operatore il carcere e che, senza tanti giri di parole, spesso arriva a descriverci anche ciò che non potremmo mai immaginare (nel bene e nel male) e... a fine corso le

motivazioni iniziali sono quasi da ricordare con vergogna: prendiamo coscienza della delicatezza del servizio come agenti di Polizia Penitenziaria, che si traduce in una interiorizzazione della duplice funzione della pena: funzione punitiva dello Stato e deterrente nei confronti di potenziali illegalità, ma funzione anche di recupero sociale e di proposta di riabilitazione a chi ha “sbagliato”.

A noi veniva affidato un compito arduo e molto soggettivo nell’applicabilità, pur inserito in una serie di norme e regolamenti ben definiti: la rieducazione del reo e il tentativo del suo reinserimento sociale, ovvero “trasformare il nemico dello Stato in amico dello Stato”.

Attraverso esperienze quasi indelebili nella memoria di tutte noi, quali il primo ingresso in carcere, la prima mandata di chiavi per aprire un cancello, il rumore dietro la schiena quasi assordante nel richiuderlo, il primo confronto con la sezione, con le detenute, con altre donne come noi, ma sofferenti o strafottenti della loro condizione restrittiva.

Per tutto ciò che vedevamo o ascoltavamo sorgeva quasi spontanea la domanda: cosa ci faccio qui?

Allora noi tutte non abbiamo sinceramente trovato una risposta esauriente; ognuna di noi aveva e trovava uno scopo in ogni gesto, minuto, giorno o notte che finiva e che si portava dietro l’esperienza di un altro turno di servizio.

Oggi posso dare una risposta in più a chi mi rivolge quella stessa domanda “perché fai questo lavoro?": rispondo semplicemente con l’orgoglio della mia divisa, indossandola per darle un senso umano, vivendola non per affermare un potere ma piuttosto per rispettarlo e per rispettare chi lo teme, continuando a ricordare quelle donne che prima di me hanno lottato, partendo dal nulla, per far sì che anche io oggi possa fregiarmi di uno status: quello di agente di Polizia.

Questa è la mia prima risposta!

Non posso nascondere, sarei ipocrita, l’invidia che in alcuni casi provo nei confronti delle colleghe appartenenti agli altri Corpi di Polizia: il loro costante contatto e confronto col mondo esterno, con il cittadino, la loro presenza visibile tradotta per la maggior parte dell’opinione pubblica in “sicurezza e protezione” da ciò che è contro lo Stato, produce un effetto di pubblicità quasi involontaria, a volte ricercata, in qualsiasi caso ben voluta o comunque necessario anche solo per sedare gli animi più ansiosi.

E la Polizia Penitenziaria?

Il nostro è un contatto anch’esso quotidiano e costante, ma con una comunità che da quella “normale, di fuori e stata relegata e messa da parte perché spregevole, perché condannata, perché in debito con il Paese. Ma se è vero che donne detenute vivono il carcere e nel carcere in forma limitativa della libertà personale come prezzo da pagare per i propri errori commessi nei confronti della società, noi non abbiamo alcun debito da estinguere: eppure l’ignoranza di chi non vuol capire e far capire spesso investe anche noi tanto da farci sentire “recluse” e quasi accomunate alle condizioni di coloro che

invece sono a noi affidate.

Ma a cosa serve parlarne?

In fondo è giusto non parlare dei tentativi di suicidio sventati, delle azioni di autolesionismo soccorse, delle traduzioni o di piantonamenti di “ospiti” di non facile contatto come collaboratori di giustizia o 41 bis, del tempo trascorso ad ascoltare sì una detenuta ma in quel frangente una mamma, una moglie, una donna allontanata dai suoi affetti e cosciente di esserne stata la causa e al contrario una donna che ha trovato chissà dove il coraggio di commettere delitti contro la propria famiglia...; è giusto non parlare dei fiumi di parole spese per invitare la ragazza che ti sta di fronte a non sprecare il suo tempo anche lì, in carcere, ad indicarle che forse seguendo le indicazioni di chi vuole aiutarla, un educatore per esempio, il suo tempo può tradursi in qualcosa di concreto che potrebbe offrirle un futuro domani.

Il nostro lavoro non è più “custodire, vigilare e poi altro..”

Rieducazione e reinserimento rientrano in un compito che va svolto in modo costante, quasi latente, che non abbisogna di pubblicità; il silenzio rappresenta il rispetto di chi scontando la sua pena, può ritrovare se stessa e un'altra occasione per ricominciare.

Certo, faremmo a meno anche di pubblicità “inversa”, per questo è importante ribadire l'essenza del silenzio: la capacità di ascoltare di ascoltare e capire, senza interferire con la propria voce ed opinione, garantisce la tutela anche del ruolo che si riveste, la giusta distanza che salvaguarda da equivoci sconvenienti; pur mantenendo la necessaria autorevolezza, pur essendo criticate dai colleghi uomini e forse anche invidiate per questo, la maggior parte delle donne agenti di Polizia Penitenziaria ha la capacità di sfruttare quelle che sono riconosciute doti umane proprie delle donne: comunicazione, ascolto, interazione, sensibilità e rigore.

Se questi strumenti psicologici sono utilizzati nella giusta misura e grado permettono di mantenere un equilibrio all'interno del posto di servizio e soprattutto di bypassare il messaggio cardine del nostro compito istituzionale: recuperare il senso di consapevolezza di ciò che è stato per costruire ciò che potrebbe essere.

C'è una bella frase a proposito che mi piace ricordare “dietro un delitto c'è un passato, davanti ad un delitto c'è l'avvenire”; in questo avvenire vive ed opera un uomo che spesso, dopo qualche tempo è completamente diverso da quello che ha commesso il delitto.

Spesso dietro il recupero di una donna che ha sbagliato c'è una di noi, consapevole della propria funzione rigorosa di appartenente ad un Corpo di Pol., ma non per questo disgiunta da umanità e sensibilità.

Citava Charles Weiner “ Isolate la pietra e non sopprimerete se non la scintilla che dorme in quella fredda materia; isolate un uomo e le sue facoltà più vivaci si atrofizzeranno.”

Prospettive ? Speranze? Futuro?

Mi auguro di intravedere, e questo anche per una egoistica speranza di una

più celere progressione in carriera, la possibilità di un'affermazione di una cultura di parità più evidente attraverso più incarichi di comando e coordinamento per le donne appartenenti al Corpo.

Una buona percentuale di mie colleghe ritiene di essere considerata dai colleghi uomini non adatta a compiti rischiosi; ma se è vero che sono presenti donne che scelgono di sottoporsi a dure selezioni per poter far parte di gruppi di lavoro - di servizi "particolari", penso sia chiara la disponibilità delle stesse ad impegnarsi in egual misura nei servizi "a rischio".

Aggiungo anche che non credo che un grado, un ruolo, assumano connotati differenti se ad indossarli o a rivestirli sia un uomo o una donna; perché quindi non responsabilizzare il superiore donna un po' di più?

Osservando la percentuale riservata alle donne nei concorsi interni ed esterni, mi rendo conto che sarebbe auspicabile una modifica a monte dell'organico femminile, anche per non compromettere, inevitabilmente, l'accesso a ruoli direttivi e di responsabilità, tenendo anche conto del fatto che finalmente è stato istituito il ruolo dei Commissari, che ha colmato la lacuna che la Legge di Riforma a suo tempo aveva creato.

Per concludere, io credo che bisognerebbe interpretare la divisa uniformante" le diverse identità sessuali, senza nascondersi dietro essa per affermare in modo contorto o irragionevole ciò che nessuno, con un po' di intelligenza, potrà mai compromettere: la qualità di essere uomini, di essere donne, ma soprattutto di "saper essere" un unico Corpo di polizia al servizio dello Stato.

SECONDA SESSIONE

INTERVENTO DEL MAGG. GEN. GIANFRANCO MARINELLI CAPO DEL I REPARTO DELLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA

ANALISI DEI PRIMI RISULTATI CONNESSI CON L'IMPIEGO NELLE FF.AA. ITALIANE

Gli interventi precedenti hanno fornito un quadro estremamente esauriente e preciso dei diversi aspetti legati all'introduzione del servizio militare femminile, nel nostro Paese. Infatti, è stata evidenziata la raggiunta parità tra tutti i cittadini italiani, uomini e donne, nella loro aspirazione ad interpretare pienamente una professionalità molto peculiare, basata su valori eroici ed umanitari e ispirata al senso di servizio assoluto nei confronti dello Stato e del popolo italiano.

Fasi che posso ben dire di aver seguito e coordinato sempre con il I Reparto dello Stato Maggiore delle Difesa –dedicato alla policy del personale delle Forze Armate- facilitato in questo sia per la posizione di vertice rispetto agli Stato Maggiori di Forza Armata sia per le interrelazioni interministeriali rese possibili con l'attività del Comitato consultivo, composto da rappresentanti prevalentemente femminili della Difesa, delle Pari Opportunità e delle Finanze, di cui anch'io faccio parte.

Di conseguenza, al fine di fornire un quadro completo del panorama sino ad ora delineato, mi sembra necessario trattare gli aspetti complementari e cioè sia le prime analisi per quanto riguarda le ipotesi di impiego previste sia le impressioni dei primi risultati che cominciano a delinearsi nelle unità in cui tale personale sta svolgendo la propria funzione definitiva.

