Giugno 2021
Numero 7

B G A

BENE GERENDO AGIMUS

Bollettino d'informazione del Corpo di Commissariato dell'Esercito Italiano

ESERCITO



Il Corpo di Commissariato in prima linea per sconfiggere il CORONAVIRUS.

A cura del Col. Luigi VASSETTI*

Il 30 gennaio 2020 sarà certamente una data che entrerà nei libri di storia, infatti l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) dichiarava l'epidemia da Covid-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale e, il successivo l'11 marzo, una situazione pandemica. In conseguenza di tale atto e del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili, con la Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 veniva dichiarato, nel nostro Paese, lo stato di emergenza.

In tale quadro, si sono poi succeduti una serie di provvedimenti governativi che, nell'adottare forti misure di contenimento della pandemia, hanno coinvolto fin dall'inizio dell'emergenza il Ministero della Difesa che ha messo a disposizione prontamente tutte le risorse e le capacità disponibili. Basti pensare alle attività di supporto alla Sanità Nazionale con l'invio di medici e infermieri militari, l'allestimento di strutture sanitarie campali, la predisposizione di strutture sanitarie militari di accoglienza per i pazienti, l'allestimento di ospedali da campo, i voli di emergenza e in bio-contenimento, i trasporti di materiale sanitario e il supporto alle Forze dell'Ordine in attività di Pubblica Sicurezza.

È proprio in tale contesto, complesso ed articolato, che si devono inquadrare le attività che, senza clamore, il Corpo di Commissariato ha portato avanti garantendo oltre ai servizi essenziali per il fabbisogno delle Unità supportate, uno sforzo senza precedenti, per consentire lo svolgimento di tutte le attività operative e dimostrando

SOMMARIO

Il Corpo di Commissariato in prima linea per sconfiggere il CORONAVIRUS 1

La Sezione di Commissariato del 198° Corso "Saldezza" in attività formativa presso l'UG– CRAEI 5

Digitalizzazione della Difesa. Un treno da non perdere..... 7

I capitoli del nostro essere 10

Il Corpo di Commissariato presso l'Allied Rapid Reaction Corps (UK) e il DACOS G8: esperienza professionale e personale presso un Organismo Internazionale della NATO... 13

Il nuovo HUB Vaccinale presso la Scuola di Commissariato di Maddaloni..... 16

Personale militare che presta temporaneamente servizio come civile nelle posizioni a status internazionale bandite dalla NATO..... 19

poliedriche capacità per assicurare il necessario **supporto amministrativo e logistico**.
Soprattutto nelle fasi iniziali dell'emergenza pandemica, periodo contraddistinto da molteplici difficoltà, mentre sono state sospese tutte le attività addestrative e formative della Forza Armata, le donne e gli uomini del **Corpo di Commissariato dell'Esercito,** sia in Italia che all'estero, hanno reso possibile con indiscussa professionalità, forte determinazione ed instancabile continuità:

- un'aderente e rapida azione di supporto amministrativo e contabile;
- il supporto logistico per tutto il personale a vario titolo impiegato nell'emergenza e per i materiali impiegati;
- una rinnovata e attenta consulenza giuridica ai Comandanti.



Non poche sono state le difficoltà che si è reso necessario affrontare e superare per garantire una sempre pronta e costante risposta.
Come tutti purtroppo ricordiamo, l'emergenza pandemica ha fatto emergere criticità non indifferenti su vari aspetti, tra i quali il reperimento dei dispositivi medici e di protezione individuale, come le mascherine, il gel disinfettante, i guanti chirurgici (D.P.I.). Tutti articoli provenienti da un mercato concentrato in pochi paesi del continente asiatico, primo ad essere colpito dagli effetti della pandemia, per i quali la domanda mondiale è immediatamente esplosa.
La prima criticità con la quale il personale del Corpo impiegato nei settori finanziari di Vertice si è dovuto confrontare, è stata quella del **reperimento delle risorse finanziarie,** necessarie per garantire, urgentemente, l'adozione di tutte le misure e gli interventi a favore del personale militare e civile della Forza Armata impiegato nel contesto emergenziale.
Al riguardo, sono state adottate due linee d'azione: la prima, di carattere contingente ed emergenziale, tesa a riorientare le risorse disponibili a bilancio; la seconda, con un respiro ben più ampio, finalizzata a far recepire (cosa che è avvenuta nei diversi provvedimenti governativi che si sono susseguiti nel corso del 2020) le esigenze di finanziamento a favore dei settori riferiti alla Sanità Militare, ovvero, ulteriori e innovative soluzioni finanziarie che hanno permesso alla Difesa di rivitalizzare un *asset* strategico nazionale, quale quello dell'autonoma produzione di D.P.I., tale da essere pressoché indipendente dagli operatori economici di settore.
Per quanto riguarda la citata difficoltà di **acquisizione e distribuzione di dispositivi di protezione individuale**, le linee d'azione impiegate sono state diverse e concorrenti. Innanzitutto si è provveduto ad attivare tutti gli organi di supporto amministrativo periferici per una risposta di primo tempo attraverso l'acquisizione su tutto il territorio nazionale dei dispositivi disponibili anche in piccole quantità. Ammirevole si è rivelata l'**opera dei colleghi del Corpo di Commissariato**

dell'Esercito dislocati su tutto il territorio nazionale, impiegati nelle Direzioni d'Intendenza e nelle Unità della Forza Armata nonché quello **impiegato presso i Centri Amministrativi di Intendenza (CAI) all'estero** che hanno adottato gli opportuni temperamenti volti a garantire la necessaria aderenza per le contingenti ed urgenti esigenze di DPI, nonché a regolare gli indispensabili servizi logistici di caserma attraverso un'azione amministrativa pronta, efficace e aderente alla norma (es. le modifiche/integrazioni adottate per la regolazione dei servizi di vettovagliamento e di pulizie).

Tutto ciò nelle more che si procedesse all'individuazione dei fabbisogni di medio termine e ad affidare l'acquisizione di DPI, in forma accentra-



ta, al Centro di Responsabilità Amministrativa. Proprio l'attività condotta a livello accentrato ha, infatti, consentito nei mesi di aprile e maggio di contrattualizzare un sufficiente numero di dispositivi e di attivare, finalmente, in maniera strutturata la catena logistica di Forza Armata per la distribuzione fino ai minimi livelli di materiale idoneo e certificato.

