



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 3

N.B. I resoconti stenografici delle sedute di ciascuna indagine conoscitiva seguono una numerazione indipendente.

4^a COMMISSIONE PERMANENTE (Difesa)

**INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE
DEL PERSONALE DELLE FORZE ARMATE
E DELLE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE**

98^a seduta: martedì 10 novembre 2009

Presidenza del presidente CANTONI

I N D I C E**Audizione del comandante generale del Corpo della Guardia di finanza Cosimo D'Arrigo**

* PRESIDENTE	Pag. 3, 17, 19		* D'ARRIGO	Pag. 3, 18, 19
* PINOTTI (PD)	17			

N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Italia dei Valori: IdV; Il Popolo della Libertà: PdL; Lega Nord Padania: LNP; Partito Democratico: PD; UDC, SVP e Autonomie: UDC-SVP-Aut; Misto: Misto; Misto-MPA-Movimento per le Autonomie-Alleati per il Sud: Misto-MPA-AS.

Interviene, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, il Comandante generale del Corpo della Guardia di finanza, generale di corpo d'armata Cosimo D'Arrigo, accompagnato dal generale di brigata Giuseppe Zafarana e dal colonnello Antonio Sebaste.

I lavori hanno inizio alle ore 15,10.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione del comandante generale del Corpo della Guardia di finanza Cosimo D'Arrigo

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla condizione del personale delle Forze armate e delle Forze di polizia ad ordinamento militare, sospesa nella seduta del 4 novembre scorso.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo e del segnale audio e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non vi sono osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori. È in programma oggi l'audizione del comandante generale del Corpo della Guardia di finanza Cosimo D'Arrigo.

Do il benvenuto al generale D'Arrigo al quale cedo immediatamente la parola per la sua esposizione.

D'ARRIGO. Signor Presidente, onorevoli senatori, vi ringrazio per avermi offerto l'opportunità, quale Comandante generale della Guardia di finanza, di intervenire relativamente ad un tema determinante per le amministrazioni militari, quale la condizione del relativo personale.

Prima di entrare nel merito delle problematiche che ho in animo di esporre, ritengo sia indispensabile fare una breve premessa sui compiti istituzionali demandati alla Guardia di finanza, dal momento che è proprio la specificità professionale che contraddistingue questo corpo di polizia a rappresentare il presupposto fondamentale per ogni ragionamento intorno al personale e alle azioni necessarie per poterne migliorare la condizione.

La Guardia di finanza rappresenta un modello, unico in Europa, di Forza di polizia specialistica ad ordinamento militare, con competenza generale per la prevenzione e la repressione degli illeciti economici e finanziari. Tale caratterizzazione, prevista dalla legge n. 189 del 1959 e dal decreto legislativo n. 68 del 2001 si concretizza, in particolare, in una missione incentrata: in primo luogo nella tutela degli interessi finanziari dello Stato, delle Regioni, degli enti locali e dell'Unione europea, in termini di

entrate e di uscite di bilancio (quindi, tutela della fiscalità e della spesa pubblica); sempre in via principale, nel presidio del segmento economico (corretto funzionamento dei mercati, contrasto alla criminalità economica e a quella organizzata); in seconda battuta, nelle attività concorsuali rispetto alle altre Forze di polizia in tema di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, nonché rispetto alle Forze armate in materia di difesa militare. Voglio sottolineare un fatto abbastanza poco noto: nella legge ordinativa del Corpo, al primo articolo è previsto che il corpo della Guardia di finanza fa parte integrante delle Forze armate dello Stato. Da qui una connotazione altamente qualificata e professionalizzata nelle materie giuridiche, economiche e finanziarie, che si esplica attraverso funzioni di polizia giudiziaria, di polizia tributaria e di pubblica sicurezza, e che si concretizza nelle diverse tipologie di servizio svolte dal Corpo, vale a dire controlli fiscali, indagini di polizia giudiziaria per la repressione dei reati societari e finanziari e del riciclaggio del denaro d'illecita provenienza, sequestri e confische di patrimoni alla criminalità organizzata, lotta al traffico di sostanze stupefacenti e di armi o, ancora, attività nel comparto doganale, ivi compresa l'attività espletata in mare, a mezzo del suo notevole dispositivo aeronavale e quelle sviluppate nell'ambito di missioni internazionali.

È di tutta evidenza che in una istituzione con compiti così complessi, delicati e rilevanti, assume un ruolo fondamentale la condizione del personale, in cui motivazione, professionalità, benessere e coesione rappresentano condizioni imprescindibili per conferirle piena funzionalità, efficacia ed efficienza. In tale ottica, non vi è dubbio alcuno che, tra le altre cose, assumono una importanza prioritaria: i meccanismi di sviluppo della carriera; il trattamento economico; l'attenzione alla preparazione e all'aggiornamento professionale; una politica di impiego che sia in grado di coniugare le esigenze dell'amministrazione con quelle personali dei singoli; le disponibilità infrastrutturali, sia con riferimento all'esigenza di adeguatezza delle caserme come luoghi di lavoro, sia con riguardo alla necessità di ridurre, nella misura massima possibile, i disagi derivanti dalla mobilità (in special modo alloggi di servizio per le principali funzioni di comando e di *staff*, un'adeguata politica della casa nel più generale contesto delle misure di assistenza e protezione sociale. Inoltre, si richiede la disponibilità di idonee risorse strumentali e tecnologiche che consentano di poter lavorare in condizioni ottimali (automezzi e mezzi aeronavali, dotazioni informatiche); il clima interno all'organizzazione, aspetto relativamente al quale va sottolineata l'importanza del contributo che può essere offerto dagli organi di rappresentanza come luogo dei punti sul quale sviluppare il dialogo intorno all'istituzione tra le varie componenti di personale che ne fanno parte. Su tutti questi fronti moltissimo è stato fatto negli ultimi anni, ma molto resta ancora da fare, il che dipende, in linea generale e a seconda dei casi, dalle disponibilità di bilancio, ovvero da mirati interventi di carattere normativo.

