



IL PROBLEMA DEL RECLUTAMENTO IN EUROPA

Matteo Mazziotti di Celso

27 maggio 2026

EXECUTIVE SUMMARY

Le forze armate europee si trovano di fronte alla necessità di espandere i loro organici, ma affrontano crescenti difficoltà nel reclutare personale. Le cause principali sono il declino demografico, il divario tra società e istituzione militare e la crescente 'occupazionalizzazione' dell'istituzione. Il saggio analizza quattro soluzioni per risolvere il problema del reclutamento: la reintroduzione della coscrizione, il rafforzamento delle garanzie occupazionali, l'incremento dei benefit associati alla professione militare e la riduzione del divario tra forze armate e società. Ciascuna presenta vantaggi e limiti, e nessuna è sufficiente da sola. Tutto sommato, il saggio illustra come il reclutamento rappresenta una sfida strutturale che richiede risposte integrate e di lungo periodo, fondate su un rinnovato rapporto tra forze armate e società.

SHORT BIO

Matteo Mazziotti di Celso è Ricercatore Postdoc presso l'*Institut de Recherche Stratégique de l'École Militaire*. Ha conseguito un dottorato di ricerca in *Security and Strategic Studies* presso l'Università di Genova e collabora in qualità di *Senior Fellow* con il Centro Studi Geopolitica.info e di *Junior Associate Fellow* con il *Nato Defence College*. Il suo ultimo libro è *Military Policing in Advanced Democracies: Italy in Comparative Perspective* (Routledge).

Le idee e le opinioni espresse nel presente documento sono di esclusiva responsabilità dell'Autore e non riflettono necessariamente la posizione ufficiale della Marina Militare e del Centro Studi Militari Marittimi. L'Autore è altresì l'unico responsabile per i dati e le immagini riportate.

Introduzione

Il reclutamento rappresenta oggi una delle principali sfide per le forze armate europee. Il mutamento del contesto di sicurezza, caratterizzato oggi da una postura più assertiva da parte della Russia e dall'incertezza sul futuro della garanzia americana, ha spinto molti Paesi a riconsiderare la dimensione dei propri organici. Tuttavia, proprio mentre cresce l'esigenza di disporre di più personale militare, molti eserciti europei incontrano difficoltà crescenti nel reclutare nuove unità. Per risolvere questo problema, molti Paesi hanno iniziato a ragionare su modelli di reclutamento alternativi a quelli attuali.

Questo saggio si propone di analizzare il problema del reclutamento militare in Europa, illustrando le ragioni della difficoltà ad attrarre reclute e illustrando le principali iniziative che i Paesi europei potrebbero avviare al fine di identificare le migliori soluzioni a questo problema. A tal fine, esso è strutturato in quattro parti. La prima parte esamina le nuove esigenze di reclutamento emerse negli ultimi anni, mostrando come diversi Paesi europei abbiano avviato programmi di rafforzamento degli organici. La seconda parte ricostruisce la crisi del reclutamento, evidenziando le difficoltà incontrate da alcuni dei principali eserciti europei nel raggiungere gli obiettivi prefissati. La terza parte discute le cause di questa crisi, distinguendo tra fattori demografici, sociali, culturali e organizzativi. La quarta parte, infine, analizza le possibili soluzioni al problema. Il saggio termina con delle considerazioni conclusive.

La sfida del personale nelle forze armate europee

Negli ultimi anni, il cambiamento del contesto di sicurezza europeo ha spinto numerosi Paesi ad avviare una seria riflessione sugli organici delle loro forze armate. L'assertiva postura assunta dalla Russia verso la NATO e i crescenti dubbi in merito alla garanzia americana sulla sicurezza del continente europeo hanno infatti convinto molti governi della impellente necessità di incrementare l'entità delle unità a disposizione delle proprie Forze armate. Spinti anche dalla necessità di soddisfare i nuovi requisiti stabiliti dall'Alleanza Atlantica¹ – che secondo diverse fonti nei prossimi anni ha l'intenzione di passare dalle attuali 80 brigate dispiegabili a circa 130² – molti Paesi europei hanno avviato importanti programmi di rinforzo degli organici.

In Germania, il ministro della Difesa Boris Pistorius ha dichiarato che il Bundeswehr (le forze armate federali) dovrà passare dalle attuali 185.000 unità a circa 260.000 entro il 2035³ mentre la riserva dovrà passare dagli attuali 60.000 uomini a oltre 200.000.⁴ In Spagna, il governo Sanchez ha anch'esso dovuto fare i conti con il cambiamento del contesto di sicurezza, oltre che con le pressioni esercitate dalla NATO. In linea con quanto fatto da Berlino, anche Madrid ha quindi

¹ NATO to Ask Germany for 40,000 More Troops under New Targets, Sources Say, (28 maggio 2025), *The Straits Times*. <https://www.straitstimes.com/world/europe/nato-to-ask-germany-for-40000-more-troops-under-new-targets-sources-say>

² Siebold, S. (28 maggio 2025), Exclusive: NATO to ask Berlin for seven more brigades under new targets, sources say, *Reuters*. <https://www.reuters.com/business/aerospace-defense/nato-ask-berlin-seven-more-brigades-under-new-targets-sources-say-2025-05-28/>

³ Personalzahlen der Bundeswehr, *Bundeswehr* (ultimo accesso 28 aprile 2026). <https://www.bundeswehr.de/de/organisation/zahlen-daten-fakten/personalzahlen-bundeswehr>

⁴ Speer, C. (22 aprile 2026), Die neue Strategie der Reserve: 200.000 Reservisten bis 2033, *Sicherheit und Verteidigung*, <https://suv.report/die-neue-strategie-der-reserve-200-000-reservisten-bis-2033/>

annunciato un forte incremento degli organici delle sue forze armate, che secondo le intenzioni del governo dovranno rinfoltire i loro ranghi di circa 14.000 unità entro il 2035.⁵ In Francia, l'obiettivo di aumentare gli organici era stato annunciato già nel 2018, quando il Presidente della Repubblica aveva approvato un piano (Loi de Programmation Militaire) che avrebbe dovuto portare gli effettivi delle forze armate francesi (militari e civili) a 275.000 uomini, vale a dire 6.000 in più rispetto a quelli già presenti in quel momento. Questo obiettivo è stato ribadito con la LPM 2024-2030.⁶ Il Regno Unito, invece, per adesso non ha annunciato nessun particolare aumento degli organici. Il motivo per cui non lo ha fatto, però, è legato a considerazioni economiche. Il Paese si trova a fare i conti con una grave crisi di reclutamento e in questo momento ammette di non essere disposto a mettere sul piatto le risorse necessarie per superare la crisi e allo stesso tempo gonfiare gli organici.⁷ Il governo, però, ha dichiarato che gli aumenti non sono esclusi, e che verranno riconsiderati non appena la situazione finanziaria del Paese lo renderà possibile. In Italia non sono state avviate iniziative di portata simile a quelle appena enunciate, ma il disegno di legge sulla riforma delle forze armate prevede, secondo diverse fonti, un importante aumento degli organici.⁸