Ma l'azione di supporto amministrativo fornita dal personale del Corpo si è, altresì, estesa anche alla finalizzazione di numerose misure tese al



rafforzamento della sanità militare, quale importante contributo alla resilienza del sistema sanitario nazionale, tra le quali:

- la sanificazione e la disinfezione straordinaria di ambienti e mezzi;
- la riqualificazione delle infrastrutture atte ad accogliere il personale in degenza o in quarantena;
- il potenziamento delle infermerie di reparto e degli ospedali militari;
- l'acquisizione delle attrezzature sanitarie e dei beni per la realizzazione di ospedali da campo e *Drive Through;*
- l'acquisizione dei kit diagnostici per il funzionamento della rete di "diagnostica molecolare".

L'esperienza acquisita è risultata determinante anche per affrontare una sfida ancora più grande chiesta alla Difesa, probabilmente la più importante e complessa attività logistico-amministrativa chiesta alle Forze Armate dal dopoguerra.

In data 1° marzo 2021, il Presidente del Consiglio dei Ministri nomina il Generale di Corpo d'Armata Francesco Paolo FIGLIUOLO nuovo Commissa-

rio Straordinario all'emergenza COVID-19: viene quindi costituita, sulla base del compito e degli obiettivi prefissati, la nuova Struttura Commissariale di Supporto. Un'organizzazione complessa e articolata, con capacità in ambito legale, logistico, amministrativo e di programmazione finanziaria. In sintesi, un articolazione che vede fortemente impegnati uomini e donne del Corpo e che esprime, in seno a tale Struttura, le proprie potenzialità in tutti i settori di precipua competenza.

Attualmente la Struttura Commissariale di Supporto, proprio per i compiti assegnati, è composta per il 40% di Ufficiali del Corpo di Commissa-



riato delle quattro Forze Armate e della Guardia di Finanza. Un contributo significativo in termini sia quantitativi ma soprattutto qualitativi che, in brevissimo tempo, ha consentito il raggiungimento di eccezionali risultati nel campo amministrativo-contabile e legale a supporto dello "sforzo principale" della Campagna Vaccinale i cui eccellenti risultati sono quotidianamente visibili.

Ma è nelle "retrovie" che si gioca la vera partita, dove i "Commissari" assegnati alla Struttura Commissariale, con spirito di sacrificio e lontani dagli onori delle cronache operano nei settori di competenza garantendo:

- un notevole impulso sul piano amministrativo per consentire i pagamenti nei tempi dovuti, al fine di evitare sofferenze nel tessuto produttivo, già duramente provato a causa dell'emergenza;
- una gestione dei contratti ereditati dalla precedente struttura ed attivazione di nuovi Servizi/ Forniture indispensabili per il prosieguo della Campagna Vaccinale
- una ricognizione puntuale dei magazzini sparsi in tutta Italia (380.000 mc) e verifica dei materiali;
- un'azione di *spending review* per evitare impatti sui saldi di finanza pubblica
- una gestione finanziaria e di bilancio, pari a 5 volte quello di Esercizio della Difesa.

Uno sforzo notevole che il Corpo di Commissariato sta conducendo con i propri uomini, attraverso la quotidiana e fedele dedizione alla Forza Armata, il generoso sostegno alla comunità civile e il concreto contributo a favore della legalità, nel rispetto dei principi di onestà, integrità intellettuale, morale e professionale che da sempre sottendono al nostro motto "**Bene Gerendo Agimus".**

* Capo Ufficio Amministrativo Centrale dell'Ufficio Generale del Centro di Responsabilità Amministrativa dell'Esercito.

La Sezione di Commissariato del 198° Corso “Saldezza” in attività formativa presso l’UG– CRAEI.

A cura della Sezione di Commissariato del 198° corso “Saldezza”

La Sezione del Corpo di Commissariato del 198° Corso "Saldezza" si è recata, nel mese di marzo 2021, presso l’Ufficio Generale del Centro di Responsabilità Amministrativa in Roma per far conoscere nel dettaglio ai giovani Ufficiali i compiti e le funzioni dell’UG CRA “EI”, far apprendere nuove e preziose nozioni e permettere il consolidamento di conoscenze pregresse. L’attività, articolata in cinque giornate, ha approfondito aspetti sia di natura finanziaria sia di natura amministrativo-contabile. L’esperienza formativa ha così permesso agli Ufficiali Frequentatori di arricchire notevolmente il proprio bagaglio professionale.

Nell’ambito delle attività formative organizzate in favore degli Ufficiali frequentatori dei corsi di base del Comando per la Formazione e Scuola di Applicazione dell’Esercito Italiano, la Sezione del Corpo di Commissariato del 198° Corso "Saldezza" si è recata presso l’Ufficio Generale del Centro di Responsabilità Amministrativa dell’Esercito Italiano (UG CRA “EI”), con sede in Roma.

Gli obiettivi dell’attività erano molteplici: da un lato vi era la volontà di far conoscere nel dettaglio ai giovani Ufficiali i compiti e le funzioni dell’UG CRA “EI”, dall’altro vi era non solo l’intento di far apprendere nuove e preziose



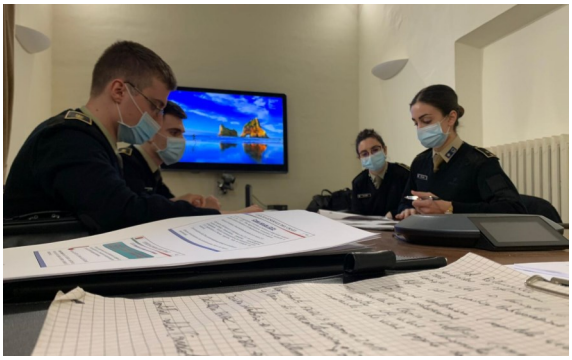
nozioni ma anche la finalità di permettere il consolidamento di conoscenze pregresse, acquisite durante l’iter formativo.