Muovendo dal tema della motivazione del personale, un ruolo centrale è rivestito dalle aspettative che gli appartenenti al Corpo ripongono

nel miglioramento dei propri profili di carriera e del relativo trattamento economico. Mi riferisco alla nota questione del riordino dei ruoli e delle carriere di coloro che fanno parte del comparto difesa-sicurezza. La Guardia di finanza ha sempre valutato positivamente l'avvio del progetto di riordino, richiedendo il suo pieno coinvolgimento in tutti i lavori interforze e/o governativi della specie, affinché si potesse pervenire – attraverso il concerto tra le amministrazioni interessate – ad un progetto armonico ed equilibrato, evitando nel contempo pregiudizievoli fughe in avanti e disallineamenti tra il personale del comparto medesimo.

Nel corso della XIV legislatura le amministrazioni militari e di polizia hanno collaborato con il Dipartimento della Funzione pubblica nella predisposizione di una bozza di articolato di legge-delega che ha rappresentato la sintesi di posizioni ed esigenze non sempre coincidenti, ponendosi quale massimo punto di convergenza possibile. Ciò nel presupposto della prosecuzione del coordinamento tra le amministrazioni anche in sede di decretazione delegata, al fine di tradurre principi e criteri direttivi in norme di attuazione condivise ed omogenee, tali da assicurare unità e coerenza interna al comparto, nonché uniformità di trattamento del personale.

L'ipotesi di legge-delega è poi confluita, pressoché *in toto*, in un testo unificato adottato dal Comitato ristretto costituito presso le Commissioni riunite I (Affari costituzionali) e IV (Difesa) della Camera dei deputati e passato all'esame del Senato quale Atto Senato n. 3755, il cui iter approvativo non è stato ultimato per l'intervenuta conclusione della legislatura.

Sono pertanto rimaste tuttora inutilizzate le risorse stanziare per le specifiche finalità. Il disegno di legge Atto Senato n. 3755 si incentrava, in estrema sintesi, su una serie di interventi di natura ordinativa ed economica, da adottarsi in due fasi successive, in base alle disponibilità finanziarie. Tale atto può tuttora essere considerato il testo di riferimento in materia, ferma restando la necessità di rimodularne le previsioni inserite in sede parlamentare che non erano state preventivamente concertate dalle amministrazioni, di attualizzarne i contenuti alla luce delle sopravvenute esigenze e di continuare ad assicurare meccanismi di coordinamento e concertazione anche nella fase attuativa del progetto di delega. È infatti necessario prevenire l'insorgere di distonie o disallineamenti, forieri di contenzioso e di successivi interventi correttivi.

In questo senso, nel corso dell'attuale legislatura sono ripresi i lavori tra le amministrazioni facenti parte del comparto sicurezza-difesa, muovendo, come detto, proprio dallo schema generale di cui all'Atto Senato n. 3755, al fine di addivenire ad un testo pienamente condiviso. In sede di riordino dei ruoli e delle carriere, occorrerà inoltre porre rimedio (come previsto dal citato disegno di legge) alle situazioni di disallineamento e scavalciamento, all'epoca stimate in circa 5.400 posizioni, determinatesi all'indomani dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 136 del 2004, tra i marescialli delle Forze armate e gli ispettori dell'Arma e del Corpo, purtroppo a svantaggio di questi ultimi. Tale profilo è stato eviden-

ziato anche nel corso dell'audizione tenutasi il 1° luglio del corrente anno, presso codesta Commissione, in relazione all'Atto Senato n. 934. Come affermato, pur nella piena consapevolezza della non facile congiuntura economica, si confida nell'adozione delle occorrenti iniziative per assicurare interventi di riordino armonici ed organici, dalla sicura ricaduta positiva in termini di maggiore efficienza e operatività per le amministrazioni interessate.

Se le aspettative di carriera del personale rappresentano un fattore motivazionale di primaria importanza, di pari rilevanza è quello del trattamento economico, ove si ponga mente al fatto che le prestazioni lavorative richieste al personale del Corpo si caratterizzano, tra l'altro: per l'elevato bagaglio tecnico-professionale richiesto ai singoli in materie particolarmente complesse, quali quelle giuridiche, economiche e finanziarie, tali da richiedere un costante aggiornamento. In proposito, deve evidenziarsi che nel tempo i militari delle varie categorie, con particolare riferimento agli ufficiali e agli ispettori, acquisiscono un patrimonio di conoscenze talmente poliedrico, raffinato e specialistico da renderli notevolmente appetibili sul mercato del lavoro, con il conseguente costante pericolo che possano essere sottratti alla disponibilità del Corpo a causa delle migliori condizioni retributive e della stabilità di sede offerte dal contesto esterno, dei disagi connessi alla mobilità o alla necessità di stabilirsi lontano dai luoghi d'origine (con le problematiche di pendolarismo ad esse connesse), e della pericolosità e complessità dei contesti operativi nei quali il personale si trova spesso ad agire.

Siffatte caratterizzazioni, già di per sé, evidenziano la singolarità, l'unicità e la peculiarità dell'attività di servizio espletata dal personale del Corpo (similmente a ciò che avviene per le Forze armate e le altre Forze di polizia); senonché esse non trovano riscontro con la realtà dei fatti, laddove si consideri che un finanziere percepisce circa 1.250 euro netti mensili, che diventano appena 1.750 per un maresciallo con più di venti anni di servizio e circa 1.800 per un capitano alle soglie della promozione al grado superiore. Né la situazione migliora ove si valuti la posizione dei dirigenti di maggiore livello. Si pensi, ad esempio, a un comandante regionale come quello della Sicilia, il quale, pur avendo quasi raggiunto il grado vertice del Corpo (si tratta di un generale di divisione), e dovendo gestire oltre 5.100 militari, distribuiti in 91 reparti, ivi compreso anche un rilevante dispositivo aeronavale, percepisce uno stipendio netto mensile non adeguato rispetto alle responsabilità rivestite e al trattamento percepito da omologhe figure dirigenziali in altri settori pubblici. Tali esempi vogliono sottolineare come gli aspetti retributivi del personale del Corpo, alla stessa stregua di quanto si verifica per le altre compagini del comparto necessitino di un espresso riconoscimento sul piano legislativo della detta specificità, da correlare – come visto – al peculiare *status* rivestito dal suo personale e ai compiti ad esso demandati.