Il problema principale per molti di questi Paesi è che essi incontrano crescenti difficoltà nel reclutare nuovi effettivi.⁹ In Europa, infatti, quasi tutti i principali Alleati si scontrano oggi con un grave problema di carenza di reclute.¹⁰ La Germania è probabilmente il Paese che affronta le difficoltà maggiori, al punto tale che la Commissione Parlamentare sulle Forze armate ha definito il reclutamento come “il principale problema del Bundeswehr”.¹¹ In questo contesto, le Forze armate non solo fanno fatica ad aumentare gli organici, ma stentano anche a mantenere i livelli attuali. Nel 2024, per esempio, nonostante la pressione esercitata dalla politica per aumentare il numero di unità sotto le armi, le forze armate federali hanno registrato una contrazione di circa 340 unità, invece che un'espansione, come auspicato.¹² Nel 2025, grazie a una grande campagna di promozione e grandi incentivi, il reclutamento ha registrato risultati migliori: le forze armate sono infatti riuscite ad attrarre ben 25.000 volontari, il numero più grande dal 2011, anno della fine

⁵ Trelinski, A. (11 luglio 2025), Pedro Sanchez tells NATO that Spain's armed forces will be boosted by 14,000 personnel, *The Olive Press*. <https://www.theolivepress.es/spain-news/2025/07/11/pedro-sanchez-tells-nato-that-spains-armed-forces-will-be-boosted-by-14000-personnel/>

⁶ Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du règlement, par la commission de la défense nationale et des forces armées (2025), *Assemblée Nationale* https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/cion_def/117b1152_rapport-information

⁷ Foley, N. (2 giugno 2025), Strategic Defence Review 2025: Armed forces personnel, *House of Commons Library*. <https://commonslibrary.parliament.uk/strategic-defence-review-2025-armed-forces-personnel/>

⁸ Canettieri, S. (29 gennaio 2026), Crosetto accelera sulla riforma delle Forze Armate: una riserva di 10 mila volontari e unità di cybersicurezza. Ecco la lettera alle Commissioni parlamentari, *Il Corriere della Sera*.

⁹ International Institute for Strategic Studies (2023), Improving Recruitment, Retention and Mass, in *Progress and Shortfalls in Europe's Defence: An Assessment*, p. 34.

¹⁰ Montes, S. (21 marzo 2026), From peace to rearmament: Europe's struggle to fill military ranks, *Digitalshield*. <https://www.escudodigital.com/en/latest-reports/peace-rearmament-europes-struggle-fill-military-ranks.html>

¹¹ Recruitment poses main problem for German armed forces, says commissioner (3 marzo 2026), *Reuters*. <https://www.reuters.com/business/aerospace-defense/recruitment-poses-main-problem-german-armed-forces-says-commissioner-2026-03-03/>

¹² Vandiver, J. (12 marzo 2025), German troop levels down despite recruiting push, as Merz calls for less dependence on US military”, *Starts and Stripes*. <https://www.stripes.com/theaters/europe/2025-03-12/germany-military-manpower-problem-17115699.html>

della leva.¹³ Ma il successo nel reclutamento si scontra con un altro grave problema, quello dell'eccesso di fuoriuscite: secondo i dati presentati dal presidente della Commissione sulle Forze armate, infatti, nello stesso anno la Germania avrebbe perso circa il 20% dei propri militari di truppa.¹⁴

In Spagna anche le forze armate affrontano difficoltà nel reclutare un sufficiente numero di volontari. Attualmente, infatti, gli effettivi delle forze armate spagnole sono inferiori a quelli previsti dalla legge. Quest'ultima stabilisce che gli organici debbano oscillare tra 130.000 e 140.000 unità, ma dati del 2024 dimostrano che in quell'anno il totale del personale alle armi era di poco superiore a 116.000 unità.¹⁵ E l'andamento non sembra essere positivo, visto che nel 2024 le forze armate spagnole erano più piccole rispetto a quelle del 2023, dato che avevano registrato una riduzione di circa 500 unità.¹⁶ In Francia, la situazione è leggermente migliore, ma comunque non soddisfacente. Nonostante l'intenzione di aumentare gli organici, presto le Forze armate si sono rese conto che i tassi di reclutamento non solo non avrebbero consentito il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dalla LMP entro il 2025, ma stavano anzi determinando una contrazione degli effettivi. A determinare questa contrazione non erano tanto i tassi di reclutamento, quando quelli di cessazione anticipata del servizio. Rispetto al 2018, per esempio, il flusso annuo di uscite nel 2023 era aumentato di 1.3 punti percentuali (da 8.3%, pari a 22.000 unità, a 9.6%, pari a 25.000 unità).¹⁷ Essi registravano infatti un preoccupante aumento del livello di deficit annuale degli organici, pari a 1.026 militari nel 2021, 1.100 nel 2022 e ben 3.599 nel 2023.¹⁸

Il Regno Unito è forse il Paese che vive la situazione più grave. Tra il 2023 e il 2024, l'Esercito britannico ha reclutato solo il 64% delle unità che si era posto come obiettivo (6.720 unità, contro un obiettivo di 10.450), la Marina il 60% (2.450 su 4.040) e l'Aeronautica il 70% (1.800 su 2.560).¹⁹ In generale, nel 2025 all'interno delle forze armate britanniche mancavano all'appello ben 8.590 unità, un deficit pari al 6% degli organici che si desiderano avere. L'esercito era sotto del 3%, la Marina e i marines del 8%, l'Aeronautica del 13%.²⁰ Anche in questo caso, al problema dei bassi tassi di reclutamento si affianca quello degli elevati numeri delle fuoriuscite. Nel periodo 2024-2025 le statistiche ufficiali rivelano che ben 14.590 unità hanno lasciato le forze armate del

¹³ Hallam, M. (3 marzo 2026), Germany: Recruitment boost crucial, Bundeswehr report finds, *Deutsche Welle*. <https://www.dw.com/en/germany-recruitment-boost-crucial-bundeswehr-report-finds/a-76196701>

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Rubio, R. (13 agosto 2025), Spanish Armed Forces Face Staffing Shortages and Loss of Specialists to Private Sector, *Russpain*. <https://russpain.com/en/news-3/spanish-armed-forces-face-staff-shortages-and-competition-from-private-sector-264157>

¹⁶ Guerrero, J. A. (9 dicembre 2025), Could military service return to Spain? Unlikely, it seems, *SUR*. https://www.surinenglish.com/spain/can-the-military-service-return-spain-thats-20251205135317-nt.html#goog_rewarded

¹⁷ Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du règlement, par la commission de la défense nationale et des forces armées (2025) *Assemblée Nationale*. https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/cion_def/117b1152_rapport-information

¹⁸ Fiant, F. (2026), La crise du modèle RH ou comment construire des armées adaptées aux enjeux d'un monde aux équilibres bouleversés, *Revue Défense Nationale*, Avril 2026 n. 889.