L’Ufficio Generale del Centro di Responsabilità Amministrativa dell’Esercito Italiano, diretto dal Capo del Corpo di Commissariato dell’Esercito, Maggior Generale Stefano REGA, dipende gerarchicamente dal Capo di Stato Maggiore dell’Esercito e ha alle proprie dipendenze la Direzione di Amministrazione dell’Esercito. Si precisa che, per effetto delle norme in materia di ordinamento militare, il titolare CRA “EI” è il Capo di Stato Maggiore dell’Esercito che, mediante un apposito atto, delega il Capo Ufficio Generale ad assumerne piena titolarità. Al fine di assolvere le proprie funzioni mantenendo costantemente la massima aderenza alle esigenze della Forza Armata, oltre ad un Ufficio di Coordinamento, si avvale di un Ufficio Bilancio, di un Ufficio Amministrativo Centrale e di un Ufficio Giuridico Anticorruzione e Trasparenza.

L’attività formativa svolta dai Tenenti del Corpo di Commissariato del 198° Corso, della durata complessiva di una settimana, ha interessato tutti gli uffici sopramenzionati ed è stata articolata in cinque giornate, ognuna caratterizzata da uno specifico programma.

Nella prima giornata sono stati affrontati i principali aspetti teorici connessi con la filiera di programmazione e gestione finanziaria e sono state analizzate le procedure di spesa in

contabilità ordinaria. Il secondo giorno è stata dedicato al SICOGE, il sistema di gestione della contabilità della Pubblica Amministrazione; oltre ad una approfondita spiegazione sugli aspetti generali del sistema, è stato possibile svolgere attività pratica attraverso delle esercitazioni. Nella terza giornata è stata trattata la materia contrattuale: dopo un inquadramento teorico sulle fasi della procedura di gara, sono stati esaminati dei casi pratici, che hanno agevolato la comprensione degli aspetti più tecnici legati alla materia. Nella quarta giornata, a seguito di un inquadramento normativo in materia di contenzioso amministrativo, con particolare riferimento a quello di natura contrattuale, è stata svolta un'esercitazione pratica sulla predisposizione di una memoria difensiva per l'Avvocatura dello Stato e di un parere di precontenzioso all'Autorità Nazionale Anti-Corruzione. Il quinto ed ultimo giorno, è stato dedicato ad un approfondimento sui lineamenti generali in materia di accesso civico generalizzato e di tutela della privacy delle ditte contraenti. Anche in questo caso è stato esposto un reale *case study* trattato dal CRA "EI".



Le nozioni teoriche relative alle materie trattate, impreziosite da numerose considerazioni e testimonianze personali maturate dagli Ufficiali del Corpo che hanno tenuto le lezioni, hanno suscitato profondo interesse ed estrema curiosità nei giovani Ufficiali della Sezione di Commissariato. A conclusione del periodo trascorso presso il CRA "EI", grazie al lavoro svolto di concerto con il personale militare effettivo, mosso costantemente da estrema professionalità ed esemplare dedizione, gli Ufficiali Frequentatori hanno potuto arricchire il proprio bagaglio professionale, ampliando i propri orizzonti, consapevoli del fatto che un'ottima preparazione sia la base per diventare un Ufficiale del Corpo, all'altezza della propria vitale funzione.



Digitalizzazione della Difesa. Un treno da non perdere.

A cura del Ten. Gianluca Bizzoni *

In questo numero il Ten. BIZZONI, Capo Sezione Gestione Finanziaria della D.d.I. della Brigata Informazioni Tattiche, ci guida nel dinamico mondo della trasformazione digitale, illustrando le opportunità offerte e mettendo in evidenza l'importanza di un'evoluzione che abbracci, in un'unica soluzione, processi, sistemi e personale.

I repentini mutamenti che stanno cambiando il volto della nostra società sono senza dubbio il risultato della tecnologia che avanza. Il processo di digitalizzazione è un fenomeno che ogni persona percepisce nella propria routine, ma che difficilmente riuscirebbe a spiegare in poche parole. Effettivamente la digitalizzazione comprende tante cose, ma se dovessi provare a descriverla, direi senza dubbio che si tratta di un insieme di cambiamenti prevalentemente tecnologici e culturali che rivoluzionano il modo di fare ogni cosa all'interno della società.

Oggi il mondo è già fortemente cambiato nonostante si parli solamente da pochi anni di trasformazione digitale. Questo perché, a differenza delle precedenti rivoluzioni industriali, *digital transformation* è un treno velocissimo che viaggia verso una direzione ancora (non del tutto) sconosciuta. Pensiamo all'internet delle cose (*internet of things*), che connette i nostri elettrodomestici con il mondo, permettendo al frigorifero di "capire" quando stanno finendo i beni alimentari e ordinare autonomamente la spesa a domicilio. Oppure pensiamo alle tecnologie *cloud*, in grado di elaborare, gestire ed archiviare un enorme quantità di dati senza i limiti fisici dei server. Nel 2019 le stampanti 3D hanno permesso di stampare il primo cuore umano per un paziente. E poi il 5G, il controverso mondo dei *social network* e molto altro. La digitalizzazione ha innumerevoli facce, ma quale di queste condizionerà maggiormente le Pubbliche Amministrazioni come la Difesa?

Il nostro dicastero è estremamente eteroge-



neo e strutturalmente complesso, ed è per questo che potrebbe essere difficoltosa la trasformazione nei vari settori della Difesa. Certo è che l'assolvimento della missione principale, che si concretizza nella difesa e sicurezza del territorio, passa per due grandi rivoluzioni digitali, diverse ma interconnesse tra loro.

La prima riguarda la componente operativa, che vede nella digitalizzazione il processo di modernizzazione di armi, vestiario, equipaggiamento e strumentazione ad alto contenuto tecnologico. Esempio ne è il progetto "Soldato Sicuro", un vero e proprio sistema d'arma che

abilita il soldato all'acquisizione digitale di informazioni mediante sistemi di comunicazione interoperabili tra loro.

La seconda rivoluzione digitale è quella della componente logistica nella sua più ampia accezione, ossia intesa come tutto quello che si muove e interagisce per produrre l'*output* operativo. Qui la prima fase della maturazione digitale può avviarsi anche grazie ad altri *driver* rispetto a quello dell'investimento in tecnologie digitali. Infatti, digitalizzazione è anche implementare le competenze del personale, è cambiare la cultura del lavoro rendendola più ricettiva al rischio e ai nuovi modelli organizzativi nel pubblico impiego, è saper creare una giusta strategia digitale che ottimizzi l'avvio al processo del cambiamento.

