



Leva volontaria e selezione: perché il vero valore non è arruolare tutti, ma scegliere meglio

Pubblicato il 08/02/2026

Negli ultimi mesi il dibattito sulla leva è tornato a occupare spazio nel discorso pubblico europeo e, in modo particolare, in quello italiano, spesso però in una forma semplificata e fuorviante, ridotta a una contrapposizione sterile tra chi la vorrebbe reintrodurre come soluzione universale a ogni problema di sicurezza e chi la respinge come un residuo del passato, **incompatibile con una società moderna**. In mezzo, come spesso accade, si perde la parte più interessante della discussione: non se la leva abbia senso o meno, ma **a cosa dovrebbe servire davvero** se si decidesse di riportarla in vita.

Un contesto radicalmente diverso dal passato

Il contesto nel quale questo tema riemerge è radicalmente diverso da quello del passato. La guerra è tornata sul suolo europeo, le crisi non sono più episodiche ma strutturali, e la sicurezza non può più essere delegata esclusivamente a un numero limitato di professionisti altamente

specializzati. In questo scenario, l'idea di una leva volontaria viene riproposta non tanto come strumento di proiezione militare esterna, quanto come **meccanismo di rafforzamento della resilienza interna dello Stato**.

È in questo solco che si collocano anche le dichiarazioni del **Ministro della Difesa Guido Crosetto**, il quale ha più volte chiarito come, nella visione attuale, l'eventuale personale formato attraverso una nuova leva non sarebbe destinato a missioni all'estero o a scenari di guerra convenzionale, ma impiegato prevalentemente in ambiti di sicurezza interna, supporto alle istituzioni, protezione delle infrastrutture critiche e gestione delle emergenze.

In altre parole, la leva mantiene un **fine preciso e dichiarato**: abilitare un numero aggiuntivo di cittadini all'uso delle armi, alla comprensione del contesto militare e alla gestione di situazioni di crisi, contribuendo a costruire una base minima di competenze diffuse che oggi, semplicemente, non esiste più.

Allo stesso tempo, però, limitarsi a questa funzione sarebbe un'occasione mancata. Proprio perché la leva rappresenta un investimento rilevante in termini economici, organizzativi e umani, essa può e deve assolvere anche a una seconda funzione strategica: **diventare un sistema strutturato di osservazione, valutazione e selezione del potenziale umano**. Non in alternativa al suo scopo primario, ma come sua naturale evoluzione.

Una fase di osservazione reciproca Stato-Cittadino

Una leva volontaria ben progettata non dovrebbe essere pensata per trattenere tutti, né per trasformarsi automaticamente in un canale di arruolamento di massa. Dovrebbe invece costituire una fase iniziale nella quale lo Stato osserva il cittadino, e il cittadino osserva lo Stato. Un periodo sufficientemente lungo e strutturato da far emergere comportamenti sotto stress, capacità di adattamento, rispetto delle regole, iniziativa individuale, attitudine al lavoro di squadra e gestione della fatica. **Tutti elementi che nessun test attitudinale o colloquio motivazionale può realmente misurare.**

In questa fase l'obiettivo non è creare soldati pronti al combattimento, ma **raccogliere dati umani reali**, osservando le persone in un contesto vincolato, con responsabilità e pressione, dove le auto-narrazioni crollano e restano i comportamenti. È qui che emergono differenze sostanziali, spesso inattese: chi scopre di non essere adatto, e chi, magari per la prima volta,

scopre di esserlo.

Un sistema impostato in questo modo consentirebbe alle Forze Armate di **selezionare in maniera molto più efficiente** rispetto agli attuali canali di reclutamento, che tendono a intercettare solo chi è già motivato o chi vede nella carriera militare l'unica opzione disponibile. Ampliare il bacino iniziale, per poi selezionare con criteri rigorosi, significa aumentare la qualità media del personale, ridurre gli abbandoni precoci e limitare l'investimento su profili che, col tempo, si rivelano inadatti.