¹⁹ Foley, N. (2 giugno 2025), Strategic Defence Review 2025: Armed forces personnel, *House of Commons Library*. <https://commonslibrary.parliament.uk/strategic-defence-review-2025-armed-forces-personnel/>

²⁰ Marszewski, A. (14 gennaio 2026), UK Armed Forces: Recruitment crisis & gap year fix, *Defence24com*. <https://defence24.com/armed-forces/uk-armed-forces-recruitment-crisis-gap-year-fix>

Regno Unito. Di queste, più del 60% per scelta volontaria, legata principalmente a una insoddisfazione diffusa.²¹ In Italia, invece, secondo quanto riferito dal Capo di Stato Maggiore dell'Esercito, il Generale di Corpo d'Armata Carmine Masiello, l'Esercito registra un problema soprattutto nella categoria ufficiali, poiché nel 2025 si è registrata una flessione significativa delle candidature.²²

Per quanto riguarda l'Italia, in base ai dati di cui dispone l'autore, le nostre forze armate registrano un calo dei candidati, ma non per tutte le categorie del personale. Osservando i dati del reclutamento riguardanti la Marina Militare e l'Esercito Italiano e partendo da quelli relativi alla posizione di Volontario in Ferma Prefissata di un Anno, si può notare infatti che nel 2025 le domande per singola posizione erano pari a 6:1 per la Marina e 7:1 per l'Esercito.²³ Per l'Esercito, si tratta di un dato in linea con quello del 2015, quando il rapporto era pari a 7,1:1,²⁴ mentre per la Marina si tratta di un calo abbastanza netto della domanda, dato che nel 2015 il rapporto era pari a 9,7:1.²⁵ I problemi si riscontrano invece nella categoria ufficiali. Nel 2025, la Marina ha ricevuto 2966 domande per l'Accademia Navale, corrispondenti a un rapporto domanda/offerta pari a 16,3,²⁶ mentre per l'Accademia Militare l'Esercito ha ricevuto un totale di 3874 domande per 190 posti, corrispondenti a un rapporto pari a 20,3:1.²⁷ Nel 2015, la Marina registrava 6296 domande per 108 posti in Accademia Navale (rapporto 58,2:1),²⁸ mentre l'Esercito registrava 8045 domande per 141 posti (rapporto 57:1).²⁹ Questa analisi, ancorché superficiale, indica che sia la Marina che l'Esercito registrano un calo netto delle domande per la categoria ufficiali. Tutto sommato, quindi, anche le nostre forze armate sembrano registrare una riduzione della loro capacità di attrarre reclute, almeno in alcuni settori.

Le ragioni delle difficoltà a reclutare

Esistono diverse ragioni che rendono difficile per le forze armate raggiungere gli obiettivi che si sono posti in materia di reclutamento.³⁰ Una delle principali difficoltà nel reclutare un numero sufficiente di giovani disposti ad arruolarsi risiede nella progressiva riduzione del bacino demografico disponibile.³¹ Oggi oltre il 21% della popolazione dell'UE ha più di 65 anni.³² L'età media è pari a 48.7 anni, contro i 39.3 del 2004. I tassi di fertilità in Europa sono al minimo storico:

²¹ *Ibid.*

²² Masiello, C. (2025), Audizione del Capo di Stato Maggiore dell'Esercito, Gen. C. A. Carmine Masiello, sulle linee generali dell'incarico ricoperto, *Commissione IV Difesa, Camera dei Deputati*, p. 6

²³ Anche se poi una grande quantità di candidati non si presenta al concorso.

²⁴ Stato Maggiore dell'Esercito (2016), *Rapporto Esercito 2015*.

²⁵ Dati forniti all'autore da Persomil.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Dati reperiti sul sito del Ministero della Difesa, sezione "concorsi online", accessibile al seguente link: <https://concorsi.difesa.it/ei/accademia/2026/Pagine/home.aspx> (ultimo accesso 27/05/2026).

²⁸ Dati forniti all'autore da Persomil.

²⁹ Stato Maggiore dell'Esercito (2016), *Rapporto Esercito 2015*.

³⁰ Carbonaro, G. (15 febbraio 2024), Why are European armies struggling to recruit soldiers?, *Euronews*. <https://www.euronews.com/2024/02/16/why-are-european-armies-struggling-to-recruit-soldiers>

³¹ George H. Quester (2005), Demographic Trends and Military Recruitment: Surprising Possibilities, *Parameters* 35 (1).

³² De La Feld, S. (13 febbraio 2026), Europe grows older as median age reaches 45; one retiree for every three workers, *Eunews*. <https://www.eunews.it/en/2026/02/13/europe-grows-older-as-median-age-reaches-45-one-retiree-for-every-three-workers/>

circa 1.3 figli per donna, ben al di sotto della soglia di sostituzione della popolazione. Questa situazione fa sì che i giovani che sono nell'età per prestare servizio militare siano sempre meno. La situazione dovrebbe peggiorare ulteriormente nei prossimi decenni. Secondo Eurostat, la popolazione europea dovrebbe raggiungere il suo picco intorno al 2029, con circa 453 milioni di abitanti, per poi avviarsi verso un declino significativo che potrebbe portarla al di sotto dei 400 milioni entro il 2100.³³ Queste dinamiche comportano una contrazione costante della quota di popolazione in età idonea al servizio militare. In termini strutturali, dunque, la riduzione del bacino di potenziali reclute rende inevitabilmente più difficile il reclutamento. Si tratta probabilmente della sfida più rilevante, anche perché richiede risposte di lungo periodo sulle quali le forze armate hanno un margine di intervento limitato.

