SENATO DELLA REPUBBLICA

XII LEGISLATURA

3ª COMMISSIONE PERMANENTE

(Affari esteri, emigrazione)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLE STRUTTURE E LE FUNZIONI DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI

4° Resoconto stenografico

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 9 NOVEMBRE 1994

Presidenza del presidente MIGONE

IC 0074

TIPOGRAFIA DEL SENATO (600)

INDICE

Audizione del Direttore generale del personale e dell'amministrazione e dell'Ispettore generale del Ministero e degli uffici all'estero

PRESIDENTE ..... *Pag.* 3, 9, 19 e *passim*
ANDREOTTI *(PPI)* 23
BRATINA *(Progr. Feder.)* 12
SERRI *(Rif. Com. Progr.)* 22
FORNARA ..... *Pag.* 7, 20
NITTI ..... 3, 14, 19 e *passim*

Intervengono, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, il Direttore generale del personale e dell'amministrazione, ministro plenipotenziario Joseph Nitti, e l'Ispettore generale del Ministero e degli uffici all'estero, ministro plenipotenziario Arduino Fornara.

I lavori hanno inizio alle ore 15,15.

Audizione del Direttore generale del personale e dell'amministrazione e dell'Ispettore generale del Ministero e degli uffici all'estero

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulle strutture e le funzioni del Ministero degli affari esteri.

Vorrei esprimere un caloroso benvenuto al ministro plenipotenziario Nitti - in particolare esprimendogli, a nome della Commissione e mio personale, le congratulazioni per l'importante destinazione che gli è stata recentemente attribuita - ed al ministro plenipotenziario Fornara, ai quali chiedo di effettuare gli interventi introduttivi cui seguiranno domande e richieste di chiarimento da parte dei senatori in un confronto dialettico che mi auguro sia il più serrato possibile.

Do quindi parola al ministro plenipotenziario Nitti.

NITTI. Signor Presidente, innanzi tutto ringrazio lei e i signori membri della Commissione per le cortesi espressioni rivoltemi. Vorrei tentare di descrivere brevemente la struttura ed il funzionamento della Direzione generale del personale e dell'amministrazione, alla quale sono stato preposto all'inizio del 1993, per delineare il quadro delle attività di supporto che essa esplica al servizio del Ministero degli affari esteri nel suo complesso.

La Direzione generale è articolata in quindici uffici, più un'unità di coordinamento. Secondo lo statuto di base del Ministero (decreto del Presidente della Repubblica n. 18 del 1967), compito della Direzione generale è quello di attendere all'organizzazione degli uffici, al reclutamento e alla gestione del personale (sotto tutti i profili e con un'eccezione che menzionerò più in avanti), ai mezzi e alla gestione della formazione (ivi comprese le risorse per l'Istituto diplomatico, che è la nostra principale struttura di formazione) ed a tutto ciò che concerne il funzionamento e il buon andamento dell'amministrazione centrale e degli uffici all'estero.

Sotto il profilo della gestione del personale rientrano in particolare il reclutamento, la formazione e gli avvicendamenti del personale (un fenomeno che definirei essenziale per il Ministero degli affari esteri), nonchè tutti gli aspetti concernenti lo stato giuridico e, ove del caso, i procedimenti disciplinari riguardanti il personale medesimo; ciò ferma restando naturalmente la competenza degli altri direttori generali per quanto riguarda la gestione del personale di cui essi sono direttamente responsabili e le funzioni proprie dell'Ispettorato generale del Ministero, che il ministro plenipotenziario Fornara avrà occasione di descrivere.

Il Ministero, come loro sanno, è una macchina amministrativa di grande complessità. In precedenti audizioni sono stati già forniti alcuni dati relativi all'estensione della rete diplomatica, che si sostanzia in circa 280 sedi fra ambasciate, uffici consolari e rappresentanze permanenti. A tali sedi vanno aggiunte le attività inerenti alle relazioni diplomatiche con oltre 50 paesi in cui non vi è una rappresentanza diplomatica permanente, ma per i quali sono tuttavia accreditati ambasciatori residenti in uno Stato terzo, il che naturalmente comporta frequenti viaggi di servizio ed un'attività di analisi di una certa importanza per l'ordinato svolgimento dei rapporti con quei paesi.

La Direzione generale del personale e dell'amministrazione, come ho detto all'inizio, è ripartita in 14 uffici operativi ed un Ufficio ricerca, studi e programmazione (RSP), oltre alla segreteria della Direzione generale stessa. Se il Presidente me lo consente, vorrei fare una brevissima descrizione dei compiti di questo Ufficio, perchè credo che ciò possa servire come elemento di congiunzione per alcuni temi che sono certo interesseranno la Commissione sotto diversi profili.

L'Ufficio ricerca, studi e programmazione, come si evince dal nome, attende appunto allo studio, alla raccolta e all'analisi dei dati statistici concernenti le competenze della Direzione generale. Per tradizione, l'ufficio RSP – e questo è uno degli elementi di interesse generale – costituisce un po' il perno delle relazioni con le organizzazioni sindacali operanti nell'amministrazione essendo preposto, nell'ambito dello studio e dell'analisi dell'organizzazione del lavoro, ad identificare alcuni elementi che compongono quelli che potremmo definire nel sistema attuale, ancorchè il termine non sia proprio, gli emolumenti accessori, materia che tra l'altro probabilmente nel prossimo contratto sarà riconsiderata a livello decentrato delle singole amministrazioni. Inoltre, l'Ufficio svolge anche alcune funzioni operative che riguardano la pubblicazione dei dati da esso raccolti in materia di personale e di organizzazione degli uffici.

L'ufficio I della Direzione generale del personale attende allo stato giuridico e all'inquadramento del personale e, sotto il profilo disciplinare, alle eventuali istruttorie per le violazioni del testo unico sui diritti e doveri degli impiegati civili dello Stato (decreto del Presidente della Repubblica n. 3 del 1957) e delle altre norme di comportamento proprie del Ministero, anche attraverso la predisposizione delle attività istruttorie necessarie per il successivo esame da parte della Commissione di disciplina.

L'ufficio II della Direzione generale si occupa essenzialmente degli avvicendamenti del personale diplomatico che dal livello di consigliere di ambasciata in giù, avvengono secondo meccanismi essenzialmente formali, nonchè delle procedure di pubblicazione dei posti disponibili all'estero, delle candidature e così via. Questo Ufficio si occupa anche degli avvicendamenti del personale delle qualifiche funzionali – per i quali esiste una procedura piuttosto complessa – e del personale a contratto.

A questo proposito devo forse introdurre un elemento di ordine generale. Come loro sanno, il personale del Ministero raggruppa circa 5.000 impiegati delle qualifiche funzionali (circa 3.000 all'estero e 2.000 al Ministero). Accanto al personale di ruolo di tali qualifiche si trova il personale cosiddetto a contratto, assunto *in loco*, di cittadinanza sia ita-

liana che locale, con un contratto basato anch'esso sia sulla legge italiana che su quella del luogo.

Il contingente di personale a contratto, che attualmente è di fatto al completo, conta circa 1.600 unità, che si aggiungono al personale di ruolo che il Ministero invia e avvicenda all'estero.