Il nodo dei reparti ad alta specializzazione

Questo ragionamento diventa ancora più rilevante se si osserva quanto sta accadendo nel reclutamento dei reparti a più alta specializzazione. Negli ultimi anni, complice la difficoltà nel reperire personale idoneo all'interno delle Forze Armate, si è sempre più spesso tentato di attingere direttamente dal mondo civile per alimentare i bacini di selezione delle Forze Speciali, confidando nel fatto che motivazione e determinazione potessero compensare l'assenza di esperienza pregressa.

Il risultato, nella pratica, è spesso quello di dover comprimere in tempi estremamente ridotti **processi di selezione** che, per loro natura, richiederebbero una lunga fase di osservazione. Selezionare in poche settimane individui che non hanno mai sperimentato nemmeno le forme più basilari di vita all'aperto, di adattamento ambientale, di fatica prolungata o di gestione dello stress, significa spostare il rischio molto più avanti nel processo, quando l'investimento formativo è già elevato e il costo dell'errore diventa critico.

In questo senso, una leva strutturata può rappresentare **un passaggio intermedio fondamentale**. Non perché tutti debbano ambire alle Forze Speciali, né perché la leva debba trasformarsi in una loro anticamera automatica, ma perché consente di scremare in modo naturale e progressivo chi possiede, almeno in potenza, quelle caratteristiche minime di resilienza, disciplina e adattabilità che costituiscono il prerequisito per qualsiasi percorso ad alta intensità operativa.

La leva non semplifica la selezione delle Forze Speciali, la rende più onesta, riportando una parte della valutazione **prima**, quando il costo umano, economico e organizzativo è ancora sostenibile.

Non solo Forze Armate: mappare competenze utili allo Stato

C'è poi un ulteriore aspetto, spesso trascurato: **non tutto il personale selezionato deve necessariamente confluire nelle Forze Armate**. Una parte può essere indirizzata verso riserve operative, protezione civile, supporto alle infrastrutture critiche, logistica, cyber-difesa o altri ambiti della sicurezza nazionale. In questo modo la leva diventa anche uno strumento di mappatura delle competenze utili allo Stato, non un imbuto che forza tutti verso lo stesso destino.

Questo approccio riduce anche un rischio politico e sociale significativo: quello di trasformare la leva in una punizione collettiva, percepita come tempo sottratto alla vita personale senza un reale ritorno. Una leva strutturata in questo modo chiarisce invece fin dall'inizio che il servizio non è tempo "rubato", ma **tempo investito**, perché consente ai partecipanti di acquisire competenze concrete, di comprendere realmente il contesto militare e operativo, e di valutare con maggiore consapevolezza se quella sia o meno la vita che intendono intraprendere.

Per chi non ha mai avuto contatti diretti con l'ambiente militare, la leva diventerebbe un primo approccio reale, non idealizzato, lontano sia dalla retorica eroica sia dalle paure astratte. Per chi, invece, ha già intenzione di partecipare ai concorsi per l'arruolamento, rappresenterebbe un'**occasione preziosa** per misurarsi con la quotidianità, le regole, i vincoli e le responsabilità che quella scelta comporta, riducendo drasticamente il rischio di decisioni basate su aspettative errate o su una conoscenza superficiale del mondo militare.

Uno scambio chiaro: impegno in cambio di formazione

In questo senso, la leva non è più un dovere imposto che non restituisce nulla, ma **uno scambio chiaro**: lo Stato chiede impegno, tempo e disciplina, e in cambio offre formazione, esperienza, orientamento e una valutazione onesta delle proprie attitudini. È un modello che abbassa la resistenza culturale, aumenta l'accettazione sociale e rende la scelta dell'arruolamento più matura e consapevole, soprattutto tra le nuove generazioni, che tendono a rifiutare sistemi percepiti come coercitivi, opachi o privi di un ritorno concreto.

Naturalmente, tutto questo richiede una progettazione seria. Non bastano sei mesi improvvisati, né programmi confusi che mescolano addestramento, educazione civica e lavoro sociale senza

una chiara gerarchia di obiettivi. Serve una struttura pensata fin dall'inizio per **abilitare, osservare, valutare e indirizzare**, con istruttori formati non solo all'addestramento tecnico, ma anche alla lettura del comportamento umano in contesti operativi e sotto pressione.