Il secondo problema riguarda il crescente divario tra forze armate e società. Questo divario assume almeno due forme distinte. La prima è di natura ideologica. A partire dalla fine della Seconda guerra mondiale, le società europee sono divenute sempre più distanti dai valori delle forze armate.³⁴ Numerosi studi mostrano, infatti, come le giovani generazioni tendano a essere più individualiste e meno inclini a valori come il patriottismo rispetto al personale in uniforme.³⁵ Di conseguenza, elementi centrali della vita militare—quali il senso del dovere, il sacrificio e la disciplina—risultano oggi meno attrattivi per una parte significativa delle potenziali reclute.

A questo si affianca una seconda dimensione, di tipo sociologico, legata ai processi di urbanizzazione. Dal 1957 a oggi, il numero di agglomerati urbani con oltre 300.000 abitanti è quasi raddoppiato (da 17 a 31), mentre la popolazione residente in queste aree è cresciuta del 44%.³⁶ Dinamiche analoghe si riscontrano anche in altri Paesi europei, come Francia, Paesi Bassi e Polonia (in Francia, ad esempio, la popolazione urbana è aumentata del 71% e il numero di grandi città è passato da 12 a 20). Le forze armate, tuttavia, hanno storicamente reclutato con maggiore facilità tra le fasce di popolazione più rurali e meno urbanizzate, per almeno due ragioni. Come ha osservato il sociologo Morris Janowitz nel suo lavoro sull'organizzazione militare, in primo luogo esse rappresentano, per questi gruppi, un canale alternativo di mobilità sociale per individui ambiziosi in contesti caratterizzati da limitate opportunità economiche.³⁷ In secondo luogo, nelle aree rurali tendono a persistere tradizioni e norme più compatibili con un ethos militare fondato su onore, disciplina e servizio, in contrapposizione ai valori più individualistici e orientati al profitto tipici delle società urbane.³⁸ Janowitz sosteneva queste argomentazioni con dati relativi agli Stati Uniti, mostrando come l'élite militare americana fosse storicamente reclutata in larga misura da contesti rurali o da piccoli centri. Nel 1950, ad esempio, circa il 70% degli ufficiali dell'Esercito americano proveniva da background rurali, mentre la quota si attestava intorno al 56% per la

³³ Wälde, M. (16 aprile 2026) EU's population to shrink this century, Eurostat projects, *Politico*. <https://www.politico.eu/article/europe-population-shrinking-eurostat-fertility-birth-death-migration/>

³⁴ Boëne, B. (1990). How 'unique' should the military be?: A review of representative literature & outline of a synthetic formulation. *European journal of sociology/archives européennes de sociologie*, 31(1), 3-59.

³⁵ Boëne, B. (2018). The Military as a Tribe Among Tribes. Post-modern Militaries and Civil-Military Relations: An Update. In: Caforio, G., Nuciari, M. (eds) *Handbook of the Sociology of the Military*. Handbooks of Sociology and Social Research. Springer, Cham.

³⁶ "Sessant'anni di Europa", *Istat*, ultimo accesso 22 aprile 2026. <https://www.istat.it/60annidieuropa/societa.html>

³⁷ Morris Janowitz (1960), *The Professional Soldier*, The Free Press

³⁸ *Ibid*, p. 85.

Marina; anche l'Aeronautica presentava un profilo simile a quello dell'Esercito.³⁹ Più in generale, gli ufficiali di alto grado tendevano a provenire da comunità agricole e piccoli centri, piuttosto che da grandi aree metropolitane. A sostegno dell'ipotesi che il reclutamento militare fosse tradizionalmente radicato in segmenti meno urbanizzati della società.

La seconda forma che ha assunto questo divario è di natura fisica. In alcuni paesi, la società e le forze armate sono spesso troppo separate. In molti di questi casi, come in Italia, la fine della coscrizione obbligatoria ha anche significato la fine del principale canale di contatto tra forze armate e società.⁴⁰ Il servizio di leva, infatti, garantiva un livello più elevato di conoscenza reciproca e, secondo alcuni studiosi, maggiore fiducia verso le forze armate.⁴¹ Da un lato, obbligava ampie coorti di giovani a trascorrere un periodo, più o meno lungo, all'interno delle forze armate, favorendo una familiarità diretta con l'istituzione. Dall'altro, imponeva alle forze armate un maggiore grado di trasparenza e contribuiva a stimolare l'interesse pubblico nei loro confronti.⁴² In questo senso, le forze armate risultavano più visibili, più osservate e, di conseguenza, più conosciute. Tale livello di conoscenza rappresentava un fattore rilevante per il reclutamento, poiché è difficile intraprendere una carriera di cui si ha scarsa o nessuna consapevolezza. La visibilità, in altre parole, conta. Già nel 1993, il prof. Battistelli mostrava come una maggiore presenza dei militari nella società fosse associata a una più elevata propensione all'arruolamento.⁴³ In uno studio condotto nel 1993 e pubblicato su Rivista Militare, il sociologo italiano dimostrava che nelle regioni con maggiore presenza di installazioni militari c'era maggiore domanda da parte della popolazione. Osservando il reclutamento dei volontari a ferma prolungata, Battistelli notava che la Liguria, per esempio, una regione che ospitava numerose installazioni navali, riceveva circa il 5.6% del totale delle domande per la Marina, contro appena l'1.2% di quelle dell'Esercito e lo 0.4% di quelle dell'Aeronautica. Allo stesso modo, il Lazio, regione che accoglieva importanti installazioni dell'Aeronautica, forniva circa il 18% delle domande per l'Arma Azzurra, mentre la percentuale scendeva al 6.2% per la Marina e al 7.3% per l'Esercito.

Il terzo problema è, in parte, un effetto delle dinamiche precedenti. Si tratta della crescente "occupazionalizzazione" delle forze armate, ovvero di quel processo attraverso cui l'istituzione militare ha assunto progressivamente caratteristiche sempre più simili a quelle di un'occupazione civile.⁴⁴ Questo fenomeno si è intrecciato con le trasformazioni del contesto strategico. In particolare, dalla fine della Guerra fredda, alla crescente divergenza ideologica tra società e forze armate si è aggiunto un marcato calo della percezione della minaccia esterna. Ciò ha contribuito a

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Bove, V., Di Leo, R., & Giani, M. (2024). Military culture and institutional trust: evidence from conscription reforms in Europe. *American journal of political science*, 68(2), 714-729.