Negli ultimi anni la questione è stata sollevata in più circostanze, sia dalle amministrazioni interessate che dalle rappresentanze del personale. Il principio è stato formalmente affermato nell'ambito delle linee guida del

patto per la sicurezza, siglate dall'Esecutivo *a latere* delle procedure negoziali, conclusesi con l'adozione del decreto del Presidente della Repubblica n. 170 del 2007 e, successivamente, è stato recepito nell'articolo 14 del disegno di legge governativo Atto Senato n. 1167, all'esame, in sede referente, presso le Commissioni riunite Affari costituzionali e Lavoro, previdenza sociale del Senato della Repubblica. Tenuto conto delle forti aspettative del personale, si auspica che siano intraprese le necessarie iniziative affinché sia introdotta nell'ordinamento una norma soddisfattiva della specifica esigenza.

In aggiunta alla più generale problematica del riconoscimento della specificità del Corpo nei termini ora esposti, ritengo opportuno in questa sede segnalare ulteriori due aspetti che, nel contesto del trattamento economico del personale, reputo meritevoli di particolare attenzione, pur nella consapevolezza delle contingenti ristrettezze di bilancio. Si tratta sia del rinnovo del contratto per il biennio economico 2008-2009, che riguarda il 99 per cento del personale del Corpo (da finanziere a tenente colonnello) e delle altre amministrazioni del comparto, le cui trattative si sono interrotte, sia dell'esigenza di dare attuazione all'articolo 52, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica n. 164 del 2002, concernente l'indennità di comando cosiddetta terrestre, che permetterebbe di perequare anche i militari del Corpo con quelli delle Forze armate (già beneficiari della medesima indennità), nonché con quelli delle Forze di polizia impiegati nel comparto navale (che già fruiscono della cosiddetta indennità supplementare di comando navale).

Sul punto, nel corso dell'ultima tornata negoziale (riferita alla coda contrattuale del quadriennio normativo 2006-2009 e del biennio economico 2006-2007), il Governo si è impegnato «ad adottare idonee iniziative tese a risolvere la problematica *de qua* (...) anche al fine di assicurare l'uniforme applicazione dell'istituto nell'ambito del comparto sicurezza e difesa». Strettamente connessa alla problematica economica è quella del trattamento previdenziale del personale. Come è noto, la materia pensionistica è stata notevolmente rivisitata con la cosiddetta riforma Dini (legge n. 335 del 1995), in forza della quale è stato sancito il graduale passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo. In tale contesto, la necessità di contenere la spesa dei regimi pensionistici, ponendo restrizioni al *quantum* delle prestazioni garantite dallo Stato, ha reso indispensabile il ricorso a forme di previdenza complementare. Orbene, la mancata attuazione dei fondi pensione per le Forze armate e per le Forze di polizia, non permette al dipendente, attraverso il versamento di contribuzioni personali, di compensare la prestazione pensionistica, motivo per cui opportunamente il disegno di legge Atto Senato 783, a firma del senatore Ramponi, prevede che il sistema contributivo introdotto dalla cosiddetta riforma Dini sia rinviato sino all'effettivo avvio della previdenza complementare. Tale iniziativa è volta a prorogare, per il personale delle Forze armate e di polizia, il termine di avvio del calcolo della pensione con il sistema contributivo al 31 dicembre dell'anno in cui entreranno in esercizio i succitati fondi pensione.

La necessità di dare al più presto attuazione alla previdenza complementare per gli appartenenti al comparto risulta particolarmente evidente ove si consideri che, a seguito della cosiddetta riforma Dini, le classi di personale più giovane – in special modo quelle entrate in servizio a partire dal 1996 – risultano penalizzate da un meccanismo previdenziale – come quello contributivo – assolutamente insufficiente a garantire, all'atto del congedo, l'erogazione di un adeguato trattamento pensionistico.

Da ultimo, vorrei fare cenno ad un'ulteriore problematica di natura economica che, seppure riferibile ad una circoscritta platea di soggetti interessati, riveste notevole significato poiché involge la proiezione internazionale della Guardia di finanza. Come ho esposto in premessa, l'impegno del Corpo in territorio estero ha registrato un notevole sviluppo dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 19 marzo 2001, n. 68, che ha riconfigurato i compiti istituzionali della Guardia di finanza.

Oggi tale impegno trova attuazione principalmente attraverso l'impiego di ufficiali presso le ambasciate all'estero in qualità di esperti e la partecipazione a missioni di pace, di stabilizzazione e di gestione delle crisi, missioni che – come noto – vengono specificamente prorogate e rfinanziate da apposite leggi.

Il Corpo attualmente partecipa a missioni in Libia, Afghanistan, Kosovo, al valico di Rafah tra Egitto e Palestina, presso gli aeroporti militari di Kabul (Afghanistan) e Al Bateen (Emirati Arabi Uniti), in Albania e nei Paesi dell'area balcanica. In questo momento, si trovano all'estero 151 militari del Corpo.

La disciplina del trattamento economico e normativo del personale impegnato nelle missioni internazionali, nonché dei molteplici e peculiari profili amministrativi che le caratterizzano, è recata da apposite disposizioni che vengono inserite di volta in volta nell'ambito dei provvedimenti legislativi con cui periodicamente si dispone il finanziamento delle missioni internazionali. Tali disposizioni hanno un'efficacia limitata nel tempo e pongono incertezze sulle regole applicative e criticità di coordinamento non garantendo uniformità di trattamento del personale delle varie Forze armate e Forze di polizia.

In proposito, le Commissioni riunite III (Affari esteri e comunitari) e IV (Difesa) della Camera dei deputati, nel corso dell'esame – in sede referente – delle proposte di legge nn. 1213, 1820 e 2605, recanti disposizioni per la partecipazione italiana a missioni internazionali, hanno deliberato lo svolgimento di un'indagine conoscitiva sulla particolare tematica, prevedendo l'audizione, tra gli altri, dei responsabili militari di vertice impegnati in missioni internazionali e dei rappresentanti del COCER Interforze.

Dette iniziative sono viste con particolare favore dal Corpo, in quanto rispondono all'esigenza di definire la cornice giuridica relativa all'impiego delle Forze armate e di polizia al di fuori del territorio nazionale.

Come ho avuto modo di evidenziare in premessa, un fattore essenziale per la valorizzazione della componente umana nel Corpo è costituito dalla professionalità. Il possesso di un adeguato bagaglio di conoscenze in

campo giuridico, economico e finanziario da parte dei nostri uomini rappresenta, infatti, il presupposto di base affinché l'istituzione possa adempiere le proprie missioni a tutela del bilancio nazionale e dell'Unione Europea. Per tale ragione, storicamente la Guardia di finanza ha sempre riservato una cura speciale alla tematica della formazione e dell'aggiornamento, dedicando ad essa rilevanti risorse finanziarie.