I vincoli di bilancio stringenti e l'attuale situazione legata al Covid-19 non fanno ben sperare per quanto riguarda gli investimenti nelle costose tecnologie *digital*. Ecco perché è fondamentale digitalizzare dove è già possibile fare la differenza: strategia e modelli organizzativi, cultura e competenze dei funzionari, integrazione dei processi.

Una strategia *digital* vincente, che sappia tener in considerazione obbiettivi e strumenti a disposizione della struttura, è certamente il primo passo. La Difesa, come tutte le Pubbliche Amministrazioni, è stata ampiamente stimolata da strategie comunitarie che hanno delineato il sentiero da seguire per una digitalizzazione consapevole. Approcci come il *digital by default* ("digitale per definizione"), che incita le pubbliche amministrazioni a fornire servizi digitali come opzione predefinita, è senza dubbio vincente. Questo cambio nelle gerarchie non è poi così scontato se pensiamo alla rigidità che caratterizza le amministrazioni dello Stato. Un'altra componente strategica è il principio del *once only* che impone alle pubbliche amministrazioni di chiedere ai cittadini e alle imprese le informazioni una sola volta. La sua applicazione è interessante se sfruttiamo questo principio nel rapporto tra Pubbliche Amministrazioni diverse, dove spesso risiedono dati e informazioni ridondanti che potrebbero essere chiesti una sola volta a livello governativo ma che, per difetti comunicativi interni all'organizzazione, vengono processati più volte. Strategia digitale vuol dire ragionare



partendo da questi principi che sono alla base dei nuovi modelli organizzativi ed è il primo dei tre vettori del cambiamento, nonché il più importante in questa fase.

Se la strategia è il biglietto che garantisce alla Difesa intesa come sistema, un posto sul "treno del cambiamento", il rischio è però quello di lasciare le persone alla stazione (e la digitalizzazione ha bisogno dell'uomo per non deragliare). Ecco perché il secondo acceleratore *digital* è quello della formazione dei dipendenti ed una conseguente cultura del lavoro più agile. Investire sul personale della Difesa oggi significa garantire un solido scheletro a sostegno delle successive fasi della digitalizzazione, ben più complesse di quella che stiamo vivendo.

Non meno importanti sono poi le nuove procedure e l'integrazione dei sistemi informatici, altro passaggio chiave che può aumentare l'efficienza della nostra struttura in maniera esponenziale. L'interoperabilità tra sistemi informatici in uso alla Difesa è chiaramente una grande sfida che va affrontata oggi, a premessa, nel prossimo futuro, di un unico sistema informatico integrato che raccolga tutte le funzioni necessari allo svolgimento delle attività operative e logistiche.

Appare piuttosto evidente che ci siano tanti modi per intervenire oggi in chiave *digital* senza spendere milioni di euro in super tecnologie. Formazione, strategia e processi sono i *driver* su cui investire e per i quali sarà doveroso dedicargli spazio singolarmente. Prendere coscienza oggi dell'esistenza del cambiamento è il primo passo verso un nuovo percorso, una via che porterà la Difesa a marciare a fianco della Quarta Rivoluzione Industriale, allineati e

*Capo Sezione Gestione Finanziaria della D.d.I. della Brigata Informazioni Tattiche.



Fondazione "Magg. amm. Oreste SALOMONE"



Si rende noto che è possibile prendere visione del Bando per l'assegnazione di borse di studio messe a concorso per l'anno 2021 sui siti Intranet ed Internet di F.A., nonché sulla *Web App* Esercito.

I capitoli del nostro essere.

A cura del Col. Franco DI SANTO*

1486 Pagine, 159 capitoli. Sono i numeri di una pubblicazione del 1965 redatta dal Ten. Col. amm. Italo SCIARRETTA e dal Magg. Amm. Antonio MAZZA che, tra le righe di aggiornamenti normativi che si sono succeduti nel tempo per poi essere definitivamente superati, racchiude ancora elementi di sorprendente attualità.

La storia delle Istituzioni militari indaga gli uomini, i mezzi e le norme che hanno composto le medesime nel tempo.

Riflettendo sulle norme e (in senso estensivo) gli scritti che hanno fatto la storia del nostro Corpo, il mio primo pensiero è andato a "L'Amministrazione Militare" redatto dagli (allora) Ten. Col. Amm. Italo Sciarretta (che sarebbe poi stato promosso Tenente Generale e avrebbe ricoperto la carica di Capo del Corpo di Amministrazione dell'Esercito negli anni '70) e Magg. Amm. Antonio Mazza. Il libro, edito dalla Società Tipografica Editrice Modenese – Mucchi di Modena nel 1965, ebbe diverse edizioni sicché negli anni '80 era ancora un valido testo di riferimento a cui chi scrive deve non poco della sua conoscenza amministrativa di base.

Il poderoso testo (ben 1486 pagine!) è suddiviso in 159 capitoli che esplicitano dettagliatamente in cosa si sostanzia l'amministrazione militare. Ovviamente gli aggiornamenti normativi, ma sfogliando il testo viene in mente anche il quadro strategico a cui comunque l'amministrazione si adegua (basti pensare al capitolo riferito alla paga del soldato di leva, figura oggi scomparsa), hanno reso questo libro in gran parte superato ma non del tutto se si pensa alla parte introduttiva del testo in cui è possibile leggere questa interessante descrizione dell'Esercito: "L'Esercito assomma in sé attività multiforme che interessano il funzionamento di tutti i servizi necessari per la vita e l'azione attiva, e all'occorrenza combattiva, di un ingente massa di uomini costituenti nel loro complesso una grande famiglia mutevole nel numero dei suoi componenti e con i più svariati bisogni."

Noi tutti, scrivono i nostri autorevoli autori e predecessori, apparteniamo dunque ad una grande famiglia che per sé stessa necessità di valori, comportamenti e sacrifici che vanno ben oltre alla mera azione professionale di ciascuno: è bene non dimenticarlo mai.



*Direttore del Centro Pubblicistica Esercito



Storia, tradizioni, valori, benefits e...tanto altro

A.NA.CO.MI

ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMMISSARIATO MILITARE

Info: anacomipresidenza@gmail.com

ISCRIVITI ADESSO!