⁴¹ Choulis, I., Bakaki, Z., & Böhmelt, T. (2021). Public support for the armed forces: The role of conscription. *Defence and Peace Economics*, 32(2), 240-251.

⁴² Strauss, Barry. 2003. "Reflections on the Citizen-Soldier." *Parameters* 33 (2): 66-77; Kennedy, David M. 2006. "The Wages of a Mercenary Army: Issues of Civil-Military Relations." *Bulletin of the American Academy*, Spring: 12-16.

⁴³ Battistelli, F. (1993), I volontari a ferma prolungata. Un ritratto sociologico, *Rivista Militare* 3/1993, pp. 110-125.

⁴⁴ Moskos Jr, C. C. (1977). From institution to occupation: Trends in military organization. *Armed forces & society*, 4(1), 41-50.

delegittimare, almeno in parte, il modello tradizionale di istituzione militare.⁴⁵ In questo contesto, le forze armate sono state esposte a una duplice pressione. Da un lato, una spinta proveniente dalla società civile a “civilizzare” l’istituzione militare, rendendola il più possibile simile a un normale ambiente di lavoro.⁴⁶ Dall’altro, una più riluttante tendenza delle stesse forze armate ad adattarsi a questi cambiamenti, non tanto per convinzione, quanto per necessità—ovvero per continuare ad attrarre risorse umane e materiali in un contesto sempre più competitivo. Il risultato è stato un progressivo avvicinamento della professione militare ai modelli occupazionali civili.

Pur con variazioni significative tra Paesi, l’organizzazione militare ha iniziato a essere percepita sempre più come “un lavoro come un altro”.⁴⁷ Questo processo si è manifestato in diverse dimensioni: dall’introduzione di normative sulla sicurezza del lavoro, al progressivo allentamento degli standard psicofisici di accesso, fino a una maggiore regolazione degli orari di servizio e a una relativa attenuazione della disciplina. Anche sul piano operativo, le forze armate hanno ampliato il ventaglio delle proprie attività, includendo missioni e compiti sempre meno riconducibili alla funzione militare tradizionale.⁴⁸ Così, le forze armate hanno dovuto espandere il loro ruolo a tutta una serie di missioni – dal supporto alle forze di polizia all’intervento in caso di calamità naturali – che, se prima erano un compito secondario da condurre in caso di emergenza, in molti casi sono divenuti una priorità, al punto tale che gran parte dell’opinione pubblica li considera come il principale compito delle forze armate.⁴⁹

Per esempio, se si osservano i sondaggi realizzati in Italia in merito all’idea che l’opinione pubblica ha dei compiti delle forze armate, emerge con forza che gli italiani ritengono che i compiti “civili” sono quelli preferiti. Nel 1993, in una ricerca sull’opinione pubblica italiana che elencava dieci compiti per le Forze armate, i maggiori consensi venivano riscossi da quelli non militari, cioè il soccorso in caso di pubbliche calamità e gli aiuti umanitari.⁵⁰ Al terzo posto seguivano le operazioni di pace sotto l’egida ONU senza combattere. Le operazioni ONU di natura più militare erano collocate all’ottavo posto. Al penultimo e ultimo posto si collocavano la partecipazione a operazioni NATO.⁵¹ Nel 1996, un sondaggio dello stesso istituto mostrava che i due compiti su cui gli italiani erano più d’accordo erano l’intervento in caso di calamità naturali (96% del campione) e l’impiego interno a supporto delle forze di polizia (80%).⁵² Il supporto elevato dimostrato dagli italiani verso questi compiti non è cambiato nel tempo ed è stato confermato da diversi sondaggi. Il consenso assoluto affidato al compito di assistenza in caso di calamità naturali è stato registrato, per esempio, in un sondaggio dell’Istituto Affari Internazionali nel 2018, il quale

⁴⁵ Edmunds, T. (2006). What are armed forces for? The changing nature of military roles in Europe. *International affairs*, 82(6), 1059-1075.

⁴⁶ Moskos, C. C., & Burk, J. (2019). The postmodern military. In *The military in new times* (pp. 141-162). Routledge.

⁴⁷ Moskos, C., Wood, F. (1988), *The Military: More Than Just a Job?* Pergamon Brasseys.

⁴⁸ Clarke, J. L. (2013). Europe’s Armed Forces in Civil Security. *Connections*, 12(2), 69-82.

⁴⁹ Mazziotti di Celso, M. (2026). *Military Policing in Advanced Democracies: Italy in comparative perspective*. Routledge.

⁵⁰ Archivio Disarmo (1993). *L’opinione pubblica italiana e l’impiego delle forze armate per scopi di ordine pubblico*, suppl. al n. 1 di *Informazione della Difesa*, gennaio-febbraio.

⁵¹ Ibid.

⁵² Difebarometro, n. 3 gennaio 1996, Roma – Swg, Trieste, p. 12.

ha mostrato che questa missione raccoglieva il 90% dei consensi,⁵³ mentre quello riservato alle operazioni di polizia è stato confermato, nello stesso anno, dal Centro di Ateneo per i Diritti Umani dell'Università di Padova, il quale ha mostrato che l'operazione Strade Sicure dell'Esercito raccoglieva il consenso del 86% degli italiani.⁵⁴

Il problema di presentarsi all'esterno come un'occupazione—ossia come un lavoro tra i tanti—risiede nel fatto che questa trasformazione impone alle forze armate di reclutare con la stessa logica di un'organizzazione civile, e quindi le espone alla concorrenza diretta con il mercato del lavoro. In questo modo, l'arruolamento diventa sempre più sensibile alle dinamiche tipiche dell'offerta e della domanda di lavoro, e questo inevitabilmente rende poi necessario offrire salari, benefit e condizioni di vita comparabili a quelli del settore privato.⁵⁵

In questo contesto, il ruolo del salario diventa un fattore cruciale per reclutare e mantenere in servizio il personale.⁵⁶ In molti casi, una delle ragioni per cui i giovani si rifiutano di arruolarsi ha a che fare con l'insufficienza della paga offerta, soprattutto in relazione a quella corrisposta per professioni simili a quella militare, come le forze di polizia. In Italia, ad esempio, diversi studiosi – ma anche ufficiali – hanno notato che la ragione per cui nei primi anni Novanta – durante il passaggio dal modello di coscrizione a quello misto –, si faceva fatica a trovare volontari, risiedeva nel fatto che i volontari in ferma breve delle forze armate percepivano un salario decisamente inferiore a quello offerto dalle forze di polizia, cosa che scoraggiava l'arruolamento verso i corpi militari a favore di quello nelle forze dell'ordine.⁵⁷ Tuttavia, anche equiparando la paga delle forze armate con quella delle forze dell'ordine il problema non si risolve, perché le forze armate devono comunque gestire la competizione col mondo del privato, il quale, strutturalmente, è in grado di offrire stipendi più alti. Non sorprende, in questo senso, che i periodi di maggiore difficoltà economica tendano a coincidere con un aumento dei livelli di reclutamento—non necessariamente della qualità delle reclute—poiché in tali contesti diminuiscono le opportunità alternative e si abbassano le aspettative salariali e lavorative dei potenziali candidati.⁵⁸