L'ufficio III della Direzione si occupa di indennità di servizio, di organizzazione della rete all'estero, degli organici delle singole sedi e delle relative decretazioni. Questo ufficio ha competenza, tra l'altro, sulla preparazione dei lavori della commissione permanente di finanziamento, che è l'organo interno al Ministero deputato all'esame delle proposte relative alle indennità di servizio all'estero di tutto il personale.

L'ufficio IV è quello giuridico, competente anche per le materie del contenzioso del personale. Esso svolge funzioni di segreteria della commissione di disciplina.

L'ufficio V si occupa di concorsi, in primo luogo di quello diplomatico, ma anche di tutti quelli che si riescono a fare – a mio avviso non sono mai sufficienti – per il personale direttivo amministrativo e per quello delle qualifiche funzionali.

Abbiamo anche l'ufficio VI che si occupa di servizi sociali. Il Ministero, infatti, si trova un una posizione decentrata rispetto alla città. Da quando esso è stato localizzato nell'edificio della Farnesina è emersa l'esigenza, che ha trovato concreta attuazione, di organizzare dei servizi sociali, che attualmente si traducono in una mensa, in un asilo nido e durante alcuni mesi estivi in un *baby-parking*. Per far ciò il Ministero utilizza proprie risorse che derivano da una legge sui servizi sociali del Ministero stesso. Questi fondi consentono, sia pure con qualche difficoltà di ordine giuridico oltre che finanziario, di assicurare servizi sociali. Il Ministero oltre che è abbastanza isolato, è una vera e propria città: avrete notato non solo la compattezza dell'edificio ma anche l'attenzione con la quale, per motivi di sicurezza ed anche di buon ordine, viene curata l'organizzazione dei controlli sugli accessi, controlli che nel nostro caso servono anche ad assicurare il rispetto dell'orario di lavoro, elemento la cui importanza è abbastanza evidente.

Esiste infine un gruppo di uffici di carattere amministrativo-contabile, coordinati da un dirigente generale amministrativo. Tale gruppo comprende l'ufficio VII, che si occupa della previsione e della gestione del bilancio del Ministero; l'ufficio finanziamenti e controllo, attività quest'ultima avente per oggetto naturalmente non solo la gestione del bilancio del Ministero ma anche di quelli delle sedi all'estero, nonchè alcuni capitoli di diretta gestione; l'ufficio IX, addetto alla manutenzione, ed alla acquisizione o all'affitto ove del caso, di sedi per le rappresentanze diplomatiche e gli uffici consolari all'estero. In quest'ultimo caso, si tratta di una imponente attività gestionale, tenuto conto del numero abbastanza elevato di sedi anche demaniali di cui l'Italia dispone in territorio estero; un'attività resa ancor più complessa, nel caso di sedi in affitto, dalla variabilità delle condizioni locali e dalle nuove esigenze, che comportano cambiamenti di localizzazione un funzione della crescita dell'attività diplomatica e consolare all'estero.

L'ufficio X è peculiare del Ministero degli esteri: esso è deputato alla liquidazione delle spese, anche di quelle impegnate dalle direzioni generali diverse da quella del personale. Il decreto del Presidente della

Repubblica n. 18 del 1967 all'articolo 60 prevede, anche per le spese impegnate da altre direzioni generali come la Direzione generale dell'emigrazione o da quella per le relazioni culturali, la liquidazione da parte di un ufficio centralizzato, che è anche responsabile della rendicontazione e dei controlli amministrativi relativi ai capitoli gestiti.

L'ufficio XI si occupa del settore missioni e viaggi di servizio. Le missioni sono quelle compiute dall'Italia verso i paesi esteri, sia in sede multilaterale sia in sede bilaterale da funzionari operanti presso l'Amministrazione centrale o presso altre amministrazioni ma le cui missioni siano imputabili al nostro bilancio: ad esempio le missioni in occasione delle riunioni della Commissione o del Consiglio dell'Unione europea. I viaggi di servizio sono quelli che all'estero vengono compiuti dal paese di residenza ad un altro e verso l'Italia per esigenze dl servizio. Il classico esempio è quello del Ministro che si rechi in un determinato paese o area geografica e desideri incontrare gli ambasciatori italiani accreditati in quella zona. In tal caso gli ambasciatori si recano in viaggio di servizio - è inutile dire quali impegni finanziari ciò richieda talvolta - per incontrare il Ministro al fine di apprendere i problemi dell'area geografica o del paese interessato.

L'ufficio XII è quello liquidatore delle indennità di servizio e di quelle connesse.

L'ufficio XIII si occupa del personale in quiescenza, delle pratiche necessarie al collocamento in quiescenza del personale dell'Amministrazione.

L'ufficio XIV si occupa della gestione dell'edificio della Farnesina.

Questa è la Direzione generale del personale. Ma dietro questa sintetica descrizione si nasconde la gestione di un po' meno della metà del bilancio assestato del Ministero e di un po' più della metà del bilancio di previsione per il 1994, ciò che conferisce alla Direzione stessa notevoli responsabilità in ordine alle necessità gestionali ed ai processi decisionali a monte di esse.

La Direzione del personale impiega un numero piuttosto elevato di funzionari e di personale delle qualifiche funzionali, per un totale di circa 700 unità sul complesso del personale presente in sede, a Roma.

Lo sforzo che viene richiesto alla Direzione generale è quindi rilevante. Sono convinto comunque che questa Commissione avrà avuto modo di rendersi conto della situazione già nel corso delle altre audizioni svolte. Noi siamo coloro che devono provvedere alla soddisfazione delle esigenze di numerosi utenti nell'ambito delle risorse umane e finanziarie disponibili.

Relativamente a questi due aspetti occorre dimensionare l'ampiezza dei problemi esistenti. Per quanto riguarda l'aspetto delle risorse umane, come è stato detto, abbiamo una rete esterna diplomatico-consolare di grande ampiezza, con funzioni che non sono solo quelle tradizionali, ma che sono accresciute e crescenti in prospettiva (mi riferisco, ad esempio, a temi quali il voto degli italiani all'estero e alle necessarie attività preparatorie). Le nostre attività all'estero oltre ad essere ovviamente quelle tradizionali, di relazioni politiche con gli Stati esteri, sono anche relative alle relazioni economiche e commerciali (in forma di analisi e previsioni) e in maniera crescente sono attività tecniche di analisi e di osservazione in diversi campi.

La dotazione organica del personale diplomatico direttivo e delle qualifiche funzionali si rivela già da tempo, sia all'estero che al Ministero, insufficiente a soddisfare queste esigenze sempre crescenti. Occorre tuttavia tenere presente, cito un solo dato significativo, che per quanto concerne la carriera diplomatica siamo attualmente quasi al completo della dotazione prevista dalla pianta organica, con 901 diplomatici effettivamente presenti rispetto ai 935 previsti; ciò nonostante le richieste di personale formulate dalle singole direzioni generali alla mia attenzione superano di gran lunga la dotazione dell'Amministrazione.

Analoga situazione esiste per il personale direttivo amministrativo e per quello delle qualifiche funzionali, in particolare per quello operante nel settore amministrativo-contabile, alla luce delle crescenti doverose necessità di un miglioramento dei controlli finanziari sia interni all'amministrazione sia nelle sedi all'estero.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie abbiamo potuto migliorare lievemente in assestamento la situazione piuttosto difficile del bilancio 1994. Permangono tuttavia delle zone in cui l'azione del Ministero incontra limiti per la carenza o l'insufficienza delle risorse finanziarie. Se necessario potrò essere al riguardo più specifico, ma credo che sia importante tenere presenti questi due elementi - risorse umane e risorse finanziarie - per qualsiasi futuro sviluppo del Ministero.

