

Zeitschrift: Rivista militare della Svizzera italiana
Herausgeber: Lugano : Amministrazione RMSI
Band: 73 (2001)
Heft: 6

Vereinsnachrichten: Anni difficili

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: 06.02.2026

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

La riforma dell'esercito sta per entrare nella fase delle decisioni politiche dell'Assemblea federale. Il Piano direttore costituisce in sé una base valida per l'imminente riforma. Gli obiettivi del Consiglio federale, invece, sono ancora poco chiari. Questo stato di cose potrebbe portare a decisioni politiche arbitrarie. Le discussioni in corso non rispecchiano bene la gravità della situazione. C'è ancora molto lavoro da fare per la SSU!

I punti deboli dell'attuale riforma si conoscono già da due anni a questa parte: Informazione unilaterale invece di vera e propria comunicazione; nessuna considerazione di eventuali alternative nei punti contestati; decisioni poco chiare e poco razionali. I seminari sul "change management" con istruzioni precise sul "come fare e come non fare" sono all'ordine del giorno, le conseguenze però non vengono tirate. È appunto su questa tematica che si sono concentrati gli sforzi del Comitato centrale e della conferenza dei presidenti del primo dicembre a Lucerna.

Risorse importanti

Nel frattempo, l'esercito rischia di perdere le sue risorse più importanti: i suoi quadri. La mancanza di quadri di milizia e di quadri di carriera altamente qualificati e motivati potrebbe erodere l'esercito. E questa attualmente è la più grande preoccupazione della SSU!

Ci domandiamo: qual è la politica del personale di questa grande impresa? Quale ne è il concetto, l'ideale? Dove sono i profili professionali per il corpo degli istruttori? Ci sono sì dei capi del personale con responsabilità operativa che fanno del loro meglio. Ma i loro sforzi sono spesso vani se manca una strategia ben precisa per il reclutamento del personale. Una persona responsabile di una tale strategia deve far necessariamente parte dei quadri superiori di una grande impresa, e precisamente proprio in prossimità immediata del capo dell'esercito. La realtà invece, è ben diversa. Si perde tempo a distribuire una grande quantità di posti e di posticini ed a disegnare gli organigrammi. E le priorità strategiche dove sono? Se ci sono, sono ben nascoste!

In seguito alla conferenza dei presidenti del primo dicembre scorso, il Comitato centrale della SSU elaborerà per la primavera del 2002 un numero di tesi sulle esigenze relative alla politica del personale. Dette tesi si concentreranno, naturalmente, sugli ufficiali di milizia, ma la SSU è ben conscia di doversi impegnare anche per gli ufficiali di carriera che, evi-

dentemente, non hanno alle loro spalle un'associazione abbastanza forte. Trascurando il personale di carriera, rischiamo di procurare anche l'erosione delle nostre risorse di personale di milizia.

L'esercito di milizia

Le risorse di personale di milizia sono la nostra preoccupazione principale. Tutti gli appelli al civismo ed allo spirito di sacrificio dei cittadini sono legittimi, ma sono le condizioni generali che contano. Ciò significherebbe, per esempio: periodi annuali di servizio militare più corti e meglio strutturati. Una quantità minore di corsi di ripetizione accompagnati da un'istruzione di base più lunga costituiscono una soluzione valida dal punto di vista militare, anche se a suo tempo questa proposta veniva proprio dal mondo dell'economia. Bisogna concentrare le energie sull'istruzione alla condotta dei comandanti e degli stati maggiori. Ci vogliono dei concetti completamente nuovi per quanto riguarda la ripartizione dei compiti fra i quadri di milizia e quelli di carriera, con valorizzazione sia degli uni che degli altri. E ci vogliono soprattutto più istruttori.

L'esercito di milizia dispone di un potenziale immenso. Con un esercito di carriera, questo potenziale andrebbe perso. Il principio della milizia però ha anche i suoi punti deboli. Bisogna che vengano identificati e neutralizzati con strutture adeguate, ciò che potrebbe anche significare strutture completamente nuove. Un tale rimodernamento è indispensabile. Ne va del futuro del nostro esercito di milizia.

Gli elementi principali della pianificazione dell'esercito vanno nella direzione giusta. La riforma delle strutture farà sì che il nostro esercito resti compatibile con il sistema di milizia. Alcune delle proposte avanzate dalla SSU e da altre organizzazioni di milizia sono state messe in atto. Per altri dettagli, bisogna continuare a lottare. Le nostre considerazioni non sono state capite in tutti i casi.