Il servizio militare femminile si inserisce nell'importante fase di mutamento in atto nelle Forze Armate italiane, che stanno procedendo verso un sistema interamente "professionale", dove quindi non vi sarà più la figura del militare di leva, che nella struttura militare e nella fattispecie delle categorie Ufficiali, sottufficiali e truppa ha sempre rappresentato la parte non professionale. Cosicché la formazione femminile viene attuata in contemporanea alla formazione del soldato professionista. Proprio la sospensione del servizio di

leva, infatti ha reso possibile per il sistema militare italiano prevedere la novità del reclutamento della componente femminile, impedito nel passato dalla possibile contraddizione rappresentata dalla contemporanea convivenza del servizio di leva maschile, quale dovere, e dall'eventualità di un servizio femminile limitato al volontariato. Peraltro, nella valutazione dei vari aspetti connessi con l'impiego del personale femminile si è ritenuto opportuno fare tesoro delle esperienze già vissute dai principali Paesi partners con i quali operiamo in maniera sempre più frequente nei vari contesti multinazionali. E non si può escludere che sia stata proprio la condizione "in ritardo" rispetto alle altre Nazioni che ha reso possibile, sin dalle prime norme attuative della legge istitutiva del servizio militare femminile (n. 380 / 99), di poter "aprire" il mondo militare alle donne senza alcuna preclusione.

Sicuramente l'introduzione ex novo del servizio militare femminile ha consentito di recepire integralmente la normativa europea in materia di integrazione delle lavoratrici, mentre per gli altri Paesi lo stesso adeguamento sta comportando un processo più lento.

Assenza di preclusioni che ha portato a decidere possibilità di impiego assolutamente paritetiche rispetto alla componente maschile e che consente l'accesso delle donne sia nelle singole categorie di militari (Ufficiali, Sottufficiali e truppa) sia ad ogni corpo/ruolo previsto negli organici delle 3 FF.AA., dell'Arma dei Carabinieri e, se pur assestante, nel Corpo della Guardia di Finanza. Esempio tangibile dell'assenza di limitazioni nell'impiego è dato dall'assegnazione, nell'ambito dell'Esercito, del personale di truppa a Reparti altamente operativi come i Bersaglieri, gli Alpini, i Paracadutisti –solo per nominarne alcuni tra i più significativi- in tutti gli incarichi previsti dall'ordinamento militare compresi quelli che richiedono particolari doti fisiche.

Ricordo a tal proposito, a titolo di confronto, alcuni dati che caratterizzano la presenza del personale femminile nelle Nazioni che hanno risolto prima di noi la problematica e possono vantare una maggiore esperienza:

- In Francia le donne vengono reclutate nelle FF.AA. da circa 50 anni ma solo da quattro sono state eliminate le preclusioni nel reclutamento anche attraverso l'abolizione delle cosiddette quote. Permangono, comunque, tuttora alcuni corpi speciali che restano appannaggio degli uomini. La ragione di questa scelta sta nella volontà di evitare l'impiego in quelle azioni che presuppongono il diretto contatto con il nemico (fanteria, legione straniera). Nel complesso le donne rappresentano il 10% del personale militare francese.
- Nel Regno Unito le donne vengono impiegate in tutti i ruoli tranne che nei corpi dei Royal Marines, nei Reparti di Cavalleria, di Fanteria ed a bordo dei sottomarini. Nonostante nel 1998 siano state eliminate le limitazioni al reclutamento nell'artiglieria, nel genio ed in alte specialità, la presenza di personale femminile rimane rilevante unicamente nei corpi

logistici ed amministrativi. Le donne costituiscono l'8 % del personale delle Forze Armate Inglesi.

- In Germania le donne fanno parte delle FF.AA. da circa 30 anni ma unicamente nella categoria degli Ufficiali medici. Solo dal 1991 è stato aperto il reclutamento per Sottufficiali e per la Truppa, però sempre limitatamente al settore sanitario.

Nel 2001, a seguito di specifica sentenza della Corte di Giustizia europea, la Germania ha aperto il reclutamento femminile in tutti i ruoli delle FF.AA., anche in quelli operativi. Attualmente il personale femminile costituisce il 4% dei componenti delle FF.AA..

- La Spagna incorpora personale femminile dal circa 15 anni. Solo da 4 però le donne sono ammesse anche nei ruoli "combattenti". Attualmente le donne costituiscono il 9% del personale militare spagnolo.

Pertanto, per quanto possa sembrare un paradosso, l'Italia benché sia stata l'ultima ad aprire il reclutamento alle donne ha assunto immediatamente una posizione avanzata rispetto agli altri Paesi europei.

Per quanto concerne l'alimentazione abbiamo seguito un progetto di immissione programmato e graduale, iniziando dagli Ufficiali per finire ai Volontari, al fine di poter disporre, all'atto dei reclutamenti ordinari di maggiore entità, di personale femminile "istruttore", in grado di combinare un'adeguata capacità didattica con una azione di comando più vicina alle peculiarità psico-fisiche femminili, e comunque costituire un valido "punto di riferimento", direi sperimentale, per le problematiche di carattere generale. Altra componente importante del progetto è costituita dalla disciplina di alimentazione attraverso le cosiddette "aliquote percentuali" di immissione di personale. E' stato cioè stabilito un tetto massimo di posti a disposizione per il personale femminile in ciascun concorso. Tali aliquote, che ad una valutazione immediata potrebbero sembrare elementi discriminanti, sono anche state adottate come autoregolamentazione prudenziale nelle fasi estremamente delicate della prima implementazione graduale della nuova legge al fine di poter razionalizzare l'impatto dell'introduzione.

Benché inizialmente si fosse pensato, come detto, di aprire inizialmente ai soli Ufficiali e, solo dopo, anche a Sottufficiali e Truppa, le circostanze e cioè un concorso straordinario dell'Esercito, hanno offerto l'occasione di poter reclutare da subito anche personale femminile di Truppa.

In effetti questa opportunità ha trovato subito positive motivazioni nella possibilità di fornire un segnale tangibile di partecipazione delle "donne soldato" italiane alle operazioni sul campo con il personale di Truppa il cui addestramento è di minor durata di quello degli Ufficiali e dei Sottufficiali.

In relazione al progetto di immissione partito due anni fa siamo in grado di presentare la seguente situazione relativa al personale femminile che conta un totale di 1.054 unità:

- abbiamo 154 Allieve Ufficiali nelle Accademie di cui 84 al termine del 2° anno e 70 al termine del primo anno, dei quattro anni previsti per la formazione;
- 126 allievi marescialli al primo anno dei tre anni previsti;
- 22 Ufficiali e 42 volontari in ferma breve nei Reparti di addestramento;
- n.82 Ufficiali a “nomina diretta” e 628 volontari di truppa che hanno completato il periodo formativo e sono già distribuiti nelle varie unità. Di questo personale ben 65 volontarie ed 1 Ufficiale sono impiegate in questo momento in operazioni internazionali, distribuite in tutte le unità presenti sul territorio balcanico (18° Reggimento Bersaglieri, 32° Reggimento Carri, 1°8° Reggimento Genio Guastatori – Folgore) ricoprendo incarichi spiccatamente operativi.

Inoltre, ritengo opportuno ricordare la partecipazione di n. 3 Ufficiali a “nomina diretta” in operazioni marittime internazionali legate ad “Enduring freedom”.

Questa situazione consente un’analisi in merito all’inserimento delle donne nel sistema militare, alle eventuali problematiche nel periodo di formazione, alle esperienze addestrative ed operative nazionali ed internazionali ed alle relative predisposizioni in itinere.

La problematica legata all’inserimento del personale femminile all’interno dell’organizzazione militare ha posto in evidenza due ordini di fattori. Uno relativo al necessario adeguamento infrastrutturale di tutte le Unità, al fine di consentire un’idonea e tranquilla convivenza tra il personale dei due sessi, tuttora in corso.

L’altro sicuramente più importante e allo stesso tempo delicato è relativo all’accettazione e conseguente integrazione del personale femminile.

Da quanto sino ad oggi appreso dalle esperienze di coloro che hanno istruito, addestrato o impiegato personale femminile, si può affermare che vi è un ottimo livello di accettazione e che le donne si sono integrate senza alcun particolare problema nella compagine militare. Forse solo nella prima fase, all’imbarazzo iniziale del personale femminile è corrisposto un atteggiamento di “premura” del personale maschile, dovuto essenzialmente alla difficoltà di gestire una situazione nuova. Questo atteggiamento è comunque venuto meno quando l’attenzione si è concentrata sulle qualità e sulle capacità professionali.

L’ottimo inserimento del personale è anche da imputare alla bontà dei parametri individuati sia in sede di selezione che come politica di impiego. L’armonica combinazione di questi due fattori ha fatto sì che l’integrazione e l’acquisizione del bagaglio tecnico professionale fossero perseguiti in maniera graduale e pariteticamente tra colleghi dei due sessi.

Certamente in questa fase è risultato subito evidente il desiderio di parità da parte delle ragazze che sono arrivate ad “offendersi” quando qualcuno ha pensato di facilitarne le condizioni di vita rispetto ai maschi.