FORNARA. Signor Presidente, onorevoli senatori. Vorrei anzitutto definire i compiti primari dell'Ispettorato generale, che sono quelli di svolgere funzioni di vigilanza sul regolare andamento degli uffici e funzioni di organo centrale per la sicurezza. Relativamente alle prime vorrei specificare che la nostra attività riguarda sia gli uffici esistenti presso il Ministero, sia, in particolare, le sedi all'estero, ovvero le nostre ambasciate, le rappresentanze permanenti, i consolati di qualsivoglia livello.

In che modo svolgiamo i compiti relativi alla vigilanza sul buon andamento degli uffici all'estero? Mediante l'effettuazione di missioni ispettive, che possono essere prevalentemente incentrate sull'amministrazione e sulla contabilità dei nostri uffici all'estero oppure sulla sicurezza, o ancora coinvolgere particolari problemi di una nostra rappresentanza, che inducono l'Ispettorato generale a svolgere ispezioni *ad hoc*, di volta in volta definite sulla base dei problemi che i nostri uffici all'estero manifestano (specificherò più tardi le altre funzioni che una missione ispettiva svolge nel momento in cui ispeziona una sede all'estero). Comunque, per la vigilanza sul buon andamento degli uffici all'estero le missioni sono il mezzo, idoneo, di cui l'Ispettorato generale dispone al fine di espletare questa funzione di vigilanza.

Relativamente alle funzioni di organo centrale per la sicurezza, l'Ispettorato generale è tenuto ad emanare direttive concernenti la sicurezza e all'interno del Ministero e presso i nostri uffici all'estero; è tenuto anche a controllare che le direttive emanate vengano eseguite; deve inoltre tenere i contatti e vegliare sull'operato delle segreterie per la sicurezza che sono presenti in ogni direzione generale, in ogni servizio, presso il gabinetto del Ministro, presso le segreterie particolari dei Sottosegretari, in tutti i nostri uffici all'estero. L'ispettorato generale, infine, in quanto organo centrale per la sicurezza, gestisce i nulla osta segre-

tezza, che autorizzano o meno il personale a trattare determinate carte di carattere particolarmente riservato; in questo naturalmente l'Ispettorato presta il suo supporto all'autorità nazionale per la sicurezza.

Tornando alle funzioni in tema di vigilanza degli uffici relativamente all'interno, una recente normativa stabilisce che la vigilanza sul buon andamento degli uffici sia *in primis* responsabilità dei direttori generali e delle singole direzioni generali. L'Ispettorato generale interviene pertanto solo in seconda battuta, cioè al momento in cui viene richiesto un suo intervento da una direzione generale del Ministero degli esteri.

Può anche intervenire autonomamente laddove la situazione lo richieda; normalmente interviene in seconda battuta.

Le funzioni dell'Ispettorato generale vanno dalla sorveglianza dell'accesso al Ministero degli esteri, all'identificazione del personale, al controllo sull'ufficio informazioni e sull'ufficio passi, al coordinamento del nucleo carabinieri di stanza al Ministero degli esteri. Anche all'estero abbiamo 163 elementi dell'Arma presso le nostre rappresentanze. *L'Ispettorato generale è rappresentato inoltre in molte delle commissioni* interdirezionali del Ministero, oltre che nel consiglio di amministrazione. Si aggiungono a queste funzioni altre di più recente creazione ad esempio, l'assistenza che l'Ispettorato generale fornisce agli organi di polizia giudiziaria, che lo considerano come punto di riferimento per il seguito di determinati atti giudiziari all'interno del Ministero. È l'Ispettorato generale che prende in carico le pratiche, le inoltra alla Direzione generale competente, si assicura che venga dato adeguato seguito ed infine trasmette gli atti all'autorità giudiziaria.

Negli ultimi tempi questa attività di assistenza si è venuta ad incrementare vistosamente, specie riguardo alla cooperazione con i paesi in via di sviluppo. A questo proposito, tuttavia, occorre fare una distinzione. Da un lato vi è la cooperazione che si basa su programmi avviati nel passato *sui quali allo stato attuale si registra un'indagine in corso. Si* tratta di programmi sui quali l'Ispettorato generale, appunto per la responsabilità primaria della Procura della Repubblica, non può certo indagare a sua volta. D'altro canto, vi sono programmi di recente approvazione, attualmente in corso, per i quali vige la regola che la responsabilità primaria del controllo sul buon andamento spetta alla Direzione generale competente e solo in seconda battuta all'Ispettorato generale. È anche vero che questi programmi, presupponendo procedure di spesa che si riscontrano presso le nostre ambasciate, sono comunque soggetti al controllo dell'Ispettorato generale, ma solo nell'ambito della gestione contabile delle ambasciate.

Circa le ispezioni degli uffici all'estero, posso portare alla vostra attenzione alcuni dati del 1993. Vi sono state in totale 93 ispezioni: quelle a prevalenza amministrativo-contabile vengono effettuate con l'accompagnamento dei funzionari dei servizi ispettivi del Ministero del tesoro, mentre quelle a prevalenza di sicurezza vengono effettuate con l'accompagnamento *di rappresentanti della Presidenza del Consiglio. Il numero* delle ispezioni è superiore a quello del 1990, quando sono state effettuate 50 ispezioni. Pur avendo raddoppiato le ispezioni, non è tutto ciò che dovremmo fare.

Mediamente le ispezioni durano da 1 a 4 giorni. È ben vero che prioritariamente ci occupiamo dei temi cui ho fatto cenno, ma nel corso

delle ispezioni dobbiamo occuparci anche dell'efficienza, della produttività, del carico di lavoro, della rappresentanza dei funzionari, dei decoro delle abitazioni e così via. Il periodo medio, che va da 1 a 4 giorni è molto limitato e tale, pertanto, da non consentirci di fare le cose come vorremmo. Gli impedimenti sono quelli cui ha fatto riferimento l'ambasciatore Nitti, quindi impedimenti di organico e di fondi. Svolgendo queste ispezioni «brevi», 93 in un anno, mediamente riusciamo a far sì che ogni sede venga ispezionata ogni 4 o 5 anni. Se aumentassimo il tempo di durata delle ispezioni, portandolo al doppio come dovrebbe essere per poter scendere effettivamente in profondità sui temi che ci vengono sottoposti e che dobbiamo controllare, la rotazione, stanti i mezzi esistenti e gli organici, avverrebbe ogni 8-9 anni (si tratta di 380 sedi, fra rappresentanze permanenti, ambasciate, consolati, vice consolati, agenzie consolari e Istituti di cultura.

All'interno operiamo per garantire un certo coordinamento; ad esempio, il coordinamento del reparto dei carabinieri di stanza presso le nostre ambasciate. Si tratta di norma di 2-3 carabinieri (con eccezioni: in alcune sedi vi e un carabiniere, e non tutte purtroppo ne sono provviste, mentre vi sono 4 carabinieri nelle sedi maggiori).

