

Zeitschrift: Rivista militare della Svizzera italiana
Herausgeber: Lugano : Amministrazione RMSI
Band: 72 (2000)
Heft: 5

Artikel: Personale professionista nell'Esercito XXI : impiego, compiti e nuove sfide
Autor: Zollinger, Paul
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-247458>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 30.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Personale professionista nell'Esercito XXI: impiego, compiti e nuove sfide

FORZE TERRESTRI, PAUL ZOLLINGER SOTTOCAPO DI SM DEL PERSONALE INSEGNANTE

Nell'Esercito XXI al personale professionista spetteranno dei compiti e degli impegni interessanti e parzialmente nuovi. Tali compiti dovranno, a seconda del profilo richiesto, essere assunti dalla categoria che ora chiameremo militari di professione e da soldati assunti per contratto, così come da personale civile. Il personale civile dell'amministrazione centrale, dell'Ufficio delle forze terrestri e dell'aviazione non è qui considerato personale professionista. La professionalizzazione dell'istruzione di base garantisce un miglioramento del livello d'istruzione della milizia. Il personale civile sarà impiegato, come prima, nel settore dell'istruzione e della manutenzione.

Fabbisogno e piano di crescita degli effettivi

Il fabbisogno esatto di personale professionista potrà essere determinato soltanto quando saranno state prese tutte le decisioni in materia di strutture. Le prime stime parlano di almeno cinquemila uomini. Partendo dall'effettivo attuale del corpo degli istruttori e delle guardie di fortezza, pari a tremilaseicento, ciò comporterebbe dunque un aumento di circa millequattrocento unità. Il piano di crescita provvisorio, personale d'esercizio e di assistenza escluso, prevede quanto segue:

Anno contrattuali	Professionisti e spec	Mil
2000	1950	200
2001	2025	300
2002	2100	500
2003	2175	750
2004	2250	900

Ingaggiare e formare personale supplementare è fondamentale per il successo di Esercito XXI. Condizioni per farlo sono le seguenti: effettuare degli sforzi particolari nel settore della pubblicità, proporre condizioni d'impiego favorevoli e dare della professione un'immagine attraente. Le idee che qui di seguito illustreremo sono già in corso di realizzazione.

"Militare professionista" e "soldato contrattuale"

Mantenere invariati gli attuali effettivi del personale professionista è oggi molto difficile. Questo si spiega con l'atrofia del mercato del lavoro, la diminuzione notevolissima in cifra assoluta dei militi di mi-

lizia da formare e la minore attrattiva della professione.

Le linee direttive qui esposte tengono conto dei bisogni particolari di Esercito XXI così come della nuova legge sul personale della Confederazione.

Migliorando l'immagine della professione, creeremo le premesse favorevoli alla tanto attesa crescita del personale. Gli sforzi di rivalORIZZAZIONE devono concentrarsi sui cinque punti seguenti:

- offrire compiti e sfide responsabilizzanti che procedano di pari passo con le competenze indispensabili e con uno statuto sociale prestigioso;
- garantire possibilità di sviluppo a candidati di diversa formazione, adatte alla situazione odierna sul mercato del lavoro;
- vegliare sull'adattabilità al mercato del lavoro grazie a formazioni complementari mirate e all'interazione tra formazioni diverse;
- autorizzare reali possibilità di crescita grazie a una gestione trasparente del personale;
- offrire delle indennità materiali conformi alle condizioni di mercato prendendo in considerazione condizioni di lavoro particolari.

Compiti di responsabilità e sfide

Nell'Esercito XXI il personale professionista eserciterà un'attività affascinante in favore della sicurezza del nostro Paese. Dei compiti oggigiorno sempre più numerosi nel settore della condotta e dell'attività di Stato maggiore durante operazioni di salvaguardia delle condizioni di esistenza e di promozione della pace si aggiungeranno alle missioni prime dell'Esercito, ossia l'impegno di sicurezza settoriale e la difesa.

Colui che fosse alla ricerca di un'attività variata ed esigente troverà piacere, quale militare professionista, ad operare in diretta collaborazione con i quadri della condotta e della pianificazione. La professione necessita tuttavia, come qualsiasi altro compito civile di portata analoga, un grande senso di responsabilità, delle competenze tecniche e sociali elevate così come una grande flessibilità nei confronti dell'attività stessa, del luogo d'impiego, degli orari. La vita privata, insomma, richiederà talvolta qualche sacrificio...

Possibilità di sviluppo

Condizione indispensabile, oggi come ieri, per i candidati, un grado di ufficiale di milizia, eventualmente di sottufficiale. Gli esami d'ammissione, già introdot-

Il fabbisogno esatto di personale professionista potrà essere determinato soltanto quando saranno state prese tutte le decisioni in materia di strutture. Le prime stime parlano di almeno cinquemila uomini. Mantenere invariati gli attuali effettivi del personale professionista è oggi molto difficile. Questo si spiega con l'atrofia del mercato del lavoro, la diminuzione notevolissima in cifra assoluta dei militi di milizia da formare e la minore attrattiva della professione.