Per quanto riguarda le risultanze durante il periodo di formazione, ovviamente differente per le varie categorie di personale, e tuttora in corso nelle Accademie e nelle Scuole Allievi Marescialli, si può affermare che esso si svolse in modo regolare e sostanzialmente identico agli anni precedenti all'ingresso delle donne. In fondo le nostre Scuole militari rappresentano un normale modello collegiale con qualche rigore disciplinare in più. Per quanto attiene, invece, al settore didattico, non sono emerse disomogeneità nel rendimento tra i frequentatori uomini e donne, infatti le graduatorie del corso di fine anno hanno evidenziato un'equa distribuzione del personale all'interno della stessa.

In generale, comunque, l'unico elemento di "differenziazione" che si è registrato tra il personale dei due sessi è dato dalla biologica differenza fisica, che rende per il personale femminile più arduo il raggiungimento degli standards minimi nelle prove fisiche.

A tal proposito il personale volontario stesso ha chiesto un incremento delle lezioni destinate all'attività fisica, ed ha raccomandato che le aspiranti ai concorsi futuri vengano sensibilizzate all'importanza di una preparazione preventiva.

In tale ambito comunque, si è assistito al confronto fattivo tra i due sessi che hanno espresso il meglio di se stessi. La donna ha inoltre aggiunto l'orgoglio e la determinazione sentendo di rappresentare tutta la categoria.

Tra le esperienze da cui trarre i primi ammaestramenti, merita senza dubbio una particolare citazione l'impiego delle volontarie nelle operazioni "reali" di peacekeeping in Kosovo, dove da riscontri acquisiti direttamente dal Comitato consultivo del Capo di SMD si può senza dubbio affermare che il rendimento delle volontarie è caratterizzato da alto spirito di sacrificio e di adattamento e l'integrazione ha raggiunto livelli di sicura affidabilità; gli standard operativi dimostrati hanno confermato che l'addestramento precedentemente svolto è stato adeguato e la selezione negli incarichi commisurata alle attitudini rilevate.

In particolare, la presenza delle volontarie ha consentito l'adozione di misure preventive ed ispettive che prima non potevano essere svolte, quali, ad esempio la perquisizione delle donne locali fermate.

Devo dire che le ragazze che ho visto operare con il fucile mitragliatore in caccia mi hanno fatto tenerezza ma nei loro occhi brillava una passione, una sicurezza ed una motivazione sicuramente superiore alle ragazze che operavano per esempio nel settore tecnico e logistico, probabilmente proprio per aver superato una più dura preparazione.

Pertanto, la considerazione più importante che è scaturita da queste esperienze è che il personale femminile deve essere misurato e trattato alla stessa stregua del personale maschile. Ogni tipo di discriminazione risulta minatoria nel morale, nell'atteggiamento ed in generale nel rendimento, soprattutto per i colleghi di sesso maschile. Sicuramente ciò che deve essere evitato è trattare le donne come "un caso", prodigandosi per fornire loro

comfort preclusi ai loro colleghi.

Naturalmente, non si ritiene che tutti i problemi siano risolti, anche a livello di integrazione e coesione tra il personale, motivo per cui, proprio a seguito delle prime esperienze già illustrate, e sempre al fine di garantire una cultura deontologica preventiva, si è sentita l'esigenza di rivitalizzare gli aspetti pregnanti che caratterizzano la condizione militare e l'etica comportamentale, oggi forse più che in passato abbisognevole di un aggiornamento. Su questa base è in corso di emanazione, predisposto dallo Stato Maggiore della Difesa, un documento che dovrà costituire un vademecum di riferimento etico-comportamentale, cui informare tutti i momenti che caratterizzano i rapporti di servizio in seno alla compagine militare a prescindere dal sesso e dalle differenze di qualsiasi genere.

Nel concludere questo mio breve excursus sull'impiego del personale femminile ritengo fondamentale confermare il positivo avvio dell'inserimento delle donne, che stanno dimostrando un'elevata capacità di identificazione con il mondo militare, talvolta è più il personale maschile a trovarsi in difficoltà di fronte ad una "collega" piuttosto che il personale femminile a dimostrare problemi di integrazione. Anche i favorevoli riscontri avutisi nell'impiego in teatro delle volontarie hanno favorito il superamento di alcune barriere pregiudiziali che inizialmente potevano esserci ed hanno dimostrato la correttezza dell'immediata immissione del personale femminile in attività operative.

Ciò, naturalmente, ci fa essere soddisfatti del lavoro svolto sino a questo momento, ci dà la certezza che le scelte adottate e le direzioni prese sono da confermare.

Ma, si ritiene, comunque, che risultati attendibili e consolidati potranno essere solo quelli che scaturiranno dopo un ulteriore congruo periodo di sperimentazione (circa altri 2 anni) durante il quale la componente femminile, che nel tempo continuerà a crescere, sarà sempre più cospicuamente impegnata, ma forse è meglio dire "normalizzata". Ne ci si può illudere che il mondo formativo ed addestrativo sia sufficiente a darci delle certezze. Non possiamo dimenticare, ad esempio, che le F.A. che impiegano più diffusamente e seriamente le donne in uniforme sono quelle israeliane nel cui ambito è comune il convincimento che le donne non dovrebbero trovare impiego in prima linea e MAI comunque in piccoli drappelli contro forze non organizzate.

Per il futuro, oltre alla specifica monitorizzazione del "fenomeno" che verrà messa in atto anche dal Comitato Consultivo, ci sono anzitutto due ordini di problemi all'attenzione delle FF.AA, il primo legato alle aliquote concorsuali, il secondo alla totale eliminazione delle, se pur minime, differenze oggi esistenti.

Forse tra i due è di più immediata soluzione il secondo. Partendo dal concetto accennato all'inizio del mio intervento, quello cioè della necessità per le Forze Armate di disporre di personale altamente addestrato e pronto a rispondere a

tutte le esigenze che oggi l'Italia è chiamata ad affrontare sia al proprio interno che all'estero, occorre che allo stesso personale non sia concesso alcuno "sconto", soprattutto legato al sesso dell'individuo. Le Unità devono essere sempre al massimo della funzionalità e ciò è garantito dalla presenza all'interno di personale addestrato e in possesso dei requisiti necessari al fine di essere in grado di svolgere i compiti istituzionali della stessa. E ciò può essere assicurato solo adottando, sin dal momento della selezione prove concorsuali uniche, che non presentino differenze nei parametri minimi richiesti tra i uomini e donne. Obiettivo che dovrà essere concettualmente replicato soprattutto all'atto della selezione e dell'assegnazione alle unità operative. In questi termini, infatti, la particolare predisposizione agli incarichi dovrà essere accertata in maniera indipendente dal sesso del militare selezionato. In altre parole, il personale da destinare ai vari corpi, soprattutto quelli speciali, dovrà essere in possesso degli stessi requisiti. Questo principio si rende ineludibile per due ordini di motivi. Sia per garantire la citata efficienza operativa delle unità, sia per non offrire particolari illusioni a chi conserva qualche confusione motivazionale in ordine alle proprie ragioni occupazionali .

In conseguenza dell'applicazione degli stessi requisiti viene meno l'esigenza delle aliquote percentuali massime, che sono sicuramente destinate a sparire. Peraltro, rimane difficile stabilire da subito un termine temporale. Ci troviamo davanti ad un "fenomeno" non ancora stabilizzato, in quanto le oscillazioni delle domande presentate dal personale femminile non consentono ancora di tracciare un trend sia quantitativo che qualitativo delle stesse. Non bisogna dimenticare che non tutti i problemi sono superati, soprattutto quelli logistico strutturali, che vedono ancora Caserme, Reparti e Navi in ristrutturazione. In tal senso un massiccio reclutamento di donne causerebbe notevoli difficoltà, soprattutto all'atto dell'assegnazione definitiva per l'impiego.

Ciò non toglie che, comunque, come più volte rimarcato, la politica delle Forze Armate italiane è quella di avere a disposizione il miglior personale indipendentemente dal sesso. Forze Armate, dunque che devono offrire una professione dura ed impegnativa che premi i migliori, per farli sentire i migliori e perché i migliori, con attitudine militare, uomini o donne che siano, non rimangono a casa.

**INTERVENTO DEL DIR. SUP. DOTT. ROBERTO SGALLA
DIRETTORE UFFICIO RELAZIONI ESTERNE E CERIMONIALE DELLA
POLIZIA DI STATO**

ESPERIENZE DELLA POLIZIA DI STATO

Apro il mio breve intervento con una osservazione banale, ma che è il “fondamento” delle mie riflessioni.

La presenza del personale femminile nella Polizia di Stato è una realtà: sono 12.300 su un totale di 105.000, oltre il 12%.

I numeri

Tra esse: 23 dirigenti; 831 Commissari; 1841 ispettori, 495 Sovrintendenti; 9.046 Agenti (vds. Scheda A).

La dirigenti di sezione della polizia stradale sono 15.

33 dirigono commissariati distaccati e sono autorità locali di Pubblica Sicurezza (tra queste Mesagne, Cortina, Bressanone, Desenzano, San Benedetto, Osimo, Bovalino, Polistena).

A queste vanno aggiunte i funzionari che dirigono squadre mobili, Uffici Digos, Uffici Immigrazione e quelle che ricoprono l'incarico di Capo di Gabinetto.