Mi sia consentito di evidenziare che 50 delle nostre sedi oggi sono considerate a rischio, da un livello meno elevato ad uno più alto. Sono sedi che presuppongono la presenza dei carabinieri e talvolta non riusciamo a dotarle di un numero adeguato di militari. Ci avvaliamo anche dell'assistenza del battaglione paracadutisti «Tuscania», tramite l'ausilio - che è sempre stato immediato - del comando generale dell'Arma. L'Ispettorato generale ne è responsabile per quanto attiene l'impiego come ufficio del Ministero, operativamente invece i militari dipendono dal comando generale. Le sedi di maggior rischio (per esempio, Algeri e Beirut) sono provviste di pattuglie composte da un numero variabile da 4 a 12 paracadutisti del battaglione «Tuscania». Anche per questo dovremmo fare di più, ma dovremmo disporre dei mezzi, che invece non abbiamo.

Questo, signor Presidente, il *flash* che lei ci ha invitato ad esporre. Ho tratteggiato le funzioni proprie dell'ispettorato generale al Ministero degli esteri.

PRESIDENTE. Ringrazio il ministro plenipotenziario Fornara per la sua esposizione introduttiva. Questa volta potrei assumere io il compito di rompere il ghiaccio e quindi faccio alcune osservazioni che contengono esplicitamente o implicitamente delle domande e comunque sono delle libere occasioni di commento da parte dei nostri ospiti.

Una prima questione riguarda il bilancio. Se questo è generalmente un documento quasi inintelligibile, questa caratteristica si accentua quando esso riguarda le funzioni inerenti il personale: il documento è frammentato in una serie di piccole voci che quindi determinano delle rigidità e che probabilmente rendono difficilissima la gestione. Ho il fiero sospetto che la responsabilità non sia vostra - nè del potere esecutivo in senso generale nè tanto meno della Direzione generale del personale del Ministero degli affari esteri - ma nostra, perchè probabilmente questa frammentazione di voci dipende dal moltiplicarsi ed accavallarsi delle norme che affrontano diversamente

la materia e producono nel tempo la proliferazione dei capitoli di spesa.

Per entrare un po' più *in medias res*, vorrei soffermarmi sul tema del reclutamento. La Direzione generale del personale ha avuto la cortesia di fornirmi alcuni dati (che poi distribuirò anche agli altri membri della Commissione) relativi ad esempio alle università di provenienza dei vincitori di concorso, dai quali si rileva una quasi totale carenza di reclutamento negli ultimi anni dei laureati provenienti dalle università del Nord Italia. Siccome credo che nessuno di noi sostenga l'inferiorità genetica di chi è nato da Bologna in su, ciò significa che quanto meno esiste un problema di comunicazione con tali università, che si sono bloccati dei circuiti di informazione. È un problema estremamente serio che ho avuto occasione di toccare con mano: se noi restringiamo la base di reclutamento, cala inevitabilmente la qualità del medesimo.

Una seconda osservazione sul reclutamento – e qui tocco un argomento che conosco abbastanza bene per deformazione professionale – riguarda i meccanismi del concorso, che sono estremamente superati dal punto di vista metodologico. Una delle condizioni elementari per una selezione effettiva a che nei concorsi non sia pia previsto lo svolgimento di un unico tema o di un solo argomento nell'ambito di una materia; occorre collocare tutti i candidati sullo stesso piano e con la minore influenza possibile del caso, che invece si accentua proprio laddove non esistano delle opzioni differenti.

Ad un livello un po' più approfondito vorrei porre anche il problema se si possa effettuare il reclutamento semplicemente attraverso il superamento di un singolo concorso e soprattutto se l'accesso ad una carriera come quella diplomatica non richieda una formula modellata sui corsi-concorsi, collegata ad una prima fase di formazione specifica con soggiorni di studio all'estero, e forme di selezione in qualche modo più articolate nel tempo. Da ciò evidentemente scaturisce un problema di organizzazione e di bilancio, che naturalmente dovremmo porci anche noi in questa sede.

A questo discorso è connessa una riflessione sull'Istituto diplomatico. Come forse i colleghi sanno, tale Istituto svolge un'attività di formazione, se non erro però (faccio delle osservazioni e vorrei essere corretto se commetto degli errori, ovviamente di fatto perchè gli errori di giudizio rientrano nella mia responsabilità) limitata al primo anno successivo all'assunzione e su base volontaria, nonchè nella fase della carriera dei consiglieri di legazione quando c'è lo scatto al di là del quale si accede alle funzioni di carattere direttivo. Noi sappiamo che invece altri paesi investono somme rilevanti in una formazione con carattere permanente, che riguarda anche i livelli più elevati: quando un ambasciatore viene inviato in una determinata sede, egli segue dei corsi di lingua e partecipa a seminari sulla storia di quel paese estremamente approfonditi e qualificati. Io ho presente l'esempio degli Stati Uniti e della Svezia (un paese molto grande ed un paese molto piccolo), dove ci sono esperienze che noi dovremmo prendere in considerazione.

Vorrei ora passare all'importante questione dell'adeguatezza della rete diplomatica. Mi rendo conto che non riguarda la Direzione generale del personale, perlomeno non in prima battuta, stabilire la configurazione e la collocazione delle diverse sedi, se cioè si debba eliminare

un'ambasciata o aggiungerne una, perchè questo rientra nei compiti di chi ha la responsabilità politica e semmai è più rilevante l'opinione dei colleghi di altre Direzioni generali. Ma per quanto riguarda l'organico – e so che vi sono enormi difficoltà da questo punto di vista – il problema riguarda invece la Direzione generale del personale. Ad esempio, io ho raccolto una lamentela molto diffusa – e mi interesserebbe sapere se viene confermata o smentita – sulla insufficienza del personale contabile-amministrativo. Ciò, tenuto conto appunto delle complicazioni della legislazione contabile nel nostro paese, significa che un capo missione o un console di una piccola sede può perdere una quantità straordinaria di tempo per dedicarsi a funzioni che non gli sono proprie. Forse ho un'identificazione emotiva eccessiva con le persone che si trovano in queste condizioni, ma più volte, anche quando si è discusso di misure legislative riguardanti l'amministrazione, ci è stata mossa l'obiezione che non si poteva applicare una soluzione piuttosto che un'altra proprio per l'insufficienza della struttura contabile.

Un altro argomento, peraltro accennato nelle osservazioni preliminari del ministro plenipotenziario Nitti, sul quale vorrei soffermarmi è quello dei cosiddetti contrattisti. Per quanto riguarda gli incarichi funzionali all'estero, alcuni sono coperti da personale di ruolo proveniente dall'Italia, altri da contrattisti assunti *in loco*.

C'è un rilevante problema di carattere economico, nel senso che il personale di ruolo che viene inviato all'estero gode, attraverso le indennità di servizio, di una retribuzione rilevante, mentre i contrattisti assunti *in loco* costano meno e qualche volta sono più adatti del personale di ruolo. Faccio l'esempio classico: l'autista inviato da Roma che non conosce la lingua e neppure la topografia della città in cui viene collocato avrà quanto meno delle difficoltà ad orientarvisi.

Tocco un nodo delicato anche dal punto di vista sindacale, perchè c'è stata una difesa delle posizioni di ruolo all'estero e quindi da una parte una spinta verso la limitazione degli incarichi assunti da personale contrattista e dall'altra una richiesta, se possibile, di estensione delle posizioni di carriera, sia pure nell'ambito di quelle funzionali. Questo problema ha un duplice aspetto: uno è quello relativo al peso sui conti dello Stato, cui si sopperisce con le tasse dei contribuenti; l'altro è quello relativo alla funzionalità vera e propria delle sedi, su cui vale la pena dire qualcosa.