Sarebbe errato escludere gli ufficiali di milizia dalle funzioni più elevate di comando, così come lo sarebbe per quelli di carriera.
È dunque buona cosa separare parzialmente la carriera miliziana da quella professionista.
Per esempio non avrebbe senso per un ufficiale di carriera dirigere contemporaneamente uno stage formativo e comandare un battaglione.
Egli deve, secondo gli stessi criteri che valgono per il suo camerata di milizia, poter ottenere un avanzamento secondo i gradi applicati nella carriera professionista.

ti da qualche anno, prendono in considerazione la personalità del candidato e le sue competenze sociali. Garantiscono così che soltanto i migliori saranno assunti. In linea di principio è necessario avere in precedenza esercitato, per un periodo più o meno prolungato, la funzione di ufficiale/sottufficiale per contratto prima di diventare ufficiale/sottufficiale di carriera. In tal modo tanto il datore di lavoro che il candidato hanno la possibilità di verificare la validità della loro scelta prima di un'assunzione definitiva. Gli studenti universitari e delle scuole universitarie professionali potranno in futuro essere coinvolti già dopo aver superato un esame preliminare. Al termine dei loro studi accademici saranno comunque tenuti ad effettuare uno stage formativo di diploma e di esercitare in seguito per un periodo minimo la funzione di ufficiale di carriera nel cosiddetto gruppo d'intervento 1 in veste di comandante di compagnia, capoclasse di SU ecc.

Adattabilità al mercato del lavoro

Come conseguirla? Vigilando da un lato che i diplomi ottenuti da ufficiali di carriera presso la scuola militare superiore del Politecnico di Zurigo (Bachelor e Master) siano riconosciuti sul piano civile e dall'altro che l'istruzione di milizia offra una formazione permanente e una formazione supplementare basate sulle funzioni future del candidato.

In tal modo gli ufficiali di carriera che non riuscissero a passare nei gruppi d'intervento E3 ed E4, avrebbero a disposizione un'opportunità reale di riconversione, tanto nell'amministrazione che nel privato. Agli ufficiali contrattuali è proposta una formazione tagliata su misura nell'ottica di una riconversione nel settore privato, nell'amministrazione pubblica o nell'esercito professionista. L'interazione fra le varie formazioni dovrebbe anche permettere agli ufficiali e sottufficiali di milizia di riconvertirsi, dopo aver superato con successo la procedura di selezione prevista e aver seguito la formazione specifica alla loro funzione.

Reali possibilità di carriera

Per gli ufficiali di carriera l'esperienza di condotta acquisita quale comandante di compagnia, di battaglione o di brigata fa anch'essa parte della loro possibilità di sviluppo. Sarebbe errato escludere gli ufficiali di milizia dalle funzioni più elevate di comando, così come lo sarebbe per quelli di carriera. È dunque buona cosa separare parzialmente la carriera miliziana da quella professionista. Per esempio non avrebbe senso per un ufficiale di carriera dirigere contemporaneamente uno stage formativo e comandare un battaglione. Egli deve, secondo gli stessi criteri che valgono per il suo camerata di milizia, poter ottenere un avanzamento secondo i gradi applicati nella car-

riera professionista. Questa parità di opportunità è essenziale tanto per l'uno che per l'altro e non può essere raggiunta che se la gestione delle due carriere è assicurata da un unico e medesimo organo.

Condurre con trasparenza ed onestà l'impiego e l'istruzione del personale è fondamentale soprattutto nelle unità amministrative, con personale professionista e in conformità con i vari gradini. Quanto agli ufficiali di carriera delle alte unità d'intervento E3 ed E4, in genere, tenenti colonnelli e colonnelli, la gestione della carriera e il management Development sono assicurati da un organo centrale che si assume gli stessi compiti anche per i quadri superiori di milizia. Tanto gli esami d'ammissione che le procedure di selezione, a tutti i livelli della gerarchia, sono pure organizzati per l'insieme del personale professionista da un organo centrale e secondo criteri ben definiti. Il nuovo sistema salariale adottato nel quadro della nuova legge sul personale della Confederazione esige anche la soppressione di tali automatismi di carriera. Quanto ai salari si punta soprattutto ad aumentare quelli di partenza, oltre che a mettere a disposizione dei singoli mezzi e strumenti di lavoro moderni comprendendo infine tutte le spese professionali. La pubblicità professionale dovrà perciò coinvolgere non soltanto i candidati ma anche le loro famiglie, compagnie, amicizie.

Esercito XXI si basa sulla motivazione e le competenze di un numero sufficiente di quadri miliziani e di carriera. Faremo di tutto affinché possano essere create buone condizioni d'impiego al fine di reclutare quei quadri professionisti supplementari di cui oggi abbiamo bisogno.