La Guardia di finanza provvede alla formazione di base dei propri militari, per le categorie ufficiali, ispettori, sovrintendenti e finanziari, attraverso cicli addestrativi differenziati e calibrati in ragione degli specifici compiti che i medesimi dovranno assolvere nell'esercizio delle funzioni e attribuzioni d'istituto. Tali percorsi didattici trovano elementi unificanti nella combinazione di una solida preparazione tecnico-professionale e di saldi principi morali e militari.

Le attività che si svolgono negli istituti di istruzione sono articolate in lezioni in aula, esercitazioni pratiche, partecipazione a conferenze, spazi dedicati all'educazione fisica e allo sport, nonché, soprattutto, periodi destinati allo studio delle materie previste dagli ordinamenti didattici dei vari corsi.

Sotto il profilo infrastrutturale, gli interventi di adeguamento degli istituti di formazione sono stati ispirati a moderni criteri di funzionalità degli ambienti alloggiativi, di lavoro e di studio al servizio degli allievi; infatti, oggi il Corpo dispone di una serie di poli addestrativi che possono essere considerati altamente confortevoli, se non addirittura all'avanguardia a livello nazionale. Cito a tale riguardo – è un fatto noto – la caserma che ospita a L'Aquila la Scuola ispettori e sovrintendenti, la quale, grazie alle sue moderne infrastrutture, è stata prescelta per ospitare, in un primo tempo, l'imponente dispositivo messo in atto in campo nazionale per fronteggiare le esigenze di soccorso delle popolazioni, nonché, successivamente, quale sede del recente vertice G8.

In particolare, la formazione di base viene erogata dai seguenti istituti: l'Accademia, con sedi a Bergamo e a Roma (a Castelporziano), presso la quale si svolgono i corsi per gli ufficiali del ruolo normale e aeronavale (di durata quinquennale, con il conseguimento della laurea specialistica in Scienze della sicurezza economico-finanziaria), speciale (della durata di un anno per gli ispettori vincitori di appositi concorsi interni) e tecnico-logistico-amministrativo (della durata di sei mesi, cui accedono giovani laureati provenienti dal mondo civile e vincitori di un apposito concorso pubblico); la Scuola ispettori e sovrintendenti, come detto con sede a L'Aquila, presso la quale si sviluppano i corsi per allievi marescialli reclutati con procedura pubblica (della durata di due anni, ma è in fase attuativa l'estensione a tre anni per consentire ai discenti di conseguire una laurea in discipline economico-giuridiche) e allievi sovrintendenti (di durata pari a circa sei mesi); la Legione allievi, da cui dipendono la Scuola allievi finanziari di Bari e la Scuola alpina di Predazzo, per i corsi del contingente ordinario (della durata di un anno) e la Scuola nautica di Gaeta, per i corsi di formazione e specializzazione del comparto navale (della durata di circa un anno e sei mesi).

Dopo il periodo di addestramento svolto presso gli istituti di formazione di base, i militari del Corpo vengono immessi in servizio, per poi essere spesso chiamati ad articolati periodi di aggiornamento, in genere in funzione del loro effettivo impiego operativo o in vista di nuovi futuri incarichi di servizio.

Come ho già esposto, la *post*-formazione riveste una rilevante importanza per la Guardia di finanza poiché l'esigenza di un costante aggiornamento del proprio patrimonio tecnico-professionale costituisce uno snodo fondamentale per l'efficacia dell'intera istituzione ove si consideri il mutevole contesto giuridico ed economico in cui i militari sono chiamati ad operare.

In tale ottica, ogni anno, anche sulla base di un'approfondita analisi delle esigenze formative, viene elaborato dallo Stato Maggiore un Piano della formazione, la cui ampiezza è ovviamente collegata alla quantità di risorse finanziarie disponibili. In questo modo vengono programmati i corsi informativi, di aggiornamento, di qualificazione, di specializzazione e di abilitazione da svolgere presso gli istituti di istruzione deputati alla *post*-formazione.

In particolare, la Scuola di polizia tributaria organizza corsi prevalentemente nell'area della polizia economica e finanziaria e delle lingue straniere, mentre il Centro addestramento di specializzazione di Orvieto e la Scuola alpina di Predazzo sono gli istituti di riferimento per la polizia di sicurezza. Analogamente, il Centro aeronavale di specializzazione di Gaeta cura l'organizzazione dei corsi di *post*-formazione per il comparto aeronavale.

In virtù di un'accurata attività di razionalizzazione delle esigenze addestrative, nonché di un maggiore ricorso alle innovative metodologie di formazione a distanza, per il corrente anno è stato programmato lo svolgimento di 461 corsi, con un incremento di circa il 30 per cento rispetto al 2008, nonostante un decremento delle risorse finanziarie disponibili. Infatti, grazie alla metodologia *e-learning*, è stato possibile incrementare di oltre il 100 per cento il numero complessivo dei discenti negli ultimi tre anni, passando da 14.636 unità nel 2007 a 20.121 frequentatori nel 2008, per arrivare a 30.408 militari nel corrente anno. Tenuto conto che la forza effettiva della Guardia di finanza è di poco superiore alle 62.000 unità, quasi un militare su due è destinatario, nel corso del 2009, di un'attività formativa. Sul punto, è necessario precisare che l'*e-learning* svolge una funzione complementare rispetto alla formazione tradizionale, in quanto consente di uniformare la preparazione del personale sulle parti più nozionistiche dei corsi e di lasciare all'aula l'approfondimento delle tematiche più articolate e lo studio dei casi d'indagine più complessi verificatisi nella realtà operativa. Il *blended learning*, corrispondente, per l'appunto, alla combinazione tra attività *on line* e corsi residenziali, costituisce il prossimo obiettivo del 2010 nel sistema della formazione della Guardia di finanza. Appare evidente che un siffatto impianto formativo richiede adeguate misure di sostegno finanziario, ove si valuti

il *trend* fatto registrare dai relativi stanziamenti di bilancio negli ultimi anni.