Sulla questione dell'indennità di servizio all'estero non la farò molto lunga, perchè ci sono state già polemiche pubbliche di cui in parte sono stato protagonista. Voglio soltanto dire che esiste una netta divaricazione tra gli stipendi veri e propri e le indennità di servizio all'estero. Queste ultime non riguardano soltanto – è bene specificarlo – i dipendenti del Ministero degli affari esteri, ma anche gli altri dipendenti dello Stato che si recano all'estero per adempiere ad una qualche funzione. Porto l'esempio dei nostri soldati che svolgono attività di *peace keeping* i quali sono – non entro nel merito se questo sia giusto o sbagliato – tra i meglio retribuiti al mondo.

Esiste comunque una sproporzione tra la retribuzione effettiva dei funzionari e degli impiegati del Ministero operanti a Roma e quanto percepiscono i loro colleghi all'estero. Con questo tema, però, mi rendo conto che ci addentriamo nella giungla retributiva del pubblico impiego

perchè, per quanto riguarda il trattamento retributivo in sede, sostenere che i dipendenti del Ministero sono trattati come gli altri dipendenti dello Stato è solo parzialmente vero. Innanzi tutto perchè hanno sovraccosti derivanti dal fatto che la loro presenza in patria è temporanea e quindi si pone il problema della casa, della scuola per i ragazzi, dei traslochi; e poi perchè il problema complessivo – che il Parlamento dovrebbe affrontare – della retribuzione nel pubblico impiego non è trasparente, visto che esiste un sistema di gettoni e gratifiche che solo in piccolissima parte riguarda il Ministero degli esteri, mentre interessa molti altri Ministeri, anche se non tutti. Quindi storicamente l'aumento, che è notevole, delle retribuzioni all'estero è una distorsione che ne corregge un'altra di segno contrario e che può portare un capo commesso di una grande ambasciata a percepire quasi 15 milioni al mese se ha moglie e due figli a carico; che può portare le retribuzioni di alcuni capi missione (e qui le cifre variano molto e mi pongo la domanda: con quale criterio vengono stabilite queste diversità? Esistono studi sul costo della vita reale, ma sono stati presi in considerazione strumenti simili a quelli usati dalla Comunità europea che accertano quasi individualmente le reali esigenze dei singoli funzionari ed impiegati per stabilire la retribuzione in una determinata sede?) che può portare, dicevo, ad assegni intorno al miliardo l'anno, anche se la questione è complicata dalle spese di rappresentanza. Infatti questa cifra può apparire assolutamente spropositata, ma chi conosce il problema sa che sono a carico dell'ambasciatore delle enormi spese di rappresentanza, che possono giustificare totalmente o comunque in parte esborsi simili.

Si pone però il problema dei controlli sulla spesa di rappresentanza: è una domanda che rivolgo ad entrambi poichè l'ispettorato generale ha la propria esperienza da questo punto di vista. Sulla natura di questi controlli sarei personalmente assolutamente flessibile. Essi costituiscono una garanzia per la maggioranza dei funzionari che con grande scrupolo spende il denaro destinato alla rappresentanza: è una garanzia perchè li mette nella condizione di distinguersi rispetto agli eventuali abusi, mentre l'indeterminatezza in questa materia finisce per danneggiare tutti. Tanto per fare un paragone, fui lieto quando vennero stabiliti dei controlli sulla presenza -dei professori universitari ai doveri cui dovevano adempiere all'interno dell'università: avrei preferito controlli meno formali e più sostanziali, perchè il rischio da noi è quello del formalismo che non tocca la sostanza degli atti, ma questi controlli mi consentirono di sfuggire ad una inveterata sfiducia dell'opinione pubblica nei confronti dell'adempimento dei doveri accademici da parte della corporazione cui mi onoro di appartenere.

Credo che analogamente esistano dei problemi di questo genere. È un insieme di questioni molto delicate, che come tali devono essere trattate, non dimenticando – e qui rendo esplicita una premessa che ho mantenuto implicita e nella quale chi mi conosce sa che credo profondamente – che sul Ministero degli esteri si aprono discussioni più approfondite probabilmente proprio perchè esso rappresenta una delle punte più avanzate nell'ambito dell'amministrazione dello Stato, i cui problemi possono essere affrontati in maniera più pregnante.

BRATINA. Mi interessa in particolare conoscere la valutazione dei nostri ospiti sul corso di laurea in scienze diplomatiche internazionali di

Gorizia, sede distaccata della facoltà di scienze politiche di Trieste, corso che ha avuto avvio ed ha già prodotto i primi laureati, ma che come ogni nuova istituzione ha bisogno di un monitoraggio. Questo corso di laurea, nato, come spesso accade in Italia, in una congiuntura particolare, con il pacchetto Trieste-Gorizia, è stato il primo corso di laurea finalizzato a questo tipo di formazione (anche se mi sembra che a Torino stia per avere avvio analoga iniziativa).

Mi interessa quindi una valutazione circa questa iniziativa ed anche circa le sue potenzialità; sulla base della mia esperienza diretta (prima di essere eletto parlamentare, ho infatti tenuto dei corsi nell'ambito, scusate il bisticcio, di detto corso di laurea) posso dire che la ritengo assai utile, in quanto tale sede si presenta come un vivaio in qualche modo sistematico; esso ovviamente è finalizzato in termini professionali, tuttavia parte da una inseminazione culturale di spettro molto ampio, tant'è vero che la struttura didattica del corso è stata costruita, se non vado errato, in seguito ad ampie consultazioni con il Ministero degli affari esteri.

Sono convinto che in un'epoca di profonde trasformazioni, in un'epoca in cui sempre più la conoscenza sta diventando un fattore di produzione strategico, e bene coltivare la formazione di risorse umane che vogliamo destinare a certe professioni con tutta una serie di possibilità. Parlo sulla base di un'esperienza personale; sono stato infatti uno dei primi laureati presso la facoltà di sociologia di Trento e devo dire che rilevo una certa diversità di formazione rispetto a colleghi che hanno frequentato altre università: un conto è poter accedere a questa disciplina con uno o due corsi complementari, altro conto è che essa sia la struttura portante di un corso di laurea intero, ove tutti gli insegnamenti sono in correlazione con l'asse di formazione principale.

Naturalmente, come l'esperienza dimostra, non tutti coloro che concludono un certo corso di laurea necessariamente si inseriscono in quel settore, ma possono svolgere professioni molto diverse. Tuttavia coloro che poi si inseriscono effettivamente in un ambito professionale attinente al corso di studi fatto, con una formazione di. base consistente, possono conseguire risultati interessanti.

Si parla sempre, per qualsiasi settore, di formazione, giacchè colui che prende una laurea è un semilavorato e avrà poi bisogno di acquisire esperienza dal punto di vista pratico, formativo, operativo; tuttavia è molto importante avere una base ricca in termini di aspetto contenutistico, che più facilmente e plasmabile per quel che riguarda la formazione finale. Nel citato corso di laurea la formazione è relativamente robusta, nel senso che con una serie di esami considerati semestrali si finisce con il sostenere circa 35 esami, quindi un numero assai maggiore dei circa 20 di un normale corso di laurea. Comunque anche qui vi sono delle insufficienze; l'altro giorno affrontando il tema delle relazioni culturali, si è detto come questo tipo di esperienze vanno valutate: o si potenziano ulteriormente o rischiano di essere delle isole che magari con il tempo finiscono con il rinsecchire.