Se il dibattito sulla leva continuerà a essere affrontato solo come una questione ideologica, come un tema da campagna elettorale o, peggio, come un semplice strumento per rimpinguare i numeri al fine di soddisfare parametri formali o richieste di alleanze internazionali, il rischio è quello di costruire un sistema che esiste sulla carta ma non produce reale capacità. Inseguire l'illusione dei numeri, senza garantire qualità, sostenibilità e coerenza, significa spostare il problema nel tempo, non risolverlo.

Dopo la leva: riserva strategica e “refreshment” periodico

Un ulteriore elemento chiave riguarda il destino di chi, al termine del percorso iniziale, non prosegue nelle Forze Armate, perché non supera la selezione o perché decide consapevolmente di non continuare. Questo personale non rappresenta un fallimento del sistema, ma **una sua risorsa naturale**. Può costituire una **riserva strategica**, richiamabile in caso di necessità, e mantenere nel tempo un livello minimo di addestramento attraverso periodici momenti di aggiornamento e “refreshment”, sul modello di quanto avviene in paesi come la Svizzera.

Inoltre, il sistema potrebbe consentire a questi individui di ripresentarsi ai concorsi o ai percorsi selettivi negli anni successivi, fino al raggiungimento dell'età massima, offrendo più opportunità e riducendo l'effetto “tutto o niente” che oggi caratterizza molti processi di arruolamento. In questo modo la leva diventerebbe un **meccanismo flessibile**, capace di adattarsi ai tempi delle persone e alle esigenze dello Stato, **ottimizzando sforzo, costi, impegno e tempo**, senza disperdere il capitale umano formato.

La “filiera” verso Forze dell'Ordine

C'è poi un aspetto spesso ignorato nel dibattito pubblico, ma ben noto a chi opera nel settore. Oggi una parte non trascurabile di chi si arruola nelle Forze Armate lo fa anche con l'obiettivo di maturare requisiti, esperienza e titoli utili per accedere ai concorsi delle **Forze di Polizia o della Guardia di Finanza**, beneficiando di canali dedicati, posti riservati o procedure previste dall'ordinamento. Non è necessariamente un segnale di “opportunismo”, quanto piuttosto l'effetto naturale di un sistema che, di fatto, rende questi passaggi possibili e spesso

convenienti.

In questo quadro, una leva volontaria ben progettata potrebbe contribuire a rendere il sistema più leggibile e coerente.

Chi conclude il percorso iniziale e decide di proseguire verso le Forze dell'Ordine non lo farebbe "di riflesso" o per effetto collaterale, ma all'interno di una traiettoria esplicita e regolata: lo Stato forma, valuta e orienta; il cittadino comprende davvero cosa comporta la scelta. La transizione verso Polizia e Guardia di Finanza diventerebbe così una continuità riconosciuta, basata su **disciplina, addestramento, comprensione del contesto operativo** e valutazione attitudinale già sperimentata sul campo.

Non è un concetto nuovo. In passato esisteva già l'idea del "**carabiniere di leva**", inteso non come figura provvisoria o di ripiego, ma come cittadino formato, inserito in un percorso chiaro e funzionale sia alla difesa sia alla sicurezza interna.

Recuperare quella logica, aggiornandola al contesto attuale, significherebbe superare la frammentazione odierna tra **Forze Armate e Forze dell'Ordine**, creando una filiera di formazione e selezione, in cui i passaggi risultino più lineari e comprensibili.

Una catena virtuosa: formare, osservare, indirizzare

In questo modello, la leva non sarebbe più un tempo di attesa da sopportare, ma il primo anello di una catena virtuosa che consente allo Stato di **formare, osservare e indirizzare** il personale verso il ruolo più adatto, che sia nelle Forze Armate, nelle Forze dell'Ordine o nella riserva strategica, riducendo ambiguità e aspettative poco realistiche.

La leva, oggi, non deve servire a dimostrare forza, ma a **costruire capacità**.

E la capacità non nasce dai numeri, ma dalle persone giuste, scelte nel modo giusto, al momento giusto.