FONDAZIONE "ORESTE SALOMONE"

Info: smecra@esercito.difesa.it

Ti aspettiamo!

Fondazione Oreste Salomone



Nasce l'importante convenzione tra
la **Fondazione Oreste Salomone** e **Aspevi Roma srl**,
Agenzia di Vittoria Assicurazioni spa, volta ad offrire servizi
assicurativi all'avanguardia
rivolti agli associati della fondazione.
L'accordo prevede un'ampia gamma di **prodotti innovativi**

Vittoria Assicurazioni

AGENZIA di ASPEVI ROMA

ASPEVI ROMA SRL
Via Abruzzi, 4 - 00187 - Roma (RM)
T- 06 679 8199 | mail: infoaspevi@agentivittoria.it

Il Corpo di Commissariato presso l'Allied Rapid Reaction Corps (UK) e il DACOS G8: esperienza professionale e personale presso un Organismo Internazionale della NATO.

A cura del Ten. Col. Ciro ESPOSITO*

Prosegue il nostro viaggio tra i molteplici ambiti di impiego degli Ufficiali del Corpo di Commissariato. In questo numero di BGA, il Ten. Col. Ciro ESPOSITO racconta la sua entusiasmante esperienza in un importante Organismo della NATO.

HQ ARRC e la sua Mission

L'Head Quarter dell'*Allied Rapid Reaction Corps* (HQ ARRC) è un Quartier Generale della NATO, di livello Corpo d'Armata, altamente flessibile e rapidamente dispiegabile per operazioni in risposta alle crisi, che può eseguire con una connotazione *Joint* (JTF – *Joint Task Force* - livello operativo), *Land* (LCC - *Land Component Command* - livello operativo), o *Corps* (Corpo d'Armata - livello tattico).



Il Corpo di Commissariato dell'Esercito Italiano in ARRC

L'ARRC presenta tre posizioni ricoperte da Ufficiali superiori del Corpo di Commissariato dell'Esercito Italiano:

- ***Assistant Legal Adviser*** (presente nel HQ, grado Maggiore);
- **Capo Nucleo di Supporto Nazionale** (grado Tenente Colonnello);
- ***Deputy Assistant of the Chief of Staff*** **della Branca G8** (**DACOS G8**, presente nel HQ, grado Tenente Colonnello).

Il DACOS G8, o *Deputy ARRC Financial Controller*, è inserito nella Branca G8 e la sua posizione rientra tra quelle idonee al servizio di Stato Maggiore (s.SM).

L'esperienza professionale e personale come DACOS G8

Il G8 è un settore fondamentale del Quartier Generale il cui compito è di supportare l'HQ in materia di pianificazione finanziaria, di esecuzione del *Budget* approvato e di acquisizione e contratti.

Il DACOS di Branca è parte integrante del contesto in argomento, fungendo da Vice Capo Ufficio ed esercitando la vigilanza sulle citate attività preminenti e sulle rispettive sezioni che le trattano.

La pianificazione finanziaria, *in primis*, è una materia fondamentale per l'HQ. Si dice che la finanza senza strategia è meramente una rappresentazione di numeri, mentre la strategia senza finanza equivale semplicemente a sognare.

Nel Quartier Generale c'è un attenta quantificazione dei costi per le attività in programma, seguito da un processo di screening e di approvazione interna del Budget che, una volta approvato, vive la sua esecuzione nell'anno successivo.

Nella fase esecutiva si riscontra una maggiore snellezza contabile e procedurale rispetto al sistema nazionale, con l'inserimento dei docu-

menti strettamente essenziali a dimostrazione della spesa effettuata. Questo favorisce una gestione più rapida delle pratiche amministrative, ma richiede comunque una particolare attenzione al fine di evitare errori contabili ed amministrativi.

In materia di acquisizione e contratti il G8 provvede a indire gare con procedura formale o informale, stipulare contratti e/o emettere ordini eseguiti nell'anno di pertinenza o su base pluriennale, a seconda della tipologia di servizio richiesto.



Anche in questo ambito si nota una maggiore snellezza procedurale ed amministrativa, con procedure semplificate al di sotto di € 160.000.

Gli altri principali compiti del DACOS G8, oltre a quelli citati, sono:

- fornire consigli sulle procedure finanziarie;
- valutare il personale del G8 attraverso appositi reports;
- partecipare attivamente al processo di pianificazione operativa;
- sovraintendere alla redazione delle *Financial and Administrative Instructions*;
- svolgere ulteriori compiti impartiti dal *Chief of Staff*, previa consultazione del SNR italiano.

L'attività svolta dal DACOS G8 è intensa, comporta una rilevante attenzione e flessibilità necessaria per l'impiego di sistemi contabili e procedurali alquanto differenti rispetto a quelli nazionali.

La *Framework Nation* (UK) sicuramente conferisce un'impronta importante nel sistema gestionale del Quartier Generale e quindi del G8. Una fetta considerevole del personale presente nel HQ è madrelingua, pertanto, l'inglese adottato può presentare qualche leggera difficoltà aggiuntiva rispetto ad altri organismi internazionali con personale di massima non "*mother tongue*". La difficoltà iniziale, però, rappresenta anche uno stimolo a migliorare ulteriormente le conoscenze linguistiche acquisite, che sono di grande ausilio per un Corpo di Commissariato moderno, sempre più impiegato in contesti e consessi internazionali.

Nonostante l'importante presenza britannica, tuttavia, la connotazione multinazionale dell'HQ è fortemente sentita e pregnante.



Quando si opera a stretto contatto con personale di nazioni eterogenee per il raggiungimento di fini comuni, si ha la forte sensazione di lavorare condividendo con pienezza di intenti, a prescindere dal Paese o lingua di origine.

Le differenze tra popoli e professionalità diventano un incentivo all'integrazione e non un alibi alla divisione. Questo spirito si respira nei *meetings*, tra lo *staff*, tra i soldati operanti nel Quartier Generale e in qualsiasi attività svolta.



L'organizzazione di eventi legati a particolari ricorrenze delle nazioni partecipanti oltre a quelli internazionali permette, altresì, di immergersi anche nelle specifiche tradizioni che investono non solo l'aspetto militare, ma anche culturale e sociale dei singoli Paesi organizzatori.