Le motivazioni

Un sondaggio realizzato circa 10 anni fa con un campione significativo di neo-assunte nelle varie qualifiche, relativo alle motivazione delle loro scelte professionali, aveva evidenziato:

- forte motivazione;
- spinte da uno scopo sociale;
- attente al momento preventivo;
- consapevolezza ed entusiasmo;
- capacità di realizzarsi anche dal punto di vista femminile.

Ancora oggi sono questi gli elementi valoriali che spingono le donne e non solo a concorrere per entrare nei ranghi della Polizia di Stato.

Alcune brevi riflessioni

1. L'influenza delle donne nella percezione della Polizia da parte dei cittadini
 - Credo che la presenza femminile abbia influito positivamente. La società è maggiormente rappresentata e quindi è più facile il processo di “identificazione”. La presenza femminile ha accresciuto il senso di “accoglimento” e quindi è aumentato il livello di una Polizia più vicina “della porta accanto”.
 - La strategia della Polizia di prossimità ha trovato nelle donne un interlocutore ed un interprete estremamente efficace.
 - Se il cinema e la TV sono lo specchio della nostra società, la

donna poliziotto ha fortemente colpito l'immagine cinematografica e televisiva.

2. L'influenza della donna all'interno della Polizia

- E' evidente che su questo versante ci sono luci ed ombre. Con la legge di riforma del 1981 viene accolto pienamente il concetto di "pari opportunità", eliminando così ogni discriminazione.
- E' questa una prospettiva da completare anche con tempi medi che permettono il maturare delle condizioni per fare accedere funzionarie ai posti di massima responsabilità e direzione.
- La Commissaria Scalise e la Corti in "Distretto di Polizia", la Orlando né "La Squadra", il Vice Questore Corrias nello sceneggiato "Soffiantini" sono commissarie molto verosimili. I loro racconti fanno rivivere passioni, speranze, aspirazioni; talune dimostrano il loro coraggio, tal altre rappresentano anche le loro paure, ma con la forza e la volontà di vincerle per essere di aiuto a chi ne ha bisogno ed è più debole. La pellicola rende così testimonianza di figure alcune volte esasperate, ma attuali nelle loro angosce, nelle loro passioni, nei loro pensieri, nelle loro azioni dove si rivela l'impegno quotidiano delle donne poliziotto.
- In questo quadro come non ricordare le donne poliziotto "scrittrici". Al salone del libro di Torino abbiamo presentato l'ispettore Francesca Romana Sabella autrice di un bel libro retrospettivo e psicologico.

Concludo con alcuni interrogativi:

- Quali aspettative ci sono ancora nella società rispetto alle donne in polizia?
- Quali all'interno della stessa Polizia di Stato rispetto alle donne e se mi permettete rispetto alla stessa classe politica italiana?

Scheda "A"

SITUAZIONE DELLE DONNE APPARTENENTI ALLA POLIZIA DI STATO
--

Dirigenti

Donne	Uomini	Totale	%
23	834	857	2,7%

Commissari

Donne	Uomini	Totale	%
854	2545	3399	25%

Ispettori

Donne	Uomini	Totale	%
1.841	18.613	20.454	9%

Agenti

Donne	Uomini	Totale	%
9.046	48.290	57.336	16%

COMMENTO DELL'ON. LUIGI RAMPONI SUI LAVORI

Un commento su quanto abbiamo sentito, in attesa di dare l'avvio al dibattito. Come loro hanno sentito le conclusioni alle quali sono giunti i responsabili, sono conclusioni estremamente positive. Abbiamo ascoltato i vari aspetti di questo inserimento e debbo dire che da nessuno è emerso qualche indicazione di problematiche irrisolvibili. Le relazioni sono state fatte molto bene, molto serenamente, molto onestamente e a queste relazioni, dei cosiddetti esperti, certamente persone capaci e professionalmente ben preparate, hanno fatto poi seguito gli interventi di coloro che sono le protagoniste di questa nuova realtà. Le protagoniste sono state certamente molto efficaci nei loro interventi ed hanno trasferito a noi tutti le loro esperienze con grande vivezza e spontaneità. Ricordo che la rappresentante della Polizia Penitenziaria che ha detto: "vale la pena di parlare di tutto questo? Forse non è il caso che io continui a recitare il mio disappunto per la

considerazione nella quale non sono tenute e la professionalità e l'impegno delle Guardie Carcerarie praticamente omologate". Io invece ritengo sia stato utile quello che lei ha detto perché, se non altro, 300 persone che sono qui presenti hanno ora una sensazione diversa di quella realtà in cui voi vivete rispetto a quella che, secondo lei, fa parte della conoscenza dell'opinione pubblica. Devo poi dire che tutto l'uditorio durante l'intervallo si è diviso indicando la più brava "in quella" o "in questa" protagonista a conferma che sono state tutte di grandissimo valore. Ancora una volta le ringrazio come pure ringrazio gli esperti per i loro interventi nella sessione della mattina.

TAVOLA ROTONDA

INTERVENTO ON. ALFREDO MANTOVANO SOTTOSEGRETARIO AL MINISTERO DELL'INTERNO

Un primo dato di fatto va messo a fuoco: oggi il reclutamento femminile non è più un problema rispetto al quale ci si possa muovere come fautori o come detrattori, è una scelta normativa vincolante che non dipende né dalle FF.AA e né dalle FF.PP. Non ha alcun senso quindi schierarsi pro o contro, e a maggior ragione non lo ha per quelle forze di pubblica sicurezza che da oltre 20 anni lo prevedono organicamente. L'unico obiettivo è fare in modo che questa presenza sia integrata nel modo migliore e che possa dare il massimo vantaggio alle strutture nelle quali opera.

L'arruolamento femminile, credo che sia il tratto comune dei lavori di questo convegno, sono una risorsa e un'opportunità preziose: se manca questo atteggiamento sono inevitabili continui problemi nella gestione dei rapporti. L'esame del comportamento delle strutture, più all'estero che nel territorio nazionale, nel loro insieme fa individuare 3 possibili atteggiamenti nei confronti della questione: un atteggiamento negativo, uno neutrale e uno positivo.

A mio avviso l'atteggiamento più adeguato è quello neutrale. Un atteggiamento troppo favorevole nei confronti del personale femminile, che può nascere dalla buona abitudine nella gentilezza del tratto, spesso, è alla radice di "gelosie" da parte del personale maschile, e quindi di un atteggiamento alla fine aggressivo nei confronti delle colleghe, che vengono considerate favorite e trattate in modo ingiustamente differente.

Un atteggiamento troppo favorevole potrebbe anche indurre il personale femminile ad approfittare di queste opportunità per ricavare una sorta di nicchia di privilegio, che non è accettabile in sé: io non ho nulla nei confronti della galanteria, e anzi ritengo che sia un valore; ma un eccesso di galanteria in contesti militari e di forze di polizia è certamente dannoso, e anche imbarazzante, nei confronti di chi ne è destinatario.

Vi sono poi una serie di problemi che vanno affrontati e risolti. Primo: dopo il periodo della formazione, normalmente le donne, ma lo fanno anche gli uomini, tendono a formarsi una famiglia, cominciano ad avere dei figli, restano assenti lunghi periodi dai reparti e ciò pesa sul resto del personale. Trascurare questo aspetto può costituire un rischio ed è un discorso che non riguarda in modo uguale tutte le forze di polizia, perché per esempio riguarda

più i carabinieri rispetto alle altre forze dell'ordine: una unità in meno in una stazione di CC che ha un organico di 6/7 unità tra sottufficiali e carabinieri crea problemi seri alla funzionalità della struttura. Riguarda meno la Polizia di Stato e la polizia penitenziaria, che hanno strutture mediamente più grandi. È ovvio che il criterio di fondo, soprattutto in una situazione come la nostra, di gravissima crisi demografica, deve essere la massima attenzione, ma non solo per questo, a rendere il meno disagiata possibile la maternità, per non caricare di sensi di colpa chi fa una scelta che è soltanto meritoria.

Ci sono problemi anche sul piano della formazione: qui il riferimento è più alle FF.AA. e ai CC che alla Polizia di Stato, che ha già una esperienza consolidata. Mancano modelli da proporre. Le donne che sono entrate per prime nelle strutture militari non hanno nessun modello di donna soldato o donna carabiniere con cui confrontarsi o a cui eventualmente ispirarsi. Questo è un punto di estrema delicatezza per il personale preposto all'addestramento, perché è necessario evitare il rischio che minaccia in modo particolare la fase di avvio dell'introduzione del personale femminile, cioè quello di creare le condizioni perché il modello proposto e perseguito sia quello di una sostanziale mascolinizzazione.

Un aspetto ancora più difficile da gestire è la necessità di accogliere e orientare al meglio nell'ambito delle funzioni istituzionali le risorse qualitative nuove che si rendono disponibili. Questo significa che è indispensabile garantire un solido livello di conoscenza e di efficienza comune ai due sessi, ma anche che vi è una potenzialità totalmente nuova derivante dalla presenza femminile, che deve essere conosciuta ed utilizzata nella sua specificità. Per le normali attività addestrative è chiaro che non vi deve essere differenziazione, anche perché vi è comunque uno standard comune di efficacia che deve essere garantito a prescindere dal sesso. È ovvio però che le donne con una buona predisposizione per lo sport sono generalmente meglio integrate e vengono accettate senza difficoltà dall'ambiente maschile, al quale tra l'altro questa circostanza toglie degli argomenti, che sono alibi, relativi a una minore efficienza. Ci sono attività sportive che possono prestarsi a valutazioni diverse sulla base della diversità dei sessi, ce ne sono però altre, quelle più strettamente collegate con il servizio di istituto - penso alla difesa personale, al tiro, all'equitazione - che non rendono necessarie valutazioni diverse delle prestazioni.