Possibili soluzioni

Alla luce delle criticità evidenziate, è necessario interrogarsi sulle possibili soluzioni per rafforzare il reclutamento militare in Europa. Le opzioni disponibili sono diverse e riflettono modelli

⁵³ Gli italiani e la Difesa Rapporto di ricerca a cura di Laboratorio di analisi politiche e sociali (LAPS) e IAI, Aprile 2019, p. 13. <https://www.iai.it/sites/default/files/iai1908.pdf>

⁵⁴ Associazione Papa Giovanni XXIII. 2017. 'Sondaggio'. <https://www.ministerodellapace.org/sondaggio/> (September 20, 2024). <https://www.ministerodellapace.org/sondaggio/>

⁵⁵ Levy, Y. Soldiers as laborers: A theoretical model. *Theory and Society* 36, 187–208 (2007).

⁵⁶ Si vedano ad esempio le ricerche condotte dal prof. Woodruff e dal suo gruppo di ricerca in merito all'arruolamento dei giovani negli Stati Uniti. Cfr. Woodruff, T., Kelty, R., & Segal, D. R. (2025). Revisiting propensity to serve and motivations to enlist: Insights and implications for contemporary military recruitment challenges and research. *Armed Forces & Society*, 51(2), 482-491; Woodruff, T., Kelty, R., & Segal, D. R. (2006). Propensity to serve and motivation to enlist among American combat soldiers. *Armed Forces & Society*, 32(3), 353-366.

⁵⁷ Si veda Ilari, V. 1994. 'Il reclutamento dal 1944 al 1993' 24-37, *Rivista Militare* 6/1994. Ma anche Canino, G. 1993. 'Volontari. *Rivista Militare* 4/1993.

⁵⁸ Bäckström, P. (2019). Are Economic Upturns Bad for Military Recruitment? A Study on Swedish Regional Data 2011–2015. *Defence and Peace Economics*, 30(7), 813–829.

organizzativi e contesti politico-sociali differenti. Questa sezione analizza le principali strategie adottate o discusse, valutandone benefici, limiti e condizioni di applicabilità.

Instituire una forma di coscrizione obbligatoria

La prima soluzione consiste nell'instituire una forma di coscrizione. Attualmente, in Europa ne esistono tre modelli principali.⁵⁹ Il primo è quello della milizia, adottato in Paesi come Svizzera e Austria, che consente di disporre di un ampio bacino di riservisti ma presenta forti limiti in termini di impiego operativo all'estero.⁶⁰ Il secondo è quello della difesa totale, adottato in Finlandia ed Estonia, che combina una coscrizione relativamente estesa con una struttura capace di mantenere una parte delle forze in prontezza operativa anche in tempo di pace. Il terzo è quello della coscrizione selettiva, che si articola in due varianti: da un lato il modello selettivo, adottato in Svezia e Norvegia, che punta a reclutare solo una quota ristretta ma altamente qualificata della coorte; dall'altro il modello a lotteria, diffuso in Paesi come Danimarca, Lettonia e Lituania, in cui la selezione avviene in modo casuale tra gli idonei. A queste opzioni si affianca una soluzione intermedia adottata, tra gli altri, da Francia e Germania, che hanno introdotto forme di servizio militare volontario di breve durata, generalmente pari a un anno, volte ad ampliare il bacino di reclutamento senza reintrodurre la leva obbligatoria.⁶¹ Queste ultime, essendo volontarie, non possono però essere considerate delle vere e proprie forme di coscrizione.

La soluzione della coscrizione potrebbe funzionare solamente nei Paesi in cui esiste un consenso relativamente diffuso riguardo questa particolare forma di reclutamento. Nei Paesi che hanno una forma di coscrizione basata sul modello della milizia o della difesa totale, infatti, il servizio militare gode di ampia legittimità. In Svizzera, questa legittimità è stata confermata in un referendum del 30 novembre 2025, in occasione del quale i cittadini svizzeri hanno respinto con una larghissima maggioranza (84,15%) l'iniziativa "Servizio civico per tutti", che mirava a sostituire l'attuale leva obbligatoria, riservata ai soli uomini, con un servizio universale obbligatorio per tutti i cittadini svizzeri.⁶² Anche in Austria, sondaggi recenti dimostrano che la coscrizione è supportata da circa il 70% della popolazione.⁶³ In Estonia e in Finlandia, il servizio militare obbligatorio gode di un ampio consenso pubblico, con livelli di sostegno pari rispettivamente all'81% e all'87%.⁶⁴ Anche negli altri casi, dove la coscrizione riguarda un numero molto esiguo di persone, essa riscuote un certo consenso. In Svezia e in Norvegia, per esempio, la maggior parte dei giovani che prestano servizio militare si arruola su base volontaria. In Francia, il 62% dei cittadini è favorevole a una forma di coscrizione, ma la percentuale tra i giovani scende al 44%.⁶⁵ In Germania la situazione è

⁵⁹ Szvircsev Tresch, T., Česnuitytė, V., Kasearu, K., Sederholm, T., & Österberg, J. (2025). *Conscription as subject of national security : comparative perspective in Europe at the beginning of the 21st Century*. Springer VS.

⁶⁰ Jean, C. 'L'Italia e il suo Esercito', 62-79, *Rivista Militare* 6/1994.

⁶¹ Bell, B. (5 dicembre 2025), Germany votes to bring in voluntary military service programme for 18-year-olds, *BBC*. <https://www.bbc.com/news/articles/ckg9drg8pg10>; Service Militaire Volontaire, *Ministère des Armées et des Anciens Combattants*, ultimo accesso 29 aprile 2026. <https://www.le-smv.gouv.fr/>

⁶² O'Regan, E. (30 novembre 2025), Swiss voters reject new tax on super-rich and civic duty for women, *Politico*, <https://www.politico.eu/article/swiss-voters-reject-tax-for-super-rich-and-civic-duty-for-women/>

⁶³ Austria: approval of compulsory military service on the rise (23 aprile 2025), *Militär Aktuell*. <https://militaeraktuell.at/en/austria-approval-of-compulsory-military-service-on-the-rise/>

⁶⁴ *Ibid.*, p. 4.