Dopo aver trattato delle problematiche riguardanti la motivazione e la professionalità degli uomini, prima di addentrarmi nel tema delle condizioni di vita e di lavoro dei medesimi e sulle iniziative nel tempo assunte in materia di benessere, debbo fare una breve premessa con riguardo alla complessiva disponibilità di risorse umane. Non può, infatti, non sottolinearsi in questa sede il cronico *deficit* di personale in cui attualmente il corpo versa rispetto alle dotazioni organiche fissate per legge (credo questo sia motivo ricorrente). Nei ranghi della Guardia di finanza mancano, infatti, 585 ufficiali e 5.163 uomini delle restanti categorie, con un disavanzo complessivo pari a ben 5.748 militari, che corrisponde all'8,4 per cento della forza organica. In merito non può sottacersi il preoccupante aumento registrato negli ultimi anni di esodi, legato soprattutto ai numerosi congedi a domanda di coloro che hanno maturato diritto a pensione sulla base del previgente sistema contributivo (compimento del cinquantesimo anno di età, congiunto a quarant'anni di anzianità contributiva). Dal momento che un siffatto *trend* è verosimile che continui a persistere anche nei prossimi anni, e considerato che al momento non sussiste la possibilità di compensare le fuoriuscite con altrettanti reclutamenti, se non in misura assolutamente limitata, è ragionevole ritenere che nell'immediato futuro la forbice tra la forza effettivamente disponibile e quella organica tenderà ad allargarsi in misura significativa. Ciò rende indispensabile l'immediato ripristino del cosiddetto *turnover*, vale a dire la possibilità di reclutare in misura corrispondente agli esodi, al fine quanto meno di non aggravare l'attuale carenza. Certo è che già ora le insufficienti risorse rispetto alle dotazioni di legge influenzano in modo talora rilevante le condizioni di lavoro del personale, dal momento che gli obiettivi operativi, peraltro in costante aumento, stanti le accresciute aspettative di tutela economico-finanziaria, devono comunque essere perseguiti da un minor numero di militari. Tutto ciò si traduce nel fatto che moltissimi reparti della Guardia di finanza, soprattutto quelli del Nord, che registrano le maggiori carenze di personale, sono costretti a lavorare costantemente al limite delle proprie capacità operative e talora in condizioni emergenziali, con le conseguenti ricadute che possono agevolmente comprendersi anche sotto il profilo del benessere del personale.

Il fenomeno in parola è peraltro aggravato dalle legittime aspirazioni del personale, per la gran parte, come sapete, di origine centro-meridionale, a tornare, non appena possibile, presso i luoghi d'origine, il che si traduce, come peraltro per le altre forze armate, in una forte pressione nei confronti dell'Amministrazione attraverso le istanze di trasferimento presentate in occasione della pianificazione annuale degli impieghi. Orbene, dal momento che i trasferimenti verso il Centro-Sud, per motivi di intuitiva evidenza, possono essere disposti in ragione delle vacanze organiche esistenti presso le aree geografiche di destinazione, soltanto una parte dei militari, e spesso dopo moltissimi anni, riesce a vedere soddisfatti i propri *desiderata*.

Diversa è la situazione in cui versa il quadro ufficiali, che, dovendo assolvere funzioni di comando con periodiche turnazioni negli incarichi, è soggetto comunque a frequenti spostamenti di sede, prima di poter gravitare – generalmente nella seconda parte della carriera – in un determinato contesto territoriale.

A fattore comune per il personale soggetto a forte mobilità (ufficiali) e per quello che invece preme per fare rientro nelle aree geografiche di provenienza (tutti i militari delle altre categorie), si pone l'alto costo degli affitti in rapporto alle modeste entità degli stipendi percepiti, il che è causa di frequenti disagi economici.

In definitiva, le problematiche di cui ho trattato con riguardo al riordino dei ruoli e al trattamento economico, le criticità connesse alla deficienza della forza effettiva rispetto alla forza organica, le dinamiche riferibili alla proiezione di gran parte del personale verso il Centro-Sud e quelle concernenti la mobilità degli ufficiali rappresentano i fondamentali settori su cui intervenire per migliorare le generali condizioni di lavoro e di benessere degli uomini; condizioni che, allo stato attuale, sono rese ancora più difficoltose per effetto della contingente situazione economica.

Negli ultimi anni lo sforzo profuso per affrontare e risolvere le succitate problematiche è stato notevolissimo, anche se non ancora per nulla sufficiente. In primo luogo si è posta particolare attenzione all'esigenza di incrementare il patrimonio abitativo del Corpo.

Attualmente la Guardia di finanza dispone di soli 2.000 alloggi (1.437 riservati agli incarichi svolti e 563 in temporanea concessione), che giungeranno ad essere quasi 2.400 al termine del programma di potenziamento in corso. A questi si aggiungono circa 800 unità abitative nella disponibilità di appartenenti al Corpo a seguito di iniziative adottate in ambito locale. Si tratta, come vedete, di una dotazione assolutamente insufficiente in rapporto alle oltre 68.000 unità che compongono la forza organica della Guardia di finanza. In ragione di ciò, sentito anche il CO-CER, ho previsto la costituzione, nell'ambito dello Stato Maggiore, una cabina di regia allo scopo di sviluppare una politica della casa volta: a incrementare il patrimonio alloggiativo; ad agevolare il personale nel reperimento di alloggi da acquistare o locare; a ridurre, in definitiva, il disagio conseguente ai trasferimenti. In tale contesto l'obiettivo è quello di promuovere ogni possibile iniziativa a livello centrale e di coordinare quelle percorribili in ambito periferico e presso gli enti locali (con riferimento alle cooperative di cui ai piani periferici di edilizia abitativa, al programma infrastrutturale in favore dei dipendenti pubblici impegnati nella lotta alla criminalità organizzata, al patrimonio immobiliare degli enti previdenziali e assistenziali del corpo e ad altri progetti coordinati dalle prefetture, solo per citarne alcune). Alla luce delle criticità evidenziate, il Corpo ripone grandi speranze nelle iniziative che l'Esecutivo sta adottando sul versante legislativo, *a latere* della cosiddetta coda contrattuale del quadriennio normativo 2006-2009 e del biennio economico 2006-2007. In proposito, il Governo ha sottoscritto – tra le altre – due dichiarazioni con le quali si è impegnato: a promuovere idonee iniziative, anche

legislative, ai fine di consentire alle cooperative edilizie composte da appartenenti alle Forze armate e di polizia di ottenere l'assegnazione gratuita di terreni, nonché di immobili dismessi o in via di dismissione da parte del Ministero della difesa e/o dal demanio; ad assumere le iniziative necessarie per la predisposizione di un piano pluriennale per la realizzazione e l'assegnazione di alloggi di servizio per il personale del comparto sicurezza-difesa. Ritengo che sia questa la strada da seguire per fornire adeguata risposta a un'esigenza fortemente sentita dal nostro personale.