Tutto viene ricostruito dando un'impronta fortemente nazionale, consentendo al personale straniero, unitamente ai propri familiari, di apprezzarne le bellezze ed anche i sapori tipici dei diversi territori.

Le varie famiglie, inoltre, si legano fortemente diventando, così, un'unica famiglia internazionale solidale e coesa, anche nei momenti di difficoltà.

In UK si presentano alcune specificità rilevanti. Il Codice Stradale e la guida sono differenti, come molte delle abitudini inglesi. L'approccio alla vita è basato su un principio cardine che si impara presto ad stimare, ovvero il principio del "easy" (facile). *Easy* è l'apparato burocratico che consente l'iscrizione scolastica con una e-mail. *Easy* è il loro modo di acquistare beni e servizi, o di svolgere qualsiasi attività, con uno spinto sistema di automazione adottato anche dalle persone più anziane. *Easy* sono i loro costrutti nel linguaggio, che tendono ad essere semplici e diretti. Il denaro contante circola molto poco, pienamente sostituito da cellulare o carte.

Un altro principio caratterizzante il modo di vivere e, quindi, di lavorare in UK è la "fiducia". Il tener fede ai propri propositi è un principio fondamentale fino a che non sia dimostrato il contrario. Questo sistema, che sembrerebbe aprire al rischio di facili inadempienze o possibili problematiche, di fatto alimenta e supporta il principio precedente. È più "easy" perché "ci si fida" anche di più. Questi elementi, quindi, si riversano nella vita quotidiana riducendo ampiamente la burocrazia nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e il mondo privato.

Sicuramente ci sono degli aspetti migliorabili, dove invece la nostra nazione eccelle; tuttavia, il segreto di un'esperienza del genere sta proprio nell'assorbire maggiormente gli elementi utili e positivi riscontrati per poi metterli a disposizione dell'Amministrazione e del Paese, verso i quali si resta fortemente riconoscenti per la grande opportunità professionale e umana vissuta.

**G8 Branch - Deputy Assistant Chief of Staff HQ ARRC (UK)*

Il nuovo HUB Vaccinale presso la Scuola di Commissariato di Maddaloni.

A cura del Col. Claudio MILONE*

La quotidiana “battaglia” contro il COVID-19 ha un nuovo baluardo, un’altra ferrea frontiera: la Scuola di Commissariato dell’Esercito. Il nostro prestigioso istituto di formazione ha reso disponibile un padiglione sito nella Caserma “Magrone” per l’allestimento di un HUB vaccinale a favore della popolazione.

Il 9 Giugno è stato inaugurato presso lo storico padiglione dell’ex “arte bianca” della Caserma “Magrone” della Scuola di Commissariato il nuovo Centro Vaccinale dell’ASL di Caserta costituito nell’ambito dell’operazione “Eos”, coordinato dallo Stato Maggiore della Difesa, e sotto l’egida del Comando Operativo di Vertice Interforze.



Ben 12 le postazioni per la somministrazione dei vaccini, un pool di 18 medici dell’ASL di Caserta tra dirigenti e operatori sanitari, coadiuvati dal personale della Protezione Civile del Comune di Maddaloni, la media di oltre 1.500 vaccini al giorno. Sono questi i numeri e la potenzialità che esprime attualmente il neo Centro Vaccinale, destinata a crescere nel tempo, stante l’obiettivo dell’ASL di Caserta di superare le 2.000 dosi di vaccino giornaliere. Ciò anche in considerazione della vasta area territoriale che abbraccia, dalla città di Maddaloni a tutti i comuni della Valle di Suessola.



La struttura è stata realizzata grazie alla proficua collaborazione tra la Scuola di Commissariato, l’ASL di Caserta e le Istituzioni Regionali e Locali, in un contesto di sinergia istituzionale finalizzato alla tutela della salute dei cittadini.
Il banner “Uniti si Vince”, che accoglie gli ospiti e aleggia imperioso all’ingresso del Centro, sintetizza perfettamente lo spirito di solidarietà, di sinergia e di unione di intenti che ha caratterizzato e permeato questa importante attività istituzionale.
Il personale medico dell’ASL gestisce all’interno del Centro Vaccinale tutte le attività sanitarie, dalla sala per le emergenze di primo soccorso alla conservazione, dosaggio e somministrazione dei vaccini e alla gestione della sala di attesa dove ciascun utente, dopo aver ricevuto la dose, attende un determinato periodo di tempo prima di essere dimesso.
Il personale della Scuola cura il dispositivo logistico nella sua interezza, ovvero:

- registrazione degli utenti all’ingresso e

all'uscita della Caserma "Magrone";
- afflusso e deflusso degli utenti, anche all'interno del Centro vaccinale;
- attività di minuto mantenimento volte a garantire la piena efficienza del padiglione;
- attuazione di tutte le misure di sicurezza necessarie, stante la notevole affluenza quotidiana di cittadini presso la Caserma "Magrone".



Una organizzazione logistica ben sincronizzata nei suoi singoli meccanismi, gestita da una sala operativa allestita esclusivamente per tale tipologia di attività con l'impiego di un cospicuo numero di personale in turni settimanali, che ha rinsaldato l'appartenenza al Corpo ed evidenziato le competenze, la professionalità, la capacità, la passione e la volontà realizzatrice dei militari della Scuola.

La costituzione del Centro Vaccinale è la fedele testimonianza di un passato che si ripropone con sfaccettature ed eventi diversi ma simili nei significati e negli obiettivi.

Infatti, il padiglione, denominato ex "arte bianca", dove in passato venivano preparati prodotti da forno di alta qualità per le esigenze della Forza Armata, è stato protagonista durante il terremoto della Campania del 23 Novembre 1980. Proprio in questo padiglione, veniva preparato il pane per le popolazioni colpite dal sisma e trasportato con gli elicotteri che atterravano e decollavano dal Piazzale delle Bandiere della Caserma "Magrone".

Come allora a distanza di 41 anni, in una sorta di suggestiva continuità storica, anche oggi la Scuola di Commissariato in un frangente socio/economico alquanto delicato per il nostro Paese, ha messo in campo una vasta gamma di peculiari capacità professionali, schierando un efficace dispositivo operativo e logistico per



fronteggiare la pandemia al servizio e al fianco delle Istituzioni e dei cittadini.