⁶⁵ 62% des Français favorables à un service militaire volontaire (27 novembre 2025), *Ipsos*. <https://www.ipsos.com/fr-fr/62-des-francais-favorables-un-service-militaire-volontaire>

leggermente peggiore: il supporto verso la coscrizione è pari al 66% tra gli over 70 ma scende al 35% tra i giovani compresi tra i 18 e i 29 anni.⁶⁶ In Italia, invece, secondo un sondaggio realizzato da Izi, azienda di analisi e valutazioni economiche e politiche, il supporto a favore della reintroduzione della leva militare obbligatoria raggiunge il 47% del totale degli intervistati.⁶⁷

Aumentare la garanzia del posto di lavoro

La seconda soluzione consiste nel rafforzare le garanzie occupazionali associate al servizio militare, così da aumentare l'attrattività dell'arruolamento. Questa leva risulta particolarmente rilevante in Paesi come l'Italia, dove la sicurezza del lavoro rappresenta una variabile cruciale nelle scelte individuali. Per conseguire tale obiettivo, esistono diverse opzioni.

Una prima strada è quella di aumentare le opportunità di accesso a posizioni a tempo indeterminato all'interno delle forze armate. In Italia, questa soluzione è stata adottata negli anni Novanta con l'istituzione del volontario in servizio permanente, in concomitanza con la sospensione della coscrizione.⁶⁸ Si è trattato di una misura efficace nel breve periodo, che ha contribuito ad aumentare significativamente il numero di domande. Tuttavia, essa ha generato effetti collaterali rilevanti, in particolare un marcato invecchiamento del personale, che oggi rappresenta uno dei principali problemi strutturali delle forze armate italiane. Non a caso, modelli analoghi risultano sostanzialmente assenti nel resto d'Europa. In Francia, ad esempio, non è prevista la figura del militare di truppa a tempo indeterminato: su una forza attiva di circa 202.000 unità, solo il 31% è costituito da personale di carriera, mentre il 69% è formato da militari a contratto, con una durata media del servizio pari a circa 7 anni.⁶⁹ Una situazione simile si riscontra in Germania, dove i militari di carriera sono una minoranza e non includono soldati di truppa.

Una seconda opzione consiste nel rafforzare i meccanismi di transizione verso altre istituzioni pubbliche, in particolare le forze di polizia, che rappresentano il principale competitore delle forze armate nel mercato del lavoro della sicurezza. Queste ultime risultano spesso più attrattive perché offrono maggiori possibilità di stabilizzazione, condizioni economiche e di vita più favorevoli, nonché un livello di legittimazione sociale più elevato. In questa prospettiva, una soluzione potenzialmente efficace sarebbe quella di prevedere canali preferenziali o automatismi di transito per il personale in congedo. L'esperienza italiana del cosiddetto 'patentino' – passaggio obbligatorio nelle forze armate per poter accedere alle forze di polizia – ebbe risultati straordinari nei primi anni '2000, ma venne poi soppresso.⁷⁰ Questa opzione, infatti, incontra spesso forti

⁶⁶ Majority of Germans in favour of return to conscription (21 giugno 2025), *The Local*. <https://www.thelocal.de/20250621/survey-shows-majority-of-germans-in-favour-of-return-to-conscription>

⁶⁷ Un italiano su due vuole la leva obbligatoria. E il 65% la chiede anche per le donne (5 dicembre 2025), *La Stampa*.

⁶⁸ Mazziotti di Celso, M. (2026). Many Applications, but at What Cost? Italy's Alternative Model of Military Recruitment. Working Paper presented at the 18th biennial conference organized by Ergomas. Aarhus, Denmark, 2 June 2026.

⁶⁹ Bilan Social 2024 p. 11.

⁷⁰ Bianchi, M. et al. (2007). *Analisi di fattibilità di un modello di reclutamento di personale di truppa funzionale alle esigenze organizzative e di promozione d'immagine della Forza Armata*. Tesi di Forza armata n. 6, realizzata nell'ambito del 10° corso superiore di stato maggiore interforze.

resistenze da parte delle stesse forze di polizia, che la vedono come una limitazione della propria autonomia nella selezione del personale.⁷¹

Ulteriori soluzioni includono la previsione di quote riservate nella pubblica amministrazione per il personale proveniente dalle forze armate, ma anche in questo caso emergono rilevanti criticità legate alla competizione tra categorie e alla sostenibilità politica della misura. Un'ultima possibilità riguarda la stipula di accordi con il settore privato, finalizzati a facilitare l'inserimento lavorativo dei militari al termine della ferma. Tuttavia, questa strada risulta complessa, soprattutto in contesti come quello italiano, dove tali meccanismi sono ancora poco sviluppati e richiederebbero un cambiamento significativo nelle relazioni tra istituzioni pubbliche e mercato del lavoro.

Nel complesso, l'aumento delle garanzie occupazionali rappresenta uno strumento potenzialmente molto efficace per rafforzare il reclutamento, ma comporta costi rilevanti, sia in termini organizzativi sia politici. Per questa ragione, esso difficilmente può essere perseguito come soluzione unica, ma deve essere inserito all'interno di una strategia più ampia di riforma del modello di reclutamento.

Aumento dei benefit associati alla vita militare

La terza soluzione consiste nell'aumentare i benefici associati alla professione militare, così da incrementarne l'attrattività rispetto alle alternative presenti nel mercato del lavoro civile. La letteratura sul reclutamento militare, sviluppata soprattutto nel contesto statunitense, ha identificato numerosi strumenti di questo tipo.⁷² Tra questi rientrano aumenti salariali, bonus all'arruolamento, incentivi economici alla permanenza in servizio, programmi di sostegno agli studi universitari, percorsi di formazione professionale, miglioramenti delle condizioni di vita del personale, servizi per le famiglie e altri interventi volti ad aumentare il valore complessivo associato alla carriera militare.⁷³

Queste soluzioni presentano però almeno due limiti rilevanti. Il primo riguarda i costi. Gran parte di queste politiche richiede investimenti finanziari significativi e continuativi nel tempo. Aumenti salariali, benefit educativi o miglioramenti delle condizioni di servizio possono generare effetti positivi sul reclutamento, ma comportano oneri di bilancio spesso difficili da sostenere, soprattutto in Paesi europei caratterizzati da elevati vincoli fiscali.