Se il tema della casa gioca indubbiamente il ruolo principale nel soddisfacimento delle primarie necessità dei nostri appartenenti e delle loro famiglie, non meno rilevanti devono essere considerati gli ulteriori aspetti che determinano il livello della qualità della vita del personale tutto. Numerose anche in questo contesto sono le iniziative adottate dal Corpo. Innanzitutto, dal punto di vista logistico-infrastrutturale, la Guardia di finanza è fortemente impegnata nell'osservanza di tutte le prescrizioni vigenti in tema di salubrità e sicurezza dei luoghi di svolgimento del servizio, nella consapevolezza di come ciò riverberi indiscutibili effetti positivi sulle condizioni di lavoro, al fine di consentire agli appartenenti al Corpo di disporre anche di adeguate strutture di supporto. Di recente sono state altresì adottate iniziative in tema di risparmio energetico attraverso l'installazione di impianti fotovoltaici e a energia solare, con l'introduzione di dispositivi e materiali ecocompatibili allo scopo di abbattere le emissioni inquinanti. Diverse sono poi le azioni mirate a garantire un'adeguata assistenza al personale sotto il profilo economico (sussidi ai militari più bisognevoli), sanitario e psicologico (istituzione di poliambulatori e convenzioni con strutture di assistenza medica specialistica), legale (con il rimborso delle spese sostenute nei giudizi penali, civili e amministrativo-contabili per fatti connessi al servizio e conclusisi con esito favorevole). Un incremento delle dotazioni finanziarie attribuite alla Guardia di finanza consentirebbe anche di potenziare tutte le attività appena passate in rassegna e di sviluppare ulteriori misure, permettendo di prestare assistenza ad un maggior numero di militari e di loro familiari.

Un discorso a parte merita l'esame della condizione del personale femminile. Nell'ultimo triennio, le donne hanno rappresentato circa il 25 per cento dei candidati ai concorsi per l'arruolamento, con una percentuale di vincitrici attestatasi intorno al 20 per cento. Le vigenti disposizioni legislative non pongono problemi di carattere applicativo per i profili di stato giuridico dei militari di entrambi i sessi, anche con riferimento alla normativa in materia di maternità e paternità. La componente femminile non incorre in alcuna disparità di trattamento rispetto a quella maschile in tema di avanzamento, per quanto, alla luce della recente immisione in servizio, nessun finanziere donna è stato ancora incluso in procedure di avanzamento «a scelta» o «a scelta per esami». Sotto il profilo dell'impiego, le donne sono inserite in tutti i contesti lavorativi, sia di staff che operativi (ivi compresi quelli che comportano il possesso di particolari specializzazioni), con un rendimento al pari del personale di sesso maschile.

Quest'anno è stata nominata comandante della Tenenza di Mazara del Vallo (una Tenenza che ritengo sia tra le più dure) l'ufficiale risultata la prima del suo corso. Soltanto quando me la sono ritrovata davanti per affidarle l'incarico ho preso coscienza che si trattava di una giovane dall'aspetto fragile, ma che immagino – anzi, ne sono assolutamente certo e convinto – sia molto determinata. Tra l'altro, mi risulta che si stia comportando benissimo. Sottolineo inoltre che in tutti i concorsi sono le donne a primeggiare e di ciò bisogna tenere conto. Una modesta parte di esse ha comunque espressamente manifestato un particolare gradimento per l'impiego in mansioni d'ufficio, mentre non risultano ancora militari di sesso femminile in missioni all'estero, sebbene non vi sia alcuna preclusione. Pertanto, sto pensando seriamente di impiegarle in tal senso; per il momento non sono impiegabili per una questione di grado: all'estero abbiamo infatti ufficiali con maggiore anzianità e debbo sinceramente ammettere che, per il momento, non me la sento di inviarle in missione in Afghanistan.

Non abbiamo rilevato problemi connessi a molestie o *mobbing*, né condotte che possano dare origine ad altre forme di disagio. Su questo punto sono assolutamente categorico. Anche in tema di mobilità non si rilevano particolari criticità: allo stato attuale, circa il 76 per cento del personale femminile del Corpo è nubile e senza prole e, laddove è emersa qualche problematica, si è ovviato con la previsione di una maggiore flessibilità negli orari di lavoro.

In definitiva, posso affermare che l'integrazione della componente femminile nella Guardia di finanza sta procedendo in maniera decisamente positiva e senza alcun problema. A tale riguardo – come ho in precedenza accennato – una maggiore disponibilità di fondi per i lavori di ristrutturazione delle caserme consentirebbe di agevolare, velocizzandole, le procedure di adattamento delle camerate destinate ai militari accasermati, attualmente idonee a ospitare, in massima parte, il solo personale maschile.

Mi sono finora soffermato su alcuni aspetti fondamentali della condizione del personale del Corpo: motivazione, professionalità, benessere. Tuttavia, ciascun comandante sa bene che per ottenere un'adeguata risposta dal proprio personale occorre che esso sia animato da motivazioni forti, dal desiderio di migliorare e dal senso di appartenenza; in una parola, dalla coesione. L'arma vincente è proseguire nella direzione intrapresa per suscitare una partecipazione motivata, consapevole e collaborativa all'azione di servizio attraverso la quale la Guardia di finanza persegue i propri obiettivi. In ciò – e ne sono fortemente convinto – gioca un ruolo fondamentale la condizione di militarità del Corpo, che contribuisce in maniera determinante, anche facendo leva sullo spirito di corpo del personale, alla compattezza e alla coesione dell'istituzione. Sono convinto che essa costituisca un vero e proprio moltiplicatore di efficacia, amplificando e valorizzando le capacità operative in virtù delle sinergie che l'attuale modello consente di sviluppare.