I noti "Corsi e ricorsi storici" di Gian Battista VICO identificano la loro ideale collocazione in questo affascinante cammino storico di eventi simili nel tempo e accaduti nello stesso luogo.

Tracce del passato, memorie storiche che rivivono e sono ben visibili nel piccolo ma suggestivo museo allestito all'interno del centro vaccinale. Un area dedicata all'esposizione di interessanti cimeli, tipica testimonianza delle tra-

dizioni e delle capacità operative del Corpo di Commissariato.



Un allestimento, allocato lungo il percorso che porta alle postazioni vaccinali, che ha suscitato l'interesse e l'ammirazione degli utenti.
In questo contesto non poteva mancare la nota di colore: le famiglie che dimorano nelle unità immobiliari antistanti l'ingresso della Caserma "Magrone" quotidianamente offrono ai militari in servizio all'accettazione" un thermos di caffè e la colazione. Un gesto semplice che insieme ai tanti favorevoli commenti sui social e soprattutto ai tanti "grazie" dei cittadini, assumono significati di alto valore in quanto, oltre a testimoniare la vicinanza e il forte legame con la popolazione, da soli ripagano dei tanti sforzi che la Scuola di Commissariato sta compiendo con entusiasmo e passione.
Un sentimento di condivisione che la Scuola di Commissariato ha recepito con entusiasmo, forte della consapevolezza di essere anche oggi, come allora nel 1980, un costante punto di riferimento per la nostra Forza Armata e per i cittadini.







*Ufficiale PI presso la Scuola di Commissariato dell'Esercito.

Personale militare che presta temporaneamente servizio come civile nelle posizioni a status internazionale bandite dalla NATO.

a cura del Ten. Col. Bernardino GAMBONI*

L'Articolo 891 del Codice dell'Ordinamento Militare consente ai militari di essere impiegati per incarichi di durata non inferiore a sei mesi presso Enti od organismi Internazionali e Stati esteri. Parliamo delle Posizioni a Status Internazionale e in particolare dell'istituto del *Secondment.* A descriverne tale opportunità di impiego è il Ten. Col. Bernardino GAMBONI, *Head of Personnel Administration* presso la NATO HELICOPTER MANAGEMENT AGENCY.

La NATO si avvale del contributo di un'importante componente di personale civile per l'assolvimento dei suoi compiti (in totale circa 6.000 persone secondo i dati pubblicati sul sito www.nato.int), che occupa posizioni a status internazionale presso il Quartier Generale, in alcuni dei suoi Comandi Militari e nelle Agenzie. Si tratta di diverse figure professionali il cui reclutamento è limitato ai cittadini appartenenti ai 30 Stati Membri, e i cui costi sono posti a carico del *budget* dell'Alleanza.

Reclutamento.

Il reclutamento avviene sulla base del merito, e attraverso un processo selettivo articolato in più fasi: la prima, volta alla verifica del possesso dei requisiti previsti nel bando, e la seconda finalizzata ad accertare se il candidato possiede le qualità necessarie ad assolvere l'incarico. Al personale reclutato è richiesto il possesso delle abilitazioni di sicurezza da predisporre a cura della propria Nazione, e il rispetto di alcuni standard sanitari alla cui verifica l'interessato deve sottoporsi all'atto del reclutamento e al termine di ciascun anno lavorativo.

Può essere reclutato personale che abbia:

- un'età compresa tra i 21 e i 60 anni;
- assolto gli obblighi di leva nello Stato di appartenenza, ove esistenti;
- un'adeguata conoscenza di una delle 2 lingue ufficiali: inglese e francese.

Istituto del *secondment.*

Fermo restando che l'assunzione di un incarico presso la NATO è da considerarsi incompatibile con altri impieghi in ragione del rapporto di esclusività, esiste tuttavia un istituto, quello del *secondment*, che dà la possibilità di reclutare, per limitati periodi di tempo, personale appartenente a un'amministrazione pubblica o alle Forze Armate di uno degli Stati Membri. Il personale reclutato attraverso questa previsione mantiene un collegamento con l'amministrazione di appartenenza che, una volta terminato il *secondment,* deve reintegrarlo. In ambito nazionale la norma di raccordo è rappresentata all'articolo n. 891 del Codice dell'Ordinamento Militare che consente di collocare fuori ruolo il militare che deve assumere un impiego o un incarico temporaneo di durata non inferiore a sei mesi presso enti od organismi internazionali e Stati esteri.

Il personale "secondato" è soggetto alle condizioni di impiego della NATO e, se militare, non

può indossare l'uniforme.

Durata del Contratto.

La NATO offre contratti iniziali unicamente a tempo determinato, con durata minima di un anno e massima di 3 (rinnovabili).

In particolari casi, come per il personale "secondato", è possibile estendere il contratto iniziale fino al 5° anno. Al riguardo, occorre tuttavia evidenziare che ciascuna entità NATO che impiega personale civile a status internazionale può, nel rispetto di detti parametri, articolare la durata dei propri contratti in ragione delle proprie esigenze.

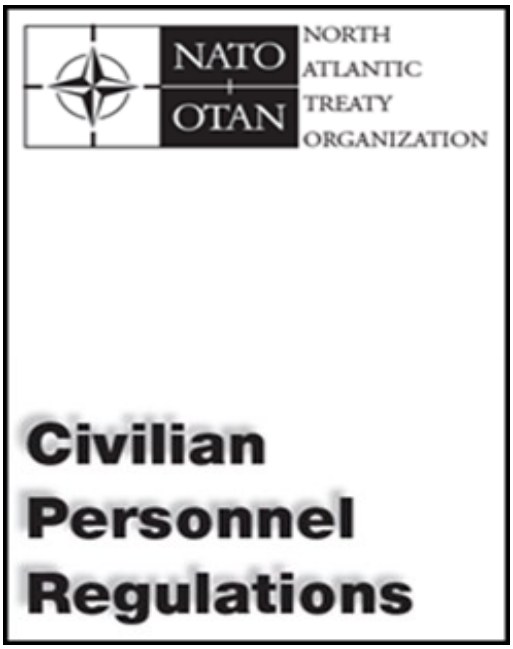
Al personale destinatario di più contratti a tempo determinato che ha servito per più di dieci anni continuativi in posizioni diverse dal *secondment* può, in sede di ulteriore rinnovo, essere offerto un contratto a tempo indeterminato.