La posizione di questo corso è oggi, a cinque anni di distanza dalla caduta del muro di Berlino, particolarmente strategica per quel che riguarda la prospettiva dell'Europa centro orientale. Quindi sarebbe importante potenziare il reclutamento di studenti nei diversi paesi europei,

con particolare riguardo al mondo dell'Europa centro orientale. Ciò consentirebbe di formare dei quadri di diplomatici e di operatori internazionali con una cultura comune, condivisa, che vista in prospettiva potrebbe essere di enorme rilievo per il nostro paese.

Ciò richiede una serie di operazioni, di potenziamenti. Probabilmente vivai di questo genere possono dare risultati interessanti se sono rinforzati, se si costruisce un bacino disciplinare più ampio, quindi arricchito anche di altri corsi, sempre però con questa filosofia di base, cioè con l'intenzione di seminare un certo tipo di cultura, che può avere o meno un ritorno diplomatico o internazionalistico, ma della quale oggi non si può fare a meno.

Per esempio – ne cito una per tutte che è trascurata in Italia mentre è sempre più ricorrente negli studi e nelle relazioni internazionali – l'antropologia; ma la stessa psicologia e la geografia stanno diventando decisive. Parlo della geografia non nel senso secco e crudo, la geografia con tutte le sue varianti, quella sociale, quella politica, quella sociologica. Ci sarà proprio oggi una conferenza del generale Jean sulla geoeconomia. Sono tutte cose reali fortemente attinenti ad un rinforzo della formazione del personale diplomatico internazionalistico. Può essere interessante quanto meno svolgere qualche ragionamento in questa direzione.

Io vedo sostanzialmente tre settori. Anzitutto un corso di laurea in scienze diplomatiche ed internazionali. In secondo luogo, un corso di scienze sociali finalizzato in questa direzione. Infine un corso in scienze mediali, nelle due versioni, quella del giornalismo, della parola scritta e delle immagini, e quella di tutto quanto è connesso alle pubbliche relazioni (ma non in maniera riduttiva).

Si tratta di riflessioni a voce alta che prendono le mosse da un'esperienza che già c'è e sulla quale mi interessa una vostra opinione. Sono usciti ormai i primi laureati del corso di Gorizia e quindi vi è la possibilità di compiere una prima verifica. Si tratta di rispondere a due esigenze: anzitutto avere un vivaio dal quale attingere per questi percorsi professionali nella diplomazia e nell'internazionalità, in secondo luogo, l'esigenza di una posizione strategica per la fusione di un certo tipo di cultura diplomatica di cui possiamo tranquillamente andare orgogliosi, perchè si tratta di esperienze e conoscenze esportabili: bisogna porsi anche il problema di valorizzare i patrimoni che si hanno nel mercato internazionale. Teniamo presente inoltre che il corso di laurea di cui si tratta è a numero chiuso e gli studenti provengono da tutta Italia (ciò compensa la preoccupazione espressa dal Presidente riguardo alle provenienze geografiche).

NITTI. Comincerei dal punto testè sollevato, relativo alla formazione e al reclutamento. È interesse del Ministero degli affari esteri allargare quanto più è possibile la base del proprio reclutamento, in particolare nella carriera diplomatica. Quindi è il Ministero che è alla ricerca dei mezzi e degli strumenti per consentire detto ampliamento. Anzitutto nel concorso: come è noto vi sono iniziative tese alla preparazione al concorso diplomatico, in sede universitaria o in altre sedi. In questo modo il Ministero contribuisce alla formazione di candidati anche per carriere – come quelle presso organismi internazionali da considerarsi

di grande importanza. Prendo nota di un elemento tipico del corso che si tiene a Gorizia, relativo all'attività diplomatica ma anche a quella internazionalistica, un settore che non abbiamo ancora toccato che tuttavia è di grande rilievo, cioè la presenza italiana nelle organizzazioni internazionali.

L'iniziativa dell'università di Gorizia - tra l'altro, due miei colleghi occasionalmente sono nel corpo docenti - credo possa contribuire all'allargamento della base di reclutamento per il Ministero degli affari esteri, che ovviamente non può e non deve essere limitata in alcun senso, ancor meno in senso regionale. Le tradizioni della carriera sono di diversa provenienza: esistono studi sulle origini regionali della carriera diplomatica ed è interessante vedere come vi fosse un sostanziale equilibrio e non la prevalenza dell'una o dell'altra regione, all'epoca dell'unità d'Italia. Al di là di questo, il tema della formazione preconcorsuale e di quella postconcorsuale è di grande rilevanza.

Le modalità del concorso sono andate evolvendosi, anche a proposito del titolo di laurea per partecipare al concorso. Ogni soluzione è costantemente considerata dall'amministrazione, fermo rimanendo l'obiettivo generale di un concorso con base ampia il cui carattere selettivo rimanga rigoroso, proprio perchè pensiamo di ottenere fin dall'inizio quanto di meglio «offre il mercato». Non a caso uso questa espressione: nel reclutamento, malgrado le difficoltà nella ricerca del lavoro da parte dei giovani, vi è una forte concorrenza: l'impresa privata, la finanza, la banca sono i settori verso i quali i giovani con un certo tipo di formazione che potrebbero avere la vocazione per la carriera diplomatica possono trovare più conveniente dirigersi. Da parte nostra si tenta di compiere uno sforzo anche per mettere in maggiore evidenza quegli aspetti che, sotto il profilo dell'ampiezza delle materie che il diplomatico viene a trattare, sono più attraenti per i candidati.

Il candidato non deve essere quindi un giovane abile nel predisporre una monografia su un tema determinato, ma deve avere una visione complessiva delle diverse discipline su cui verte il concorso e che gli saranno necessarie successivamente nell'esercizio di una professione complessa e difficile. Si richiede pertanto non solo una solida preparazione ma anche altre qualità che dovranno emergere dopo l'espletamento del concorso.

Da ciò è evidente l'importanza dell'elemento formativo successivo all'accesso alla carriera diplomatica, che non è mai sufficiente per diversi motivi. Come ha sottolineato il Presidente, sono necessarie molteplici occasioni di formazione e aggiornamento, che cerchiamo di moltiplicare *in itinere*, sia prima che dopo il decennio che caratterizza il grado di consigliere di legazione. Rispetto ad altri servizi diplomatici ed ai Ministeri degli affari esteri di altri paesi, indubbiamente il nostro rimane in una posizione di inferiorità. Due sono i motivi: la tradizionale limitatezza delle risorse finanziarie e probabilmente - qui esprimo una mia convinzione personale e per prudenza aggiungo questo avverbio - anche l'inadeguatezza degli organici. Per un direttore del personale il concetto di formazione suscita immediatamente la seguente domanda: come è possibile sostituire quel dieci per cento di funzionari o impiegati che siano occupati in una fase di formazione? Se l'organico consente un'attribuzione di queste dimensioni non ci si preoccupa; ma nel nostro

caso non sempre è possibile destinare un nucleo di funzionari alla sostituzione di quanti siano impegnati per un periodo più o meno lungo di tempo a fini formativi. Quindi, quando si vogliono ampliare le unità di formazione e contemporaneamente soddisfare i vuoti che si determinano nelle singole strutture, in Italia e vieppiù all'estero, si pone un problema delicato e complesso sotto diversi profili. Credo però che questo sia un campo di sviluppo nel quale il nostro Istituto diplomatico, consacrato non solo alla formazione del personale diplomatico ma anche delle altre carriere, si stia dedicando con ogni sforzo. Come accennavo, per altri Ministeri degli affari esteri nel mondo esistono istituzioni che per noi, se non costituiscono proprio un'utopia, non sono ancora nella nostra concreta possibilità di realizzazione. Ad esempio è previsto l'anno sabbatico, ossia l'anno di studio e di aggiornamento presso istituzioni universitarie o altre organizzazioni di questo tipo.