Lo *status* militare determina nel contempo l'accentuazione dei doveri del personale, per il cui puntuale assolvimento l'ordinamento ha appre-

stato forme di garanzia particolarmente stringenti nell'interesse generale (codici penali militari, regolamento di disciplina militare). Nel caso del Corpo, a tali obblighi si uniscono le incombenze connesse alle qualifiche rivestite dal personale nel campo della polizia giudiziaria, della pubblica sicurezza e della polizia tributaria, cui sono correlate elevate responsabilità ad ogni livello, che permangono anche e sistematicamente oltre l'orario di servizio. Tutto ciò spiega perché l'intero comparto sia stato sottratto alla cosiddetta privatizzazione del pubblico impiego, attuata sin dal 1993. In proposito, mi preme sottolineare come il panorama normativo di riferimento per la Guardia di finanza risulti, anche per queste ragioni, particolarmente variegato, poiché parte delle fonti vengono mutate, attraverso specifici rinvii, da quelle che regolano le Forze armate e parte di esse derivano invece da specifiche discipline dettate solo per il Corpo.

In tale contesto, non può che condividersi anche l'esigenza di effettuare un'adeguata rivisitazione dei codici penali militari, che tenga conto delle implicazioni scaturenti dalla partecipazione alle missioni all'estero e che consenta di conformare maggiormente la pertinente disciplina ai principi generali di personalità, offensività, sufficiente determinatezza e colpevolezza, che regolano le norme sanzionatorie in campo penale. La Guardia di finanza è, come sempre, pronta a fornire il proprio contributo, evidenziando sin d'ora – in linea generale, con riferimento a taluni profili – l'opportunità che i disegni di legge delega contemplino anche il concerto del Ministro dell'economia e delle finanze, da cui il Corpo dipende, ai fini dell'adozione dei pertinenti provvedimenti attuativi, come avvenuto per i vigenti codici penali militari; che l'opera di armonizzazione con il diritto penale comune investa anche le previsioni penali militari collocate all'esterno del sistema codicistico, come la cosiddetta collusione in contrabbando, una fattispecie relativa ai soli militari della Guardia di finanza, anche alla luce delle recenti pronunce di illegittimità costituzionale.

Trattando il tema della coesione, va sottolineato il ruolo della rappresentanza militare, i cui organi svolgono una funzione fondamentale nella valutazione della condizione del personale, dando voce alle istanze e ai bisogni del «cittadino-militare» secondo modalità conformi al particolare *status*.

Come è noto, l'originario quadro normativo di riferimento –funzionale alle iniziali esigenze dell'organismo – è stato nel tempo modificato da diversi provvedimenti normativi, per cui, allo stato, si registrano diverse criticità applicative e carenze di regolamentazione. Tutto ciò ha comportato, soprattutto per il COCER, crescenti difficoltà di funzionamento.

La revisione delle norme che regolano la rappresentanza militare, ancorché le pronunce della Corte costituzionale abbiano, nel tempo, perfezionato il sistema fornendo interpretazioni chiarificatrici, è diventata pertanto, urgente e necessaria.

La posizione del Corpo in ordine a tale argomento è stata espressa nel corso della recente audizione tenutasi presso codesta Commissione,

nell'ambito dell'esame in sede referente dei disegni di legge per la riforma dell'istituto.

In questa sede mi preme, però, evidenziare che l'importante ruolo propositivo-consultivo degli organi della rappresentanza militare – come chiarito dalla sentenza della Corte costituzionale n. 449 del 1999 – deve essere assolto all'interno dell'ordinamento militare «nella considerazione» – cito testualmente – «che una diversa configurazione potrebbe risultare non compatibile con i caratteri di coesione interna e neutralità dell'ordinamento militare, da ritenersi valori costituzionalmente protetti e da tutelare con priorità in un bilanciamento con altri valori altrettanto garantiti».

In tale quadro, si auspica che le linee di riforma della rappresentanza militare configurino chiaramente nuovi meccanismi di funzionamento e responsabilità degli organi rappresentativi, affinché – pur mantenendo la connotazione di strutture interne alle singole amministrazioni – possano espletare più efficacemente le proprie prerogative.

In proposito, per quanto riguarda gli organi di rappresentanza del personale della Guardia di finanza, appare necessario che gli stessi mantengano la propria autonomia nell'esame delle questioni di pertinenza del Corpo e che la relativa autorità di riferimento rimanga il Comandante generale, unico responsabile verso il Ministro dell'economia e delle finanze per la risoluzione delle problematiche sollevate dai delegati.

Coerentemente con tale esigenza, andrebbero conservati gli attuali assetti dei Consigli intermedi (COIR), le cui autorità di riferimento dovrebbero continuare ad essere i comandanti interregionali (o figure equiparate).

Un intervento di riforma, inoltre, dovrebbe confermare l'esclusione dalla competenza degli organi di rappresentanza militare degli aspetti concernenti il rapporto gerarchico-funzionale e – al pari di quanto previsto per i sindacati delle Forze di polizia – delle materie relative all'ordinamento, all'addestramento, alle operazioni, al settore logistico-operativo e all'impiego del personale, aspetti che dovrebbero restare nell'esclusiva responsabilità della linea di comando.

Il provvedimento di riforma, ove ispirato alle indicate valutazioni propositive dell'amministrazione, a nostro avviso consentirebbe alla rappresentanza militare di esprimersi con strumenti e modalità paragonabili a quelli propri dei sindacati di polizia, svuotando almeno in buona parte l'attualità del dibattito sulla sindacalizzazione del personale a *status* militare; di conferire maggiore incisività all'istituto, adeguandone il ruolo ai tempi e alle istanze del personale, seppure nel rispetto delle peculiari esigenze funzionali delle istituzioni militari; di salvaguardare la militarità correttamente intesa in senso moderno come risorsa preziosa, in quanto fattore di coesione, di disciplina e di attaccamento alle istituzioni.

Mi accingo a concludere la mia esposizione, che probabilmente è stata un po' lunga.

Nel trattare il tema della condizione del personale della Guardia di finanza, ho esplorato la materia lungo quattro direttrici, tra loro complementari: motivazione, professionalità, benessere e coesione.

Ho voluto evidenziare come la componente umana sia un fattore centrale in tutte le organizzazioni e che, in una Forza di polizia a contenuto altamente specialistico qual è la Guardia di finanza, essa assume caratteristiche peculiari.