Il lavoro e le conferenze degli ultimi due anni hanno portato ad una grande concordanza sui punti essenziali nell'ambito delle organizzazioni di milizia e, in particolare, all'interno della SSU. La Società Svizzera degli Ufficiali dispone di strutture che le permettono una collaborazione molto diretta fra la base e gli organi direttivi.

Se si comparano le diverse prese di posizione sul Piano direttore, si deve constatare che quella della SSU non è soltanto la più fondata e convincente per quanto riguarda il contenuto, ma anche per il grande consenso ottenuto all'interno dell'associazione stessa.

L'esercito rischia di perdere le sue risorse più importanti: i suoi quadri. La mancanza di quadri di milizia e di quadri di carriera altamente qualificati e motivati potrebbe erodere l'esercito. E questa attualmente è la più grande preoccupazione della SSU!

La situazione descritta si rispecchia in una comunicazione piena di lacune. Se la condotta non è chiara, non risulta neanche chiaro quando e come si deve comunicare con le persone interessate.

Abbiamo lavorato molto intensamente questi ultimi 10 mesi ed abbiamo convocato alla partecipazione un centinaio di persone.

Condotta

Il piano direttore costituisce la base per il processo di riforma. Non si tratta di un concetto definitivo e completo né per l'esercito, né per la difesa nazionale e tanto meno per la dottrina militare. Il Piano direttore si limita a tracciare gli elementi fondamentali e la direzione di marcia. Il tutto deve però venir considerato come un sistema aperto, orientato al processo evolutivo. È proprio questo il grande vantaggio di un Piano direttore.

Questo vantaggio rischia però di trasformarsi in uno svantaggio molto pericoloso se mancano le strutture necessarie ad un tale processo evolutivo, se si continua a dare priorità alle vecchie abitudini ed ai vecchi pregiudizi, se non si tiene in considerazione la situazione attuale e gli obiettivi da raggiungere e non li si comunica in maniera chiara e senza equivoci.

L'esercito è paragonabile ad un'impresa moderna. La politica dà il mandato e mette a disposizione i mezzi necessari sulla base delle varianti elaborate dall'esercito. Gli organi direttivi dell'esercito sono responsabili della realizzazione e devono continuamente adattare l'impresa alla situazione ed all'attuale domanda. Alcune imprese federali simili sono state parzialmente privatizzate e quindi tolte dalle strutture amministrative. Il fatto che l'esercito non possa venir privatizzato allo stesso modo non deve significare che fra la politica, l'amministrazione e gli organi direttivi dell'impresa si possa continuare ad offuscare le cose invece di renderle più chiare.

Comunicazione

La situazione descritta si rispecchia in una comunicazione piena di lacune. Se la condotta non è chiara, non risulta neanche chiaro quando e come si deve comunicare con le persone interessate. E non si sa neanche di quali collaboratori si potrebbe eventualmente aver bisogno. Per questa ragione, quindi, non sorprende che il settore dell'informazione e della comunicazione del DDPS si trovi in una situazione tale. C'è una grande differenza fra le relazioni pubbliche di un'amministrazione e la cultura della comunicazione di un'impresa. Per quanto riguarda il DDPS, entrambi gli aspetti vanno migliorati. Ciò è importante per l'imminente fase di riforma. Si tratterà di un periodo difficile per le truppe e per i quadri. È la ragione per cui la SSU non perderà di vista i dettagli della riforma. Molti nostri membri potrebbero partecipare attivamente ed in maniera molto efficace alla sua realizzazione, ma soltanto se il DDPS ci terrà informati dei suoi problemi e dei suoi risultati. In un tale caso si potrebbe parlare di comunicazione vera e propria. La SSU resta un interlocutore costruttivo ma scomodo. Continueremo ad adempiere il nostro compito, forse in modo critico, ma costruttivo. C'è ancora molto lavoro da fare. Facciamolo!

Il Comitato centrale della SSU coglie l'occasione per porgere ai lettori della RMSI ed alle loro famiglie i più sentiti auguri per il 2002. Che porti a tutti salute, serenità e soddisfazioni nella vita privata, professionale e militare. ■