



Il Modello Britannico: una Riserva vera, attrattiva e impiegabile

Pubblicato il 28/03/2026

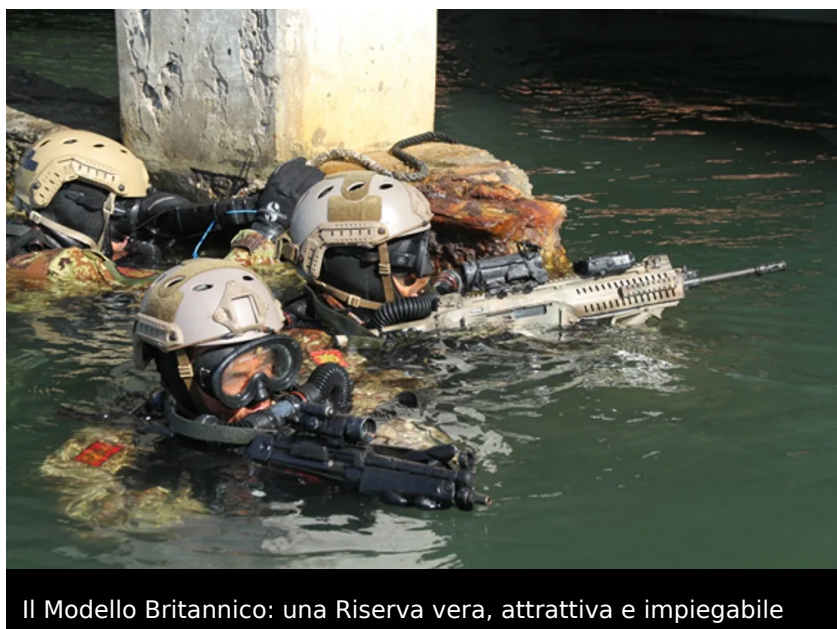
In un'Europa tornata a confrontarsi con guerre ad alta intensità, minacce ibride e necessità di resilienza nazionale, continuare a pensare la difesa come affare esclusivo del personale in servizio permanente è un errore strategico. La lezione che arriva dal Regno Unito è chiara: una **Riserva ben strutturata, tutelata e incentivata** non è un accessorio, ma una componente essenziale della prontezza operativa. Nel caso britannico, l'**Army Reserve** è considerata una parte vitale dell'Esercito, capace di fornire massa, competenze specialistiche e flessibilità, con obblighi annuali di servizio di **19 o 27 giorni** a seconda del ruolo. L'addestramento è pensato per conciliarsi con la vita civile, con attività serali, nei weekend e con periodi annuali dedicati. (army.mod.uk)

Il punto decisivo è che nel modello britannico la riserva non viene presentata come una formula simbolica. Viene invece resa **attrattiva e praticabile**. I riservisti ricevono una paga giornaliera per l'addestramento e, al raggiungimento dei requisiti annuali, maturano una **“tax-free bounty”**, cioè un bonus esentasse che cresce con gli anni di servizio. Inoltre, molte posizioni

prevedono incentivi aggiuntivi all'ingresso e al completamento delle tappe formative. Nel caso dei **Paratroopers**, l'Esercito britannico sottolinea esplicitamente che la qualifica di paracadutista comporta anche una **retribuzione specialistica aggiuntiva**. (jobs.army.mod.uk)

Non è un dettaglio. È una scelta politica: lo Stato chiede disponibilità, sacrificio, disciplina e addestramento severo, ma in cambio offre **certezza normativa, tutela economica e riconoscimento concreto**. Per i riservisti britannici mobilitati, esistono garanzie forti sul lavoro: non possono essere licenziati per la mobilitazione, hanno diritto al rientro nello stesso tipo di impiego con condizioni equivalenti e sono previsti aiuti economici sia per loro sia per i datori di lavoro. Il sistema prevede anche sostegni finanziari per compensare perdite economiche del riservista e costi organizzativi delle aziende, inclusi contributi per sostituzioni temporanee, formazione del rimpiazzo e ore straordinarie. (gov.uk)

Questo impianto non vive isolato. Nel Regno Unito esiste anche una cultura di supporto pubblico-privato, rafforzata dall'**Armed Forces Covenant**, attraverso cui molte aziende si impegnano a favorire il servizio nella riserva; la stessa documentazione ufficiale ricorda che oltre **600 aziende** offrivano fino a **10 giorni di permesso retribuito** per l'addestramento dei riservisti. (armedforcescovenant.gov.uk)



Il Modello Britannico: una Riserva vera, attrattiva e impiegabile

Il punto di partenza italiano e il ruolo di paracadutisti, alpini e lagunari

L'Italia, invece, parte da una base diversa e più limitata. Esiste la **Riserva Selezionata** dell'Esercito, prevista per ufficiali di complemento e per professionisti provenienti dalla vita civile, con conferimento diretto del grado in casi disciplinati dall'articolo 674 del Codice dell'ordinamento militare. Inoltre, il Ministero della Difesa continua a prevedere, anno per anno, richiami per aggiornamento e addestramento del personale in congedo. (esercito.difesa.it)