A tale proposito, vorrei ricordare che quando nel 1774 fu costituita la Guardia di finanza, e precisamente la Legione truppe leggere nell'ambito dell'Armata sarda, venne previsto che il personale di inquadramento sottufficiali dovesse sapere leggere e scrivere. Ripeto che era il 1774 e, a quell'epoca, ciò non era affatto scontato. Per tale motivo, sottolineo le caratteristiche peculiari di questa Forza di polizia.

Ricordo che i verificatori fiscali sono i nostri ispettori e sovrintendenti e qualche volta anche i nostri finanzieri.

Se, in tale ottica, molti passi in avanti sono stati fatti nel tempo, gli obiettivi che ci prefiggiamo per garantire al personale le condizioni di vita e di lavoro che meritano possono essere raggiunti solo potendo confidare sull'appoggio convinto dell'Esecutivo e in massima parte delle Commissioni parlamentari.

Sono consapevole che alcuni dei temi cui ho fatto cenno costituiscono da anni argomento di dibattito nell'ambito del Parlamento. La Commissione potrà agevolmente rilevare, infatti, che anche il Comandante generale allora in carica, ascoltato nel 2000 sul medesimo tema, aveva ripercorso molti degli argomenti che oggi ho ritenuto nuovamente di evidenziare.

Concludo il mio intervento con l'auspicio di avere fornito un concreto contributo conoscitivo, valido per le finalità dell'audizione. Ringrazio per l'attenzione e resto a disposizione per eventuali approfondimenti e precisazioni.

PRESIDENTE. Ringrazio il generale D'Arrigo per l'amplissima ed acuta relazione.

Immagino che i colleghi senatori abbiano numerose domande da porre, ma ricordo che tra breve saremo impegnati in una riunione con i COCER. Invito, pertanto, tutti i colleghi che desiderino prendere la parola ad essere telegrafici. Peraltro, il generale D'Arrigo ci ha invitati a formulare domande per iscritto, alle quali fornirà risposta.

PINOTTI (PD). Signor Presidente, sarò senz'altro telegrafica anche perché il generale D'Arrigo in parte ha già risposto alla prima domanda. Ogni tanto si ripropone la questione relativa all'utilità della militarità del Corpo della Guardia di finanza. Mi pare che il generale D'Arrigo abbia spiegato il motivo per il quale considera tale specificità molto importante per il ruolo che deve essere svolto.

Vorrei porre un'altra domanda, alla quale chiederei una risposta per iscritto, se non si facesse in tempo a rispondere ora. Si tratta di una questione assai importante. Il generale D'Arrigo ha fatto riferimento ai rilevanti compiti svolti in mare dalla Guardia di finanza. Anche se tale problema non riguarda specificamente il Corpo della Guardia di finanza, vor-

rei sapere se la contemporanea presenza in mare, con compiti analoghi, di unità appartenenti a Corpi e a Forze armate differenti possa dare luogo ad inopportune sovrapposizioni.

Ritengo, poi, che quello pensionistico sia un problema reale. Non so se la soluzione tecnica presentata con la proposta di legge a firma del senatore Ramponi sia quella migliore. È vero, però, che con il passaggio al sistema contributivo si pone un problema che in qualche modo deve essere risolto.

Per quanto riguarda il ruolo internazionale, ritengo che l'operato della Guardia di finanza, soprattutto in Afghanistan, rappresenti una proiezione di quello che dobbiamo immaginare per le missioni del futuro. Mi riferisco, in particolare, al fatto di rendere meno permeabili i confini e di lavorare per passare la gestione alle istituzioni afgane: tutto ciò appare importantissimo rispetto ad una soluzione di prospettiva dei problemi oggi esistenti.

L'ultima domanda riguarda il quadro normativo complessivo. Quella in esame alla Camera dei deputati è una legge quadro che io ho presentato nella scorsa legislatura e che ho riproposto in questo ramo del Parlamento come senatrice. Ritengo che il quadro sia fortemente condiviso; peraltro, sottolineo che tale proposta di legge non prevede neanche un impegno finanziario e quindi credo possa arrivare a conclusione.

Infine, il generale D'Arrigo ha citato i codici penali militari. Nel merito, stiamo rivedendo le missioni, ancora una volta però con quella normativa secondo cui si applica il codice di pace, ma rivisto sulla base del decreto. A tal proposito presenterò un ordine del giorno perché penso sia giunto il momento di avere un quadro più definito per le missioni internazionali.

D'ARRIGO. Le risponderò, senatrice Pinotti, riservandomi pur tuttavia di farle pervenire una risposta scritta e fermo restando che in buona parte ho già fornito dei chiarimenti in proposito.

Probabilmente la confusione nasce in relazione allo specifico compito di contrasto all'immigrazione clandestina nell'isola di Lampedusa, dal momento che le tre unità appartenenti a Corpi e Forze armate differenti svolgono funzioni completamente diversi: la Guardia di finanza è una polizia di frontiera, la polizia di frontiera sul mare, e pertanto ha compiti di anti-contrabbando, ovvero tutte quelle funzioni di polizia connesse con la tipica attività di polizia di frontiera; le Capitanerie di porto hanno compiti di soccorso in mare, quindi di sicurezza della navigazione, mentre la Marina ha compiti di difesa. Come ho già detto, la particolare situazione di contemporaneo intervento di più unità navali con compiti analoghi è riscontrabile solo al largo dell'isola di Lampedusa, al fine di fare più efficacemente fronte al fenomeno dell'immigrazione clandestina. In tutti gli altri contesti, invece, la Guardia di finanza, le Capitanerie di porto e la Marina militare operano secondo le loro specifiche attribuzioni.

PRESIDENTE. Nel ricordare a ciascun senatore che potrà comunque far pervenire anche quesiti scritti al generale D'Arrigo, lo ringrazio per essere intervenuto a nome mio e di tutti i componenti la Commissione difesa.

Voglio farvi i complimenti per tutte le operazioni che la Guardia di finanza svolge con grandissima professionalità nella difesa della democrazia e della trasparenza nel nostro Paese.

D'ARRIGO. Siamo onorati di questa attestazione di stima.

PRESIDENTE. Dichiaro conclusa l'odierna audizione e rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 16,10