Esiste anche una fattispecie "residuale" di personale rappresentato dai *temporary* e dai *consultant,* che possono essere assunti per limitati periodi (rispettivamente 6 e 3 mesi) e solo per determinate specifiche esigenze, come nel caso in cui si debba sostituire uno *Staff Member* temporaneamente assente o sia necessario il ricorso a consulenze esterne.

Il "contratto", cioè il documento che contiene previsioni quali ad esempio l'entità dello stipendio, è sottoscritto dall'Head of NATO Body e deve essere controfirmato dall'interessato per accettazione. Tutti i contratti iniziali sono soggetti a un periodo di prova di 6 mesi (3 mesi per quelli di un solo anno) durante il quale il rapporto di lavoro può concludersi nel caso in cui la performance dello *Staff Member* sia al di sotto degli standard richiesti. È prevista anche la possibilità di dimettersi dandone preavviso. Il limite di età per il collocamento in quiescenza è fissato a 65 anni, seppur esista anche la possibilità di arrivare fino al 67° anno in presenza di particolari condizioni.

Obblighi, responsabilità e disciplina.

Lo *Staff Member* è soggetto all'autorità dell'Head of NATO *Body* ed è tenuto al rispetto delle disposizioni attinenti sia al suo status che



alla sicurezza delle informazioni. Il mancato rispetto può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari che, a seconda della gravità, possono anche causare la conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Trattamento economico di attività.

Il trattamento economico da corrispondere alle menzionate categorie di personale varia in funzione del grado. La sua entità è determinata annualmente dal Consiglio Atlantico tenendo conto delle possibili variazioni intervenute nelle Nazioni interessate in termini di potere d'acquisto. Detta decisione è assunta sulla base delle raccomandazioni del *The International Service for Remunerations and Pensions (ISRP)*, organismo internazionale che, tra l'altro, si occupa di questioni afferenti al trattamento economico di attività e di quiescenza del personale in servizio presso organizzazioni quali la NATO, il Consiglio d'Europa, l'Agenzia Spaziale Europea ed altre. Lo stipendio di ciascun Staff Member è soggetto a un incremento periodico

di circa il 2% se la performance raggiunge gli standard previsti (corrisposto ogni 12, 18 o 24 mesi a seconda dell'entità NATO).

Trattamento economico di quiescenza

A decorrere dal 2005 la NATO ha modificato il sistema di calcolo del trattamento di quiescenza, che è passato da quello retributivo a quello contributivo. In senso generale, il personale contribuisce alla propria pensione nella misura dell'8% dello stipendio (al quale è possibile aggiungere volontariamente un'ulteriore quota fino al 5%) mentre l'organizzazione con una quota del 12%. La somma accantonata è gestita dall'organizzazione a livello centrale che la investe, sulla base delle indicazioni dell'interessato, in appositi fondi diversificati in ragione del rischio. Il fondo accumulato è corrisposto al termine del rapporto di lavoro e, a seconda degli anni di servizio, ciò può avvenire in un'unica soluzione o in ratei.

Ferie, spese per il trasloco e trattamento di missione.

Il personale matura 2,5 giorni di ferie retribuite al mese da prendersi entro aprile dell'anno successivo. È possibile anche concedere giorni di ferie aggiuntivi in presenza di speciali circostanze, come anche giornate di congedo in occasione della nascita di un figlio o di adozione. Le spese di trasloco in occasione dell'assunzione dell'incarico e al termine del contratto sono a carico dell'organizzazione e sono calcolate in ragione del nucleo familiare. In caso di missione, al personale compete un'indennità giornaliera diversa a seconda della Nazione dove questa si svolge, determinata periodicamente dal NAC sulla base delle raccomandazioni dell'ISRP. Il 50% di detta indennità è da dedicarsi al pagamento delle spese di albergo documentate mentre la restante parte è corrisposta in misure percentuali in ragione della durata del servizio. In caso di pernottamento in strutture private non documentate, in luogo del rimborso delle spese di albergo, è prevista la corresponsione di una misura forfettaria del 15%.

Assicurazione e copertura delle spese mediche.

All'interessato viene dedotta mensilmente una quota dello stipendio per il pagamento di un premio assicurativo che copre, secondo misure predeterminate, le spese sanitarie (comprese quelle del nucleo familiare se a carico) e i rischi professionali.

Privilegi e immunità.

Indennità di espatrio (*Expatriation allowance*)	Corrisposta mensilmente, è pari al 10% del salario. È applicabile al solo personale espatriato, cioè di nazionalità diversa dalla Nazione ospitante. Dal 2012 è ridotta annualmente del 2% a partire dal sesto anno fino ad esaurimento
Indennità di sistemazione *(Installation Allowance*)	Misura *una tantum* la cui entità varia in ragione della condizione di espatriato e del carico familiare. E' previsto un supplemento per coloro che provengono da alcune aree geografiche
Indennità per il coniuge a carico *(Basic Family Allowance)*	Misura fissa, determinata annualmente, da corrispondere mensilmente al personale sposato. La misura è raddoppiata se il coniuge risiede con lo *Staff Member* nel luogo di servizio
Supplemento per i figli a carico (*Dependent Child Supplement)*	Misura fissa, determinata annualmente, da corrispondere mensilmente ai figli fino al 18° anno di età o fino al 22° se ancora studenti
Supplemento per genitori disabili a carico (*Supplement for Disabled parent)*	Misura fissa, determinata annualmente, da corrispondere mensilmente per ogni genitore a carico
Indennità per i figli disabili *(Supplement for Disabled Child)*	Misura fissa, determinata annualmente, da corrispondere mensilmente per ogni figlio con disabilità
Indennità scolastica (*Education Allowance)*	Le spese di studio per i figli a carico fino al 22° anno di età sono rimborsabili entro certe soglie al solo personale espatriato

**Head of Personnel Administration*
NATO HELICOPTER MANAGEMENT AGENCY

Contatta la Redazione

STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO
UFFICIO GENERALE DEL CENTRO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ESERCITO ITALIANO.

Telefono: 06 47357902
Sotrin: 1037902
smecra@esercito.difesa.it



ESERCITO