Vi è poi un profilo infrastrutturale sul quale non mi soffermo, anche perché chiama in causa il problema delle risorse economiche con il quale lottiamo e combattiamo quotidianamente. Prima una giornalista rivolgeva una domanda relativa agli effetti in termini di clima generale derivante dalla presenza del personale femminile: io non sono e non ho nessuna pretesa di fare discorsi di rilievo psicologico, però mi capita spesso di fare delle domande e di ascoltare le risposte e mi sembra di capire - mi sembra che la valutazione del Generale Ramponi fosse in questa direzione - che la presenza femminile contribuisce a migliorare il clima dei reparti, attenuando ed addirittura eliminando nei casi

migliori, quegli aspetti di rigidità e di minor comprensione, che spesso costituiscono ostacolo a relazioni interne veramente umane; nella fase della formazione, la presenza femminile si è sempre rivelata un catalizzatore di energie perché produce quel corretto spirito di emulazione, che non è necessariamente la nevrosi di far comunque meglio dell'altro, costituisce la spinta al miglioramento.

Sotto il profilo dell'impiego operativo è poi emerso, e da questo punto di vista l'esperienza è consolidata, che certi tipi di intervento fanno sì che la presenza femminile abbassi il livello di tensione e di aggressività. Parlo per esempio di situazioni di contrasto domestico: statisticamente sono una percentuale non trascurabile nell'ambito degli interventi di Polizia, non hanno rilievo sulla stampa, ma costituiscono una parte notevole del lavoro; più in generale la possibilità di esporre un problema a un interlocutore donna è stato ed è un elemento di grande importanza per risolvere situazioni di particolare difficoltà. Non parlo soltanto della denuncia per violenze sessuali, ma di vicende che vedono coinvolte donne e bambini nelle quali la semplice presenza del personale femminile può costituire la soluzione immediata e senza ulteriori traumi di molti problemi.

Concludo. Per non fare emergere effetti negativi è necessario evitare gli estremi o di una eccessiva benevolenza o di una eccessiva durezza. Delle due possibilità la prima è paradossalmente più negativa della seconda, comunque nei fatti si presenta con frequenza maggiore. Va vinta la tendenza a discriminare positivamente il personale femminile in relazione alla destinazione e all'impiego perché questo costituisce una minaccia per il processo di integrazione delle donne nel servizio. Le proposte che ogni tanto si avanzano di impiegare il personale femminile nei settori amministrativi-logistici possono avere il seguente effetto: se negli uffici ci saranno prevalentemente donne, penso alle forze di polizia soprattutto, sulle autoradio dovranno restare quegli operatori anziani che non si ritengono più adeguati ad un impiego del genere. E questo ha tutta una serie di conseguenze negative, non soltanto per l'efficienza del servizio ma anche nelle relazioni interne. Il punto veramente centrale è che il reclutamento femminile non sancisce l'abolizione delle differenze naturali tra maschi e femmine ma stabilisce che anche i cittadini di sesso femminile possano e debbano dare il loro contributo autonomo, significativo e peculiare, nell'ambito delle forze armate e delle forze dell'ordine. Solo partendo da questo presupposto è possibile individuare la corretta strategia sia per la selezione sia per il reclutamento, sia per la formazione, sia per l'impiego. Ed è possibile costruire un equilibrio naturale che garantisca l'efficienza e la funzionalità delle FF.AA.. L'unico atteggiamento certamente dannoso sarebbe quello di fingere che la presenza delle donne non modifichi in modo rilevante la situazione preesistente ed ignorare che si tratta di una sfida impegnativa e stimolante e per questo entusiasmante.

COMMENTO DELL'ON. LUIGI RAMPONI

L'On. Mantovano non ha assistito questa mattina allo sviluppo del convegno ma non c'è dubbio che sarebbe stato confortato, in queste sue affermazioni da quanto proprio testimoniato da tutte le protagoniste che hanno parlato. Esse hanno ripetutamente dichiarato che vogliono essere considerate donne soldato, soldato donne o poliziotto e non cercano assolutamente nessuna differenziazione. Tendono proprio a questa uguaglianza di carattere professionale e non all'individuazione di certe nicchie di comodo che possono essere di chi non ha l'impegno o la responsabilità, le esigenze operative della figura del soldato e del poliziotto.

INTERVENTO DELL'ON. FILIPPO BERSELLI SOTTOSEGRETARIO AL MINISTERO DELLA DIFESA

Alle volte capita di partecipare a convegni in cui si parla di pari opportunità donna-uomo e l'uditorio è soltanto femminile. Così come alle volte accade di trattare il medesimo argomento: le donne però mancano e ci sono solo gli uomini. Questa volta l'uditorio è veramente donna-uomo. È indubbio che le pari opportunità da riconoscere alle donne interessano gli uomini e soprattutto non possono non interessare quegli uomini che hanno a cuore le sorti delle nostre FF.AA.

La legge che disciplina la materia è una legge delega che risale al 1999, la n. 380, che indubbiamente è una buona legge, approvata a larghissima maggioranza per i motivi che prima esprimeva l'On. Ramponi, perché nel campo della difesa quasi tutte le leggi vengono approvate, venivano approvate, verranno approvate, come è giusto che sia, a larghissima maggioranza in un clima bipartisan. Le FF.AA. infatti non appartengono a questo o a quello schieramento ma appartengono alla Nazione ed è quindi logico che gli schieramenti trovino naturali punti di convergenza e, in questo caso, l'hanno trovato a larghissima maggioranza. L'unica battuta, se mi è consentito di fare in merito a questa legge, è che è indubbiamente un'ottima legge, pur registrando come ancora una volta si sia stati in ritardo nel riconoscere le pari opportunità uomo-donna nell'ambito delle FF.AA. Speriamo che sia l'ultima volta in cui l'Italia sconta dei ritardi in un campo in cui purtroppo essi si sono succeduti per decine di anni e non soltanto in questo comparto. È una legge importante perché, non solo introduce la componente femminile nelle FF.AA., ma in un passaggio importante della stessa garantisce la parità uomo-donna, le pari opportunità appunto uomo-donna. Quindi, non si limita a prevedere che le donne entrano nelle FF.AA.

ma c'è tutta una disciplina prevista dalla legge e nei successivi decreti legislativi e decreti ministeriali, che ha chiarito come debba essere inteso il problema delle pari opportunità uomo-donna.

Io non voglio peccare di captatio benevolentie, in considerazione di un auditorio composto in gran parte da donne, però non posso non fare una riflessione: con il 1 gennaio del 2007, o anche prima se si riterrà di anticiparne i tempi, noi avremo un sistema di difesa su base volontaria e professionale. Avremo meno soldati, meno marinai, meno avieri, meno CC, in quanto le nostre FF.AA. dovranno divenire meno numerose ma il numero inferiore, come giustamente ricorda spesso il Ministro Martino, non deve andare a scapito della qualità. Quindi avremo meno unità ma avremo pari od addirittura superiore qualità e quindi la componente femminile nelle FF.AA. può rappresentare un passaggio molto importante non solo per garantire con la sua presenza un risultato soddisfacente per quanto concerne i problemi che sussistono nell'arruolamento su base volontaria, ma altresì può assicurare quel contributo di qualità che certamente è in grado di dare. Io ho avuto occasione di visitare l'Accademia di Pozzuoli ed ho potuto constatare di persona l'altissimo livello di qualità raggiunto dalle ragazze. Livello registrato peraltro in tutte le altre accademie italiane. Mi voglio soffermare però brevemente su Pozzuoli perché il Capo Corso del Borea V è una ragazza che ha conseguito due lauree e conosce quattro lingue, tra cui il russo.

Una ragazza che, non solo aveva i titoli per ambire ad essere Capo Corso, ma nel momento in cui è entrata in Accademia ha poi consolidato quei titoli dimostrando di essere in grado di competere, con le stesse possibilità, con i coetanei maschi superandoli come è indubbiamente riuscita a fare. Questo per dimostrare che il discorso della qualità ci deve rendere tranquilli per quanto riguarda la componente femminile, la quale può contribuire in parte a superare il problema del reclutamento su base volontaria professionale.

Ho esaminato l'elaborato della S.Ten. Corbi, predisposto per lo Stato Maggiore Aeronautico, in cui c'è un passaggio che indubbiamente deve fare pensare ed è quello relativo alle domande presentate dalle ragazze alle varie accademie. Parlando dell'Accademia di Pozzuoli, essa fa riferimento a 12.546 domande per le quali la percentuale delle concorrenti fu del 50.84% pari a 6.380. Per il Corso Centauro V, le domande sono state solamente 929. In sostanza si è registrato un calo verticale delle domande delle ragazze per partecipare a questo bando. Penso che sia già stato detto questa mattina quelle che possano essere state le cause che hanno determinato tale flessione consistente di domande. Per il primo bando enorme fu l'attesa nelle ragazze di diventare militari e determinò questo fenomeno: la curiosità, l'attesa, l'interesse di tante ragazze che poi si sono dimostrate non in grado di poter svolgere l'attività militare.