Vengo ora ad altri temi cui si è fatto riferimento, che sono tra loro connessi: bilancio, adeguatezza della rete diplomatica e consolare e indennità di servizio o più in generale spesa per il personale. È innegabile che i bilanci dello Stato sono non solo di astrusa, ma talora di impossibile lettura sotto il profilo del raggruppamento delle spese che in effetti vanno per grandi categorie. Più recentemente, dopo il decreto legislativo n. 29 del 1993, anche le amministrazioni competenti per la formazione del bilancio hanno cominciato a fare uno sforzo ulteriore in questo campo e quindi a redigere i cosiddetti bilanci sperimentali che il Ministero del tesoro ha predisposto anche per quest'anno. Ho visionato quello che enuclea gli elementi centrali per il bilancio di previsione del 1995 ed è di lettura certamente più facile; difficile è poi scomporre gli elementi che nel bilancio spesso compongono le varie voci. Ma per me - ripeto - questo strumento permette di qualificare meglio le somme che vengono destinate alle risorse strumentali rispetto a quelle che invece sono di semplice trasferimento (per esempio, le spese per le organizzazioni internazionali, che costituiscono contributi in entrata immediatamente riversati a tali organizzazioni).

Nella nostra amministrazione poco più del 40 per cento del bilancio complessivo è destinato alle spese per il personale, incluse tutte le possibili voci: stipendi, indennità di servizio per il personale del Ministero, per gli impiegati a contratto, per il personale della cooperazione e così via. Ed a questo proposito chiarisco l'elemento che prima mi ero riservato di specificare: vorrei ricordare che presso la Direzione generale per lo sviluppo opera un nucleo di personale, costituito da esperti della cooperazione nonchè da un certo numero di contrattisti, che non dipende dalla Direzione generale del personale.

In questo ambito si colloca naturalmente l'aspetto dell'adeguatezza della rete diplomatica all'estero e di chi vi opera. È purtroppo mia la responsabilità gestionale dell'apertura o chiusura delle ambasciate, degli uffici consolari e così via, naturalmente sulla base delle indicazioni politiche del Ministro e di valutazioni politico-economiche o di altra natura che possono indurre ad aprire un'ambasciata in un determinato paese con cui stabiliamo relazioni diplomatiche ma dove non è residente un'ambasciatore. Alla fine e sul tavolo della Direzione generale del personale che arrivano le richieste di decretazione e pertanto di quantificazione economica. Per questo ho tenuto a menzionare nelle mie osserva-

zioni introduttive l'esistenza di una cinquantina di paesi con i quali manteniamo relazioni diplomatiche attraverso ambasciatori accreditati ma nei quali non operano direttamente nostre ambasciate perchè ovviamente le ragioni di bilancio da un lato ce lo impedivano o perchè era difficile immaginare l'apertura di un'ambasciata in un determinato momento sotto diversi profili; però ciò non significa che le nostre relazioni con quei paesi debbano essere meno intense o meno attente. La rete, come ha rilevato il ministro plenipotenziario Fornara in relazione agli uffici consolari, merita uno sguardo attento in vista di una sua razionalizzazione, indipendentemente da considerazioni di bilancio e tenendo conto delle esigenze preesistenti e nuove, per il nostro obbligo di far fronte tra l'altro alle richieste degli utenti, cioè dei nostri connazionali, nel modo più razionale e meglio organizzato possibile. Stiamo quindi procedendo a questa revisione, per la quale abbiamo elaborato delle idee, delle ipotesi (so che la Commissione ha chiesto di poter avere a suo tempo qualche più precisa indicazione in proposito). Ciò vale non solo per la rete consolare ma anche per quei paesi per i quali sarebbe bene avere un'ambasciata operativamente presente o quelli nei quali il personale dell'ambasciata è ridotto ai minimi termini e che quindi richiederebbe un diverso orientamento.

In questo contesto operano all'estero circa 3.000 persone, che lavorano nelle nostre sedi nei diversi paesi e presso rappresentanze internazionali. Si tratta di personale che deve, per definizione, possedere peculiari caratteristiche e determinate qualità. Caratteristiche professionali quali la conoscenza di lingue, almeno di quelle veicolari, ai diversi livelli richiesti dalle singole professionalità. Per alcune professionalità più tecniche si devono possedere anche un adeguato livello culturale e altre doti specifiche.

È stato menzionato il problema del personale amministrativo-contabile: è uno dei temi di maggiore importanza e delicatezza in quanto non tutte le nostre sedi all'estero hanno un contabile ma tutte ricevono i finanziamenti dallo Stato e sono tenute a fare i rendiconti. In assenza del contabile, il capo missione finisce per svolgere anche questa funzione: non è pagato per far ciò, ma per assumersi la responsabilità anche della gestione finanziaria, e così finisce per dover svolgere un'attività quotidiana che dovrebbe rientrare nelle competenze di un'altra figura professionale, che non c'è oppure che per alcuni mesi non si riesce a fornire a causa di carenze di organico.

Questo personale, soprattutto quando ci si trova in presenza di ruoli e qualifiche elevate, deve essere adeguatamente retribuito per far fronte, oltre che naturalmente agli oneri del servizio all'estero, anche a quelle esigenze di decoro e di dignità che non soltanto si impongono, ma che noi esigiamo. Ecco perchè si tratta di un tema delicato. Tradotte in lire alcune indennità impressionano per il loro livello; ma tradotte nella valuta del luogo in cui questo personale opera forse impressionano molto meno perchè, tanto per attenerci al caso paradigmatico del capo commesso, egli più che percepire *tot* milioni di lire, percepisce *tot* migliaia di dollari, una somma che non varia da tempo e con la quale deve pagare un affitto che non varia in funzione del cambio (se deve pagare 1.000 dollari, altrettanti dovrà continuare a pagarne), le rette scolastiche per i figli e così via. Che poi purtroppo una volta quella cifra sia l'equi-

valente di 600.000 lire e dopo qualche anno di un milione e mezzo è un elemento che ha una certa rilevanza per le finanze dello Stato, ma che deve essere affrontato con meccanismi che esistono e che sono praticabili. A tale scopo anticipo un argomento che non avevo menzionato, quello del riordino da un lato dell'indennità di servizio, dall'altro delle regole, dell'ordinamento del Ministero.