Anche sul piano del lavoro alcune tutele esistono già: la **Legge 3 maggio 1955, n. 370** stabilisce la conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi, e l'INPS prevede un'apposita indennità per i dipendenti privati richiamati. In altre parole, l'ordinamento italiano non parte da zero. Ma oggi queste garanzie appaiono ancora insufficienti per trasformare la riserva in una vera componente numericamente robusta, addestrata e rapidamente impiegabile. (gazzettaufficiale.it)

È qui che si apre il tema politico e militare più importante: **l'Italia dovrebbe costruire una riserva operativa moderna**, non solo amministrativa o di nicchia, prendendo a riferimento ciò che di meglio funziona all'estero. Una simile riforma avrebbe particolare senso in reparti ad alta identità, elevata coesione e forte tradizione addestrativa: **paracadutisti, alpini e lagunari**.

L'Esercito italiano dispone già di eccellenze riconosciute come la [Brigata Paracadutisti "Folgore"](#), il [Reggimento Lagunari "Serenissima"](#), le brigate alpine e capacità specialistiche come quelle del [4° Reggimento Alpini Paracadutisti "Ranger"](#). Il punto non è copiare meccanicamente il sistema britannico, ma adattarne la logica: creare bacini di personale congedato o selezionato che possano mantenere addestramento periodico, spirito di corpo e disponibilità al richiamo, soprattutto nelle specialità dove territorio, mobilità e resilienza contano di più. (esercito.difesa.it)

Perché proprio questi reparti? Perché incarnano tre esigenze decisive della difesa contemporanea. I **paracadutisti** sono per definizione legati alla prontezza, alla proiezione rapida e alla risposta immediata. Gli **alpini** rappresentano una capacità cruciale in ambiente montano, artico e difficile, sempre più rilevante in chiave di protezione dei confini, infrastrutture

critiche e linee di comunicazione. I **lagunari**, infine, possiedono un profilo unico per operazioni in aree costiere, lagunari e anfibia leggera, particolarmente adatto a un Paese marittimo come l'Italia. Non a caso la NATO insiste da anni sul tema della resilienza e, nel 2025, il presidente del Comitato Militare NATO ha definito i riservisti "indispensabili" proprio per il loro ruolo di ponte tra forze armate, società e settore privato. (nato.int)



Il Modello Britannico: una Riserva vera, attrattiva e impiegabile

Le riforme necessarie: posto di lavoro garantito, bonus fiscale e patto con le imprese

Una riforma seria della Riserva italiana dovrebbe poggiare su **tre pilastri**.

Il primo è la **garanzia assoluta del posto di lavoro**, semplice da comprendere e difficile da aggirare. Non basta una tutela formale: servono procedure rapide, sanzioni efficaci e certezze per lavoratori e imprese. Il datore di lavoro deve sapere in anticipo cosa accade in caso di addestramento o richiamo; il lavoratore deve sapere che servire lo Stato non si tradurrà in un danno di carriera.

Il secondo pilastro è un **bonus fiscale adeguato**, stabile e visibile. Il modello britannico dimostra che l'incentivo economico non è una spesa improduttiva, ma un investimento in

disponibilità operativa. In Italia si potrebbe prevedere un premio annuale esentasse per chi completa il pacchetto di addestramento, maggiorato per le specialità più impegnative: aviolancio, montagna, ambiente anfibio, sanità operativa, cyber, genio e logistica d'emergenza. Sarebbe un modo concreto per riconoscere professionalità, rischio e sacrificio.

Il terzo pilastro è il **patto con le imprese**. Anche qui il Regno Unito offre un'indicazione utile: la riserva funziona meglio quando non scarica il costo organizzativo sul solo datore di lavoro. Se lo Stato vuole una riserva vera, deve indennizzare le aziende per sostituzioni, costi di riorganizzazione e formazione del personale temporaneo. In questo modo, il riservista smette di essere percepito come un problema e torna a essere una risorsa anche per il tessuto produttivo. (gov.uk)

Il nodo, in fondo, è culturale prima ancora che normativo. Una riserva moderna non serve soltanto "in caso di guerra". Serve in tempi di crisi, calamità, protezione delle infrastrutture, supporto logistico, sicurezza territoriale e continuità istituzionale. Rafforza il legame tra società e difesa e moltiplica le competenze disponibili senza replicare integralmente i costi di una forza permanente. È esattamente la logica del "citizen soldier", che in molti Paesi NATO è tornata centrale. (nato.int)

Per questo l'Italia dovrebbe avere il coraggio di fare un passo in più: **trasformare la Riserva da strumento residuale a capacità strutturale**, partendo proprio dai reparti più identitari e operativamente esigenti. Una **Riserva paracadutista**, una **Riserva alpina** e una **Riserva lagunare** ben selezionate, ben addestrate e ben tutelate sarebbero un moltiplicatore di deterrenza, credibilità e resilienza nazionale.

Il messaggio da Londra è semplice: la riserva funziona quando lo Stato la prende sul serio. E prenderla sul serio significa tre cose: **addestrarla, proteggerla, premiarla**.