Tante ragazze che hanno partecipato al primo bando indubbiamente non erano portate a questo tipo di vita. Novecentoventinove, è un dato che deve farci rendere pessimisti oppure deve essere valutato con una certa serenità?

Secondo me va valutato con una certa serenità. Mentre le seimila e più che hanno partecipato al primo bando erano in gran parte ragazze non interessate ad entrare in accademia ed a seguire corsi particolarmente difficili, selettivi, duri, queste novecentoventinove sono tutte motivate proprio per l'esperienza dell'anno precedente. Se prima la stragrande maggioranza erano ragazze curiose ed interessate sino ad un certo punto, quelle che oggi partecipano ai bandi ed entrano in accademia, sono ragazze molto più determinate. Quindi non dobbiamo allarmarci per questo decremento di domande. Oggi abbiamo novecentoventinove domande di qualità, di ragazze seriamente determinate ad entrare in accademia ed a proseguire sino al completamento del corso.

L'On. Mantovano ha trattato brevemente un argomento per me di straordinaria importanza anche perché, l'On. Ramponi lo può confermare, abbiamo in Commissione Difesa alla Camera, una proposta di legge che affronta il problema del nonnismo. Io dico che non bisogna enfatizzare questo fenomeno. Il nonnismo c'è, c'è sempre stato, però è chiaro che i casi di nonnismo trovano nella stampa un risalto particolare. Sembra quasi che il nonnismo sia una regola. La verità è che esso è una eccezione. La presenza delle donne nelle nostre F.A. e nelle F.P. certamente contribuisce e contribuirà a ridurre in maniera veramente cospicua questo fenomeno. Tutti gli U. e S.U. sono peraltro impegnati a ridimensionare il fenomeno. Sono convinto che la presenza femminile sia un elemento che concorre e concorrerà a ridurre questo fenomeno. È stato sollevato il problema delle donne nelle FA che hanno maggiore difficoltà degli uomini. Vorrei essere chiaro; il mio è un intervento che faccio a titolo personale e che non impegna assolutamente il Governo, ma voglio dire tutto ciò che penso su un argomento particolare. È vero, le donne si trovano in difficoltà; è indubbio, nel momento in cui decidono di svolgere l'attività militare. Perché? Perché non hanno dei mariti "casalinghi". La casalinga è la donna, il casalingo non è mai il marito ed allora bisogna dire le cose come stanno: non è possibile che una donna possa compiere il servizio militare pretendendo che la stessa continui a svolgere il lavoro della casalinga. Sono due lavori completamente antitetici. Quindi è indispensabile che i signori mariti o i signori padri, chiamiamoli come volete, si facciano carico di questa situazione. I figli non sono solo delle donne, sono figli anche degli uomini; quindi è inevitabile che sia le mamme che i papà debbano farsi carico in parti uguali (queste sono le pari opportunità ma anche i pari doveri) di una situazione che non può essere lasciata totalmente sulle spalle delle donne. Ho colto un passaggio del Presidente Ramponi quando parlava della necessità di trovare soluzioni di sostegno, non voglio dire di assistenza. Le iniziative di sostegno sono necessarie per gli uomini, per le donne, per i padri, per le madri. Non si vede perché una donna debba essere pregiudicata nelle sue ambizioni di svolgere l'attività militare mentre gli uomini non incontrano le medesime difficoltà. Ho detto quello che pensavo e credo che anche l'uditorio maschile possa

convenire su questo punto. Dobbiamo creare le condizioni reali, al di là della legge, al di là dei decreti legislativi, al di là dei decreti ministeriali, perché possano essere rimossi tutti quegli ostacoli che, per quanto riguarda la carriera nelle FA, privilegiano attualmente gli uomini rispetto alle donne. È una questione di assoluta priorità perché sarebbe veramente pilatesco che noi dicessimo di aver fatto una buona legge, di aver scritto nella legge che dobbiamo garantire le pari opportunità, ma non facessimo nulla per rimuovere quelle cause che determinano una minore partecipazione delle donne alla vita delle nostre FA.

Non ho altro da aggiungere se non una considerazione finale: ritengo che questo convegno sia non solo di alto livello ma straordinariamente importante ed interessante perché, ripeto, al di là della legge, esso serve per fare il punto, non solo sulla fase di attuazione della legge, ma anche su quella che è la reale possibilità sul piano concreto per le donne di entrare nelle FA. Siccome sono da sempre sostenitore di queste esigenze, di questi sacrosanti diritti mi fa piacere di avere avuto la possibilità di partecipare ad un convegno con tante qualificate presenze.

COMMENTO DELL'ON. LUIGI RAMPONI

Ringrazio il SS Berselli e posso anche condividere la regola "Berselli" che invita gli uomini a far la propria parte di partecipazione e di sostegno alla gestione della famiglia. Rimane però un fatto fondamentale: non c'è dubbio che questo tipo di professionalità ancora una volta richiede che coloro che sono responsabili della definizione del sostegno di carattere economico-morale in ambito organizzazioni dello stato, considerino giustamente quali siano i condizionamenti che questo tipo di professionalità richiede ai propri partecipanti. Quindi concordo con tali sollecitazioni ma mi permetto di sensibilizzare la tua attenzione affinché come SS tu possa impegnarti per ottenere un adeguato sostegno alla componente familiare degli operatori della difesa.

RISPOSTA DEL SOTTOSEGRETARIO BERSELLI

Io sono favorevole a prendere iniziative di questo genere, ma dico di più: non si deve lasciare alle donne il dovere esclusivo della gestione della famiglia. Nella famiglia devono esserci dei diritti e dei doveri sia in capo al marito che in capo alla moglie, sia in capo al padre sia in capo alla madre. Questa è la base di partenza. Poi arriverà anche il sostegno dello Stato.

INTERVENTO DELL'ON. STEFANIA PRESTIGIACOMO MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Vorrei esprimere la mia soddisfazione per questo appuntamento odierno che ha delineato una situazione nuova e complessivamente positiva e tranquillizzante.

La presenza delle donne nelle Forze Armate è un dato acquisito pur essendo ai primi anni di sperimentazione ed il quadro che emerge è quello di una sostanziale integrazione priva di asprezze o di problematiche preoccupanti. Nel mondo delle stellette come nel paese civile le donne sono state accettate in una visione di parità sostanziale che credo faccia parte ormai del corredo culturale degli italiani.

Ci sono certamente passi avanti da fare, situazioni da correggere, miglioramenti da fare, ma credo che siamo entrati presto e bene in una situazione in cui la presenza delle donne nelle forze armate sia affrontata come un fatto "normale".

Si tratta di un elemento di grande importanza che dimostra come, in questo come in molti altri temi, il paese reale è spesso più avanti delle sue istituzioni ed era pronto ad accettare come un fatto, appunto, normale che in Esercito, Aeronautica, Marina, in Guardia di Finanza e fra i Carabinieri come da tempo nelle Polizie di Stato vi fossero donne a tutti i livelli e con tutti gli incarichi.

In questo ambito di gestione "normale" dei problemi esistono questioni, anche spicciole, tecnico amministrative, che vanno affrontate per adattare un sistema complesso come quello militare alla presenza delle donne.

Un esempio fra tutti, quello di maggior rilievo, riguarda la maternità. Nei mesi scorsi destò qualche scalpore il fatto che una donna che aveva superato i test per l'ammissione all'Arma fosse stata in un primo momento scartata in quanto non in grado di sostenere le prove fisiche in quanto incinta. Un caso per qualche verso analogo s'è verificato in Polizia per una donna vincitrice di concorso che non ha potuto prendere servizio perché incinta e rischia di perdere un anno di contribuzione pensionistica perché l'anzianità ai fini della pensione parte dalla effettiva presa di servizio.

La normativa che ha ammesso le donne nelle Forze Armate fa esplicitamente salvi i diritti delle donne tutelati dalle normative sulla maternità ma a questa previsione non ha fatto sempre seguito una revisione delle norme organizzative a valle.

Ciò di cui si avverte l'esigenza è una rilettura del corpus normativo che governa le Forze Armate alla luce delle differenti esigenze e dei diritti costituzionalmente tutelati di cui sono portatrici le donne soldato relativamente alla maternità.

Su questo fronte, così come è accaduto nel caso dell'esclusione della donna incinta dal concorso per l'Arma, vanno apportati quei correttivi necessari a

non rendere la maternità un handicap per le donne soldato. E devo dare atto all'amministrazione militare di aver mostrato grande sensibilità e attenzione quando da Ministro delle Pari Opportunità ho segnalato il caso specifico che è stato risolto nel migliore dei modi, ammettendo la candidata alla successiva sezione delle prove che non aveva potuto sostenere perché in gravidanza.

In questo ambito di adeguamento tecnico e amministrativo della struttura militare alla presenza delle donne particolare utilità riveste il ruolo della commissione per l'integrazione delle donne nelle Forze Armate. E' questo certamente il luogo istituzionale adatto a cogliere questo tipo di esigenze ed a proporre soluzioni per un mondo militare che sia, sempre più in concreto, capace di dare i medesimi diritti e le medesime opportunità ad uomini e donne.