Il secondo limite riguarda la capacità delle forze armate di far pesare le proprie esigenze nel processo decisionale politico. Molte riforme richiedono infatti risorse aggiuntive, modifiche normative o un riequilibrio delle priorità di bilancio a favore della difesa. La possibilità di ottenere tali cambiamenti dipende dalla forza istituzionale delle forze armate e dal loro livello di legittimazione sociale. Sotto questo profilo emergono importanti differenze nazionali. Negli Stati

⁷¹ Ilari, V. 1994. 'Il reclutamento dal 1944 al 1993' 24-37, Rivista Militare 6/1994.

⁷² Linn, B. M. (2023). A historical perspective on today's recruiting crisis. *The US Army War College Quarterly: Parameters*, 53(3), 3; Rustad, T. D. (2023). 2022 Military Recruitment Crisis: A Historical Comparison To Identify Immediate Solutions and Strategic Initiatives.

⁷³ Oken, C., & Asch, B. J. (1997). *Encouraging Recruiter Achievement; A Recent History of Military Recruiter Incentive Programs* (No. RANDMR845OSDA); Bowyer, R. F. (2007). Recruiting 21st century army warriors: A task requiring national attention.

Uniti le forze armate operano tradizionalmente in un contesto caratterizzato da livelli elevati di sostegno politico e disponibilità di risorse. In numerosi Paesi europei, invece, vincoli fiscali più stringenti e minore centralità politica della difesa possono ridurre significativamente il margine di intervento disponibile.

Riduzione del divario tra forze armate e società

La quarta soluzione consiste nell'implementare iniziative volte a ridurre il divario con la società. Si tratta, in sostanza, di elaborare strategie finalizzate ad aumentare il livello di conoscenza delle forze armate nelle società, rendere più frequente il contatto tra cittadini e militari e promuovere maggiore fusione tra i due mondi. Diversi studi sul campo, specialmente negli Stati Uniti, hanno infatti dimostrato con grande chiarezza che meno si conoscono le forze armate, più è facile che si generi sfiducia tra di esse e i cittadini.⁷⁴ Inoltre, essa ha anche dimostrato che meno si conoscono le forze armate, meno ci si arruola. Per esempio, Scott. Efflandt ha dimostrato che negli Stati Uniti la figura del veterano esercita un ruolo cruciale per il reclutamento: la presenza di queste figure nelle comunità locali diffonde informazioni riguardo le forze armate in questo modo incentiva il reclutamento.⁷⁵

Di fronte a questi risultati, le forze armate hanno una responsabilità diretta nel ridurre tale distanza. Sul piano della conoscenza, infatti, esse non solo possono intervenire, ma rappresentano l'attore principale in grado di farlo. Le iniziative possibili sono molteplici: dall'organizzazione di eventi pubblici volti a favorire l'incontro tra cittadini e personale militare, al finanziamento di studi e ricerche che contribuiscano a informare il pubblico sul ruolo, le funzioni e le esigenze delle forze armate, fino alla partecipazione attiva di ufficiali e rappresentanti militari a seminari, conferenze e dibattiti pubblici. Tali attività permettono di aumentare la visibilità dell'istituzione, costruire reti di relazioni e favorire una maggiore comprensione reciproca tra mondo civile e mondo militare. In Italia, questo tipo di interazione era molto più sviluppato in passato, in particolare durante il periodo della leva obbligatoria, quando iniziative come le "caserme aperte", le pubblicazioni della Rivista Militare e gli studi del CEMISS contribuivano a mantenere un legame più stretto tra forze armate e società. Con la fine della coscrizione, però, questo scambio si è decisamente ridotto.

Anche dal lato civile esiste un margine di intervento significativo. Università, centri di ricerca e think tank possono svolgere un ruolo fondamentale nel ridurre il divario tra forze armate e società, promuovendo studi, analisi e dibattiti pubblici sui temi della difesa e della sicurezza. In particolare, essi possono contribuire a produrre conoscenza indipendente e accessibile, integrare questi temi nei percorsi formativi e favorire il dialogo tra mondo accademico, istituzioni militari e opinione pubblica. Attraverso attività didattiche, progetti di ricerca e iniziative di terza missione, queste istituzioni possono contribuire a normalizzare la presenza delle forze armate nel dibattito pubblico, aumentando il livello di consapevolezza e, indirettamente, l'attrattiva della professione militare.

⁷⁴ Feaver, P. (2023), *Thanks for Your Service: The Causes and Consequences of Public Confidence in the US Military*, Oxford University Press.

⁷⁵ Efflandt, S. (2026). *The New Warrior Caste: How Recruiting Failed the All-Volunteer Force*, Undaunted Service.

Conclusioni

Nel più ampio contesto del cambiamento delle politiche di sicurezza europee, il problema del reclutamento rappresenta una delle principali sfide che ostacolano il rafforzamento delle capacità militari del continente. L'aumento dei bilanci della difesa può contribuire a dotare le forze armate di nuovi mezzi, sistemi d'arma e tecnologie avanzate, ma non è di per sé sufficiente a risolvere la carenza di personale. Come evidenziato, le difficoltà nel reclutare nuove unità non derivano tanto dalla scarsità di risorse finanziarie, quanto da un intreccio di fattori strutturali: il declino demografico, il mutamento dei valori sociali e il progressivo allontanamento tra forze armate e società. Si tratta di dinamiche profonde, che richiedono risposte complesse e i cui effetti possono manifestarsi solo nel lungo periodo. Tuttavia, affrontarle è essenziale, poiché senza un numero adeguato di uomini e donne in uniforme nessuna forza armata può operare efficacemente né assolvere pienamente alle proprie missioni.

La ricerca di soluzioni richiede quindi uno sforzo collettivo. Il reclutamento non è soltanto una questione militare, ma un problema che investe l'intera società. La sua soluzione passa inevitabilmente attraverso un ripensamento del rapporto tra cittadini e istituzione militare. In molti Paesi europei, Italia inclusa, si è progressivamente ampliata la distanza tra questi due ambiti. Nel lungo termine, questo ha contribuito fortemente a ridurre l'attrattiva della professione militare. Colmare questo divario implica rafforzare i canali di interazione, aumentare la conoscenza reciproca e ridefinire il ruolo delle forze armate all'interno della società contemporanea. Solo attraverso un maggiore intreccio tra mondo civile e mondo militare sarà possibile creare le condizioni per un reclutamento sostenibile e adeguato alle esigenze future.