Se vogliamo realmente occuparci di quello che è il rapporto tra donne e Forze Armate o Forze dell'Ordine, non possiamo limitarci a considerare solo coloro che sono direttamente parte del "sistema difesa", ma dobbiamo necessariamente allargare il discorso alle donne, mogli o conviventi, sulle quali inevitabilmente si ripercuotono gli effetti di uno stile di vita anomalo.

La famiglia del militare, come ha sottolineato anche la Corte Costituzionale, è indubbiamente una famiglia più penalizzata di altre e che chiede un intervento istituzionale. So bene che la Difesa è molto attenta a questa problematica ed è proprio grazie ad una "indagine conoscitiva sulla condizione militare", promossa dalla Commissione Difesa della Camera, che è giunta la conferma di questa peculiarità.

La mobilità di lavoro e di sede, l'alta frequenza di trasferimenti pone più volte le mogli ed i figli dinanzi alla scelta di seguire nello spostamento il capo famiglia o vivere distante da lui. Qualunque sia la decisione vi saranno prezzi altissimi da pagare.

Fino ad oggi sono state le mogli a rinunciare ad una realizzazione professionale o a farsi intero carico della quotidianità di una famiglia ma, con l'ingresso delle donne nelle Forze Armate, la problematica ben presto toccherà anche gli uomini.

Del resto a pagare questo stile di vita sono veramente tutti gli elementi del nucleo, a partire dai figli. Spostarsi da una città all'altra, cambiando scuola, casa significa spesso perdere punti di riferimento importanti come amici e parenti. Ma anche vivere lontani dal proprio padre, dover riprendere il rapporto con lui solo al fine settimana significa rinunciare a momenti importanti, spesso insostituibili.

Cambiare la natura di questa professione, certo, non è possibile e chi la sceglie sa che dovrà affrontare una vita più complessa di altre, ma ciò non toglie che qualcosa si possa fare per migliorarne la qualità, e ridurre i disagi anche in considerazione dell'importanza che, per la comunità, ha, assunto il fattore sicurezza e con esso gli uomini che devono garantirlo.

Alla luce di queste premesse ritengo che sia necessario, quindi, puntare su una politica di sostegno alle famiglie del personale militare sia quando decidano per il trasferimento che quando optino per la separazione.

Nell'Arma dei Carabinieri, per esempio, esiste una attività di assistenza e benessere del personale che si concreta tanto nel settore previdenziale, quanto assistenziale. Parlo di convenzioni con compagnie assicurative o istituti bancari mirate ad ottenere agevolazioni nelle tariffe RC, nell'accensione di mutui o concessione di prestiti. Un buon punto di partenza da integrare, nel caso di separazione (chilometrica) con accorgimenti che potrebbero rendere meno onerosi i ricongiungimenti del week end (le famiglie arrivano a spendere anche 15 milioni - 7.000 euro l'anno) con tariffe aeree e, ferroviarie agevolate per tutti i membri della famiglia o rimborso del viaggio in auto.

O, ancora, maggiori sgravi fiscali per l'affitto della seconda casa, considerando la scarsità degli alloggi demaniali o rimborsi del pernottamento in albergo quando il militare risiede nelle caserme.

Anche per le famiglie che decidono di non dividersi ci sono molte cose che si potrebbero fare. Per esempio stipulare convenzioni per la gratuità dell'allaccio o disdetta delle utenze, o corsia preferenziale nella ricerca di una occupazione da parte di chi ha dovuto abbandonare la propria per seguire il coniuge trasferito o nell'iscrizione dei figli nelle scuole. E continuando si potrebbe puntare su un aiuto nella ricerca della nuova casa, con affitti agevolati... Per tutte queste attività, ispirandosi a Paesi che prima del nostro hanno affrontato il problema, si potrebbero creare dei Centri di sostegno che supportino la famiglia in tutte quelle difficili fasi che un trasferimento comporta, aiutandola a ricrearsi una rete e punti di riferimento necessari

Anche il tema delle molestie sessuali è fra quelli che va affrontato nell'ottica della integrazione delle donne nel sistema militare. Si tratta di un problema che riguarda tutti i luoghi di lavoro ma che certamente, stante la attuale stragrande maggioranza maschile degli appartenenti alle Forze Armate, può presentare connotazioni particolari. Finora non sono emerse segnalazioni di situazioni di disagio in questo campo ma bene ha fatto l'Aeronautica, approvando nel dicembre scorso la direttiva sulle "Relazioni interpersonali tra uomo e donna nell'Aeronautica Militare". Si tratta di un atto intelligente che mostra sensibilità verso un problema reale. Un esempio che andrebbe seguito.

Andrebbero riviste, sia pure lievemente, le quote di immissione delle donne nelle Forze Armate. Si tratta di quote diversificate a seconda dei diversi ruoli e delle diverse specializzazioni ma che si assestano in media attorno al 20%. Quote che sono rimaste immutate dall'ammissione delle prime donne nelle Forze Armate. Tenendo conto della attuale sproporzione inevitabilmente esistente, si dovrebbero incrementare i livelli di ammissioni femminili.

COMMENTO DELL'ON. RAMPONI

Grazie ancora Min. Prestigiacomo. Tra l'altro il suo intervento è stato ad ampio raggio ed esauriente. Debbo dire che concordo con lei sul discorso dell'inserimento dei protagonisti. È vero che anche questa mattina è emerso il desiderio di essere presenti. Voglio dire che, ad esempio, noi stiamo adesso discutendo la legge sulle rappresentanze militari. Non c'è dubbio che un qualche modo perché nell'ambito dell'organismo centrale di rappresentanza possa esservi anche o una consulenza esterna, per ora, o qualcosa del genere di carattere femminile, ritengo sia opportuno, sino a quando poi si potrà arrivare al punto che anche le donne abbiano una loro rappresentanza eletta. Per ora non essendoci questa possibilità, una soluzione può essere proprio quella di una consulenza a latere designata dalle varie F.A. perché in fondo il settore d'interesse e di competenza degli organismi di rappresentanza, è un settore che investe assolutamente le condizioni di vita della componente femminile in ambito delle F.A.

INTERVENTO DELL'ON. ENZO BIANCO PRESIDENTE COMITATO PARLAMENTARE SERVIZI INFORMAZIONE, SICUREZZA E SEGRETO DI STATO

Presidente voglio ringraziarti per l'opportunità e l'invito che mi hai fatto, soprattutto per un'iniziativa che pone all'attenzione dell'opinione pubblica e della stampa ma soprattutto degli interessati e degli addetti ai lavori, un momento di riflessione su una delle grandi questioni da cui in qualche misura dipende l'organizzazione e l'articolazione della società italiana in un aspetto nevralgico delicato ed importante nei prossimi anni. Io proverei a rispondere a questa domanda (oltre alle domande che come traccia mi sono state poste dal presidente Ramponi come schema di riflessione per un mio intervento): "Ci si può ritenere soddisfatti e a che punto siamo in questo processo di inserimento delle donne nelle FA e nelle FO?". Io partirei da una considerazione: l'Italia sta recuperando ed ha recuperato negli ultimi anni un ritardo veramente consistente in questo settore. Se noi consideriamo che l'Italia ha avuto la sua legge, quella che prevede l'inserimento e l'ammissione delle donne ai pubblici uffici e professioni appena 40 anni fa (era esattamente il 1963, il 9 febbraio 1963) questo ci dice quanto in un lasso di tempo di appena 40 anni, sono poco più di una generazione, sia mutata profondamente la nostra società. Io ricordo perfettamente il tipo di polemiche, di preoccupazioni che allora furono prospettate quando si trattò di vedere le

donne inserite - per citare solo tre professioni particolarmente delicate e particolarmente maschili nella concezione che si aveva - nella magistratura, nella carriera prefettizia e nella carriera diplomatica. Ricordo perfettamente i pregiudizi e naturalmente gli allarmi e se oggi consideriamo che negli ultimi concorsi della magistratura le percentuali delle donne che superano il concorso in magistratura è ormai in netta maggioranza rispetto agli uomini, ci si rende conto che una grande rivoluzione è avvenuta nella società italiana sostanzialmente senza quei danni che venivano paventati. A metà di questo quarantennio si colloca la legge 1 aprile 1981 la 121 che ha previsto, con la trasformazione della Polizia di Stato in un corpo a ordinamento civile ha previsto l'inserimento delle donne. Io credo che l'esperienza che è stata qui prospettata e riassunta, sia dall'intervento del SS Mantovano e sia molto analiticamente nell'intervento del Dott. Sgalla, mi pare che sia sufficientemente chiara ed anche negli interventi della mattina, si possa dire che per quanto riguarda la pubblica sicurezza l'esperienza sia largamente positiva. Io credo che adesso nei prossimi anni, anche ai vertici più alti della polizia di Stato e del Dipartimento di PS, come è naturale che avvenga, ci sia una piena liberalizzazione di risorse e di competenze.

Per quanto riguarda le FA e le FP ad ordinamento militare io credo che l'Italia arrivi buona ultima. Se la mia memoria non sbaglia, fra tutti i paesi NATO l'Italia è l'ultimo paese che prevede l'inserimento delle donne nelle FA e se non è l'ultima è certamente fra gli ultimi. La legge è la 380 del 1999 che è stata più volte ricordata: io credo che questa legge e quel periodo al quale, anche io voglio ricordarlo, hanno contribuito con pari intensità la stragrande maggioranza delle forze rappresentate nel Parlamento, sia quelle che allora governavano e quindi lo schieramento dell'Ulivo, del centro-sinistra e sia quelle che allora erano in minoranza e che ora governano e che nella stragrande maggioranza hanno dato un contributo positivo a queste grandi riforme. Io trovo che questo spirito di collaborazione leale, istituzionale che supera anche il contingente conflitto politico, va mantenuto perché mi sembra un elemento essenziale per caratterizzare ed imprimere una forza innovativa alla legislazione. A me sembra che quella legge e quel periodo soprattutto, abbia un particolare merito: il merito di aver in qualche misura disegnato la missione e il ruolo complessivo delle FA adattandola alle mutazioni radicali di scenario che erano avvenute negli anni precedenti. La riforma e l'inserimento delle donne nelle FA, corrisponde ad un più generale disegno di riforma che ha visto naturalmente la trasformazione da un esercito per come era disegnato nella nostra costituzione, in un esercito tendenzialmente e crescentemente basato sulla ferma volontaria e quindi in un esercito professionale. Ha visto anche mutare radicalmente la missione affidata alle FA italiane, prevalentemente dislocate sull'arco alpino pronte a difendere e proteggere il Paese da un attacco proveniente dai paesi del patto di Varsavia, ad un mutato quadro che vede oggi affidate prevalentemente alle nostre FA missioni internazionali delicate qualificate ed importanti in piena

collaborazione con altre FA ed ad altre missioni di questo tipo e di queste caratteristiche. In questo quadro naturalmente c'è l'inserimento delle donne nelle FA e negli altri corpi di polizia e io trovo che questo è il punto che conferisce a questa riforma la maggiore forza e che darà in futuro energie sufficienti per portare avanti processi di cambiamento che pure sono ulteriori. Qual è l'elemento di forza, l'elemento di maggiore caratterizzazione di maggiore energia di un disegno di riforma delle FA? E se questo disegno di riforme riesce a realizzare delle FA che sono sempre più rappresentative della società. FA che siano in sintonia con una capacità di rappresentare una società, hanno dentro di sé una grande capacità di svolgere il proprio compito. In questo quadro la presenza femminile ha un forte effetto di aderenza e di corrispondenza con la società e naturalmente costituisce un grande elemento di rafforzamento. Io credo che ci siano, oltre a questi, molti importanti benefici ulteriori, alcuni dei quali sono essenzialmente per le FA. Consideriamo solamente che cosa ha comportato nei primi concorsi per l'ammissione alle accademie il fatto che il numero di persone che partecipavano, che presentavano la domanda per l'accademia per quel concorso si è sostanzialmente in alcuni casi raddoppiato. Questo ha consentito che la selezione effettuata fosse una selezione su una base più ampia, naturalmente con la possibilità di una selezione qualitativa molto maggiore. Insieme a tutto questo è evidente che, elemento più importante, la donna è portatrice di un sistema di valori di esperienze di sensibilità che fanno parte del suo patrimonio genetico e anche del suo ruolo sociale ed io credo che di questo le FA, come è avvenuto negli altri settori della PA e dei pubblici uffici, le FA e le FP non potranno non giovare. Io ho visto all'opera, nella mia esperienza di Ministro dell'Interno, direttamente le donne impegnate nella PS ma ho avuto anche modo di confrontarmi e di verificare la capacità ed il lavoro di donne a cui è affidata la missione delicatissima di ambasciatore dell'Italia, fra l'altro, in un paese a religione musulmana, in un paese arabo e debbo dirvi che, in una situazione ambientale non facile come potete facilmente immaginare, ho visto una capacità di estrinsecazione, di lavoro e di qualità di azione veramente straordinaria. Che cosa si tratta, a questo punto di fare per fare in modo che questo tentativo di recuperare il tempo perduto e di dare a questo inserimento il massimo di valore possibile possa andare avanti? Io credo che occorra trovare un punto di equilibrio su un principio che naturalmente occorre riconoscere e non nascondere, la diversità tra uomo e donna, con un principio altrettanto importante e cioè che questa non deve tradursi né in vantaggio né in una penalizzazione per le donne. Questo in fondo è il criterio fondamentale delle pari opportunità: né vantaggio né penalizzazione. Ed allora il reclutamento femminile nelle FA per superare questa condizione deve basarsi sul raggiungimento di determinati standard tipici, culturali ed attitudinali per un determinato incarico, per l'assegnazione di determinati incarichi la valutazione delle donne dovrà essere fatta solo sul

rendimento. È questo che le donne chiedono ed è questo che occorre riconoscere, né vantaggi ma ovviamente neanche penalizzazioni.

È stata affrontata e l'ha ripresa molto efficacemente il ministro delle pari opportunità on. Prestigiacomò la questione relativa poi a quelle situazioni di contorno, che di contorno non sono: le responsabilità familiari o legate al ruolo specifico della donna nella società italiana e nella cultura italiana che spesso finiscono per essere un handicap. Io credo che qui occorra farsi carico come una società non possa non farsi carico, anche pagando il costo economico di questo, per accompagnare questo inserimento con quelle previsioni di supporto, spesso di carattere logistico ma non solo, che sono indispensabili per poter assolvere più serenamente la propria funzione professionale senza essere costretti ad un sacrificio eccessivo o troppo grande per quanto riguarda la propria funzione pur tenendo conto delle peculiarità della condizione femminile. Credo che ci possiamo porre un obiettivo: è quello in buona sostanza di andare verso una graduale crescita nel numero delle donne inserite nelle FA e nelle FP. Dico graduale perché ogni crescita se non vuole provocare crisi di rigetto deve essere graduale. Ma io credo che siamo lontanissimi da una presenza puramente testimoniale: la presenza sarà importante e qualificante e darà il massimo contributo se si raggiungerà, come oggi nelle FP, una presenza adeguata. Penso che ci si possa porre il compito anche di assegnare le donne non solo esclusivamente e prevalentemente a compiti logistici ma sulla base di seri criteri di valutazione, attitudinali che è la sola base di valutazione che può essere fatta. Se questo sarà realizzato con quella prudenza necessaria ma anche con determinazione io penso che anche le FA italiane e le FP ad ordinamento militare potranno nel tempo giovare di linfa vitale, energia, capacità di innovazione, disponibilità al nuovo che costituisce, nell'esperienza italiana già maturata in questi decenni, il principale supporto che le donne hanno portato negli altri incarichi nei pubblici uffici e nella PA.

***INTERVENTO DELL'ON. SERGIO MATTARELLA
COMMISSIONE ESTERI CAMERA DEI DEPUTATI***

Arrivare alla fine di una giornata di lavori di un convegno ed addirittura alla fine di una tavola rotonda e pretendere di parlare non soltanto non è elegante ma non ha neanche senso, quindi io impegnerò solo due minuti del vostro tempo. Desidero fare solo due osservazioni. Considero un privilegio avere avuto il compito di attuare la legge che immette le donne nelle FA, decidendo di anticiparne di un anno l'efficacia e l'applicazione e di aver avuto il privilegio

di aver messo le prime “aquile” alle prime donne che hanno volato da soliste nel loro addestramento. Per la verità mi sembrava di contribuire a colmare un vuoto, ad eliminare una distonia. La Difesa nella sua amministrazione aveva già tante e bravissime dirigenti donne, alcune di grande valore ed era piuttosto incongruo che il versante militare non avesse la presenza femminile. Io credo che non sia privo di significato che siano maturati in coincidenza temporale due grandi mutamenti: l’abolizione della leva militare obbligatoria per passare alle FA di impianto professionale ed, insieme, l’immissione delle donne nelle FA. È stata una coincidenza non casuale ma semplicemente la maturazione contestuale di due importanti processi innovativi che i tempi richiedevano ampiamente entrambi. Ed è significativo che siano arrivati insieme per effetto non di una scelta calibrata ma della forza degli argomenti e delle esigenze. Non aggiungo altro ma soltanto una considerazione: le donne portano nelle FA carismi propri, le proprie specifiche, peculiari energie e capacità. Queste capacità ed energie hanno ormai la strada aperta; la strada è stata aperta ed il suo svilupparsi, il suo svolgersi, percorrerla è ormai una prospettiva ineludibile. Naturalmente occorre che gli “arbitri” siano imparziali uomini e donne nel verificare questa strada. Io so che i vertici delle FA sono “arbitri” imparziali lo sono sempre stati e lo saranno.

COMMENTO DELL’ON. RAMPONI

Sono molto grato a tutti i relatori per la loro competenza e per quanto hanno saputo trasmetterci. Sono molto grato alle giovani protagoniste che hanno assai bene esposto il loro pensiero dando a tutti noi una iniezione di fiducia, orgoglio, di serietà, di professionalità, che fa certamente ben sperare per l’avvenire delle istituzioni nelle quali progressivamente si vanno inserendo e delle quali saranno pilastri sicuri. Ancora una volta esprimo il mio rammarico per aver dovuto lasciare fuori delle persone: questa sala ormai si rivela inadeguata all’entità della vostra partecipazione. Per la prossima volta ne cercherò una più grande.