Com'è noto, il ministro Martino ha insediato due commissioni consultive e un gruppo di lavoro. Le due commissioni si occupano di problematiche generali dell'ordinamento del Ministero l'una, e di indennità di servizio all'estero l'altra. Va ricordato che esiste anche, se verrà prorogato il termine previsto dalla normativa, una delega al Governo per riordinare l'indennità di servizio alla luce di elementi di diverso tipo. Tra questi il primo è quello ricordato dal Presidente, cioè la circostanza che il personale del Ministero degli esteri, diplomatico e non, quando è in Italia non gode di alcuna indennità - di cui talune altre amministrazioni usufruiscono - al di là del mero stipendio. Si verifica in tal modo una profonda diversità di livello tra le indennità di servizio e le remunerazioni in senso lato percepite all'estero ed il trattamento nudo e crudo, quello stipendiale, percepito al Ministero. Il problema è tanto più evidente se si pensa che per una parte del personale del Ministero sopravvivono anche in Italia esigenze di relazioni e di condotta particolare, oltre a quelle normali di decoro.

La delega che menzionavo, contenuta nella legge n. 537 del 1993, prevede che si dia una particolare attenzione a questo elemento, con l'eventuale istituzione di indennità di servizio al Ministero. Naturalmente il riordino delle indennità di servizio all'estero viene esaminato nei dettagli in questo studio, ma su di essi non andrei oltre, poichè si tratta di un esame *in itinere*. Comunque si terrà conto di tutte queste esigenze nelle proposte che verranno fatte, contribuendo al chiarimento delle possibili ambiguità e forse ad una maggiore comprensione della natura delle indennità di servizio e della loro funzione in relazione alle singole realtà ministeriali.

Credo che sotto questo profilo i risultati dei lavori di questa commissione daranno certamente un grosso contributo.

Per quanto riguarda l'ordinamento del Ministero si tratta (anche in questo caso la commissione è al lavoro da qualche tempo e non è lontana una sua prima conclusione, per lo meno sul piano concettuale) di identificare i problemi, alcuni dei quali sono chiaramente emersi anche nel dibattito parlamentare. Le soluzioni devono essere compatibili con le normative generali e con i bilanci, presenti e futuri, e rispondere alle peculiarità di funzionamento richieste al Ministero degli affari esteri ed alle sue strutture all'estero, che devono assicurare prestazioni di qualità e l'ampliamento della presenza italiana.

Il tema dell'indennità di servizio credo vada anch'esso visto in questo contesto: vi è un elemento importante - ma sotto questo profilo credo che il ministro Fomara potrà dare una più articolata risposta - quello dei controlli per quanto concerne le indennità di servizio. I controlli sul corretto utilizzo delle somme che non costituiscono retribuzione, ma che vengono date per far fronte ad oneri di servizio all'estero, compresi, per la categoria dei diplomatici, gli oneri e i doveri di rappresentanza cui un buon funzionario è tenuto e non deve sfuggire, vengono

effettuati nel tempo e con diversi sistemi, uno dei quali, il più pregnante naturalmente, è quello *in loco*. È evidente che nell'ambito della delega che menzionavo prima, prevedendosi una certa articolazione di verifica dell'effettivo utilizzo per i fini istituzionali dell'indennità di servizio, si terrà presente questo argomento e verranno previsti meccanismi che non dovranno essere burocratico-formali - perchè ciò creerebbe maggiori problemi di quanti se ne risolvano - e che dovranno avere per obiettivo il buon andamento dell'amministrazione in modo che questa sia facilitata rispetto a quanto oggi avviene effettivamente.

PRESIDENTE. Ministro Nitti, vorrei, da ultimo, chiederle di toccare il problema del rapporto tra personale di ruolo e personale a contratto nelle sedi estere.

NITTI. Le attuali 280 sedi all'estero impiegano circa 3.000 dipendenti di ruolo, ai quali si affiancano circa 1.500 impiegati a contratto, tra italiani e stranieri. Quest'ultima categoria di personale rientra nelle tradizioni di tutte le diplomazie occidentali, nel senso che per alcune esigenze primigenie della diplomazia, esigenze di intermediazione e di traduzione, da tempo immemorabile viene usato personale a contratto, ciò anche per la buona conoscenza che quest'ultimo ha di luoghi, persone, centri economici e via dicendo.

Il ruolo del personale a contratto è sempre stato quindi assai importante in tutte le localizzazioni all'estero del Ministero. Ancora oggi, in altri Ministeri degli esteri, il numero degli impiegati locali supera il numero del personale di ruolo. Esempio classico è quello degli Stati Uniti, dove credo vi sia un rapporto di due o tre impiegati a contratto per ogni impiegato di ruolo, diplomatico e non, in servizio all'estero.

Esistono altri servizi diplomatici che ricorrono come noi ad un rapporto diverso, che è quello di avere, soprattutto per determinate attività professionali, un numero di personale di ruolo superiore a quello del personale a contratto. È chiaro che per determinate attività professionali, quelle più semplici o quelle che richiedono una migliore conoscenza della lingua o degli usi e ambienti locali (mi riferisco, ad esempio, all'attività di autista per consentire la mobilità in una città o in un paese, o di commesso di cui si può avere necessità per un contatto con il pubblico che viene ricevuto nell'ufficio consolare) può essere più opportuno ricorrere a personale locale. Al tempo stesso esistono infiniti «mestieri» per i quali sono necessari la presenza e l'utilizzo di personale di ruolo. Non mi riferisco soltanto alle professionalità in cui sono richieste determinate garanzie legate alla cittadinanza o ad una certa formazione professionale (quale il caso del cifratore che, avendo accesso a meccanismi cifranti, deve per forza di cose essere cittadino italiano e impiegato di ruolo direttamente formato alla funzione), ma anche ad altre attività nell'ambito dei consolati, ad esempio al settore del rilascio dei visti, ove il ricorso al personale di ruolo è di norma doveroso.

Il rapporto che si instaura tra personale di ruolo e personale a contratto è assai delicato. Personalmente ritengo che ambedue le professionalità siano e continueranno ad essere necessarie. Su questo tema, anche nell'ambito del riordinamento del Ministero, sono in corso analisi e approfondimenti che probabilmente porteranno alla formulazione di

proposte. D'altra parte per quanto concerne il personale di ruolo esistono aspetti delicati che riguardano il profilo sindacale, ma esistono anche delle aspettative dell'attuale personale a contratto, di quello italiano in particolare, che desidera – ed al riguardo sono state avanzate numerose proposte nel corso degli anni – entrare nei ruoli. Si tratta di scelte, di opzioni, che tutte presentano vantaggi e svantaggi. Ripeto che esiste a mio parere l'esigenza di poter ricorrere alla professionalità di ambedue queste categorie. Si tratta quindi di vedere se l'attuale *mix* sia quello ideale.

FORNARA. Signor Presidente, onorevoli senatori, per quanto concerne le mie particolari competenze sono quattro i punti su cui intervenire. Il primo è relativo al personale contabile e amministrativo. L'esperienza fatta nel corso degli ultimi due anni – esperienza che si basa su circa 180 ispezioni – mi porta a dire che questo tipo di personale oggi si presenta senz'altro in termini quantitativi e qualitativi come inferiore rispetto ai livelli che presentava qualche tempo fa. Ciò per diverse ragioni che cercherò di sintetizzare.

In primo luogo abbiamo delle procedure più complesse da seguire rispetto al passato, che pertanto presuppongono una qualificazione maggiore. Basti pensare che spesse volte il nostro cancelliere amministrativo-contabile deve anche interessarsi delle procedure attinenti alla cooperazione. La seconda ragione risiede nel fatto che esiste una certa fuga da queste funzioni e poichè il sistema di trasferimento del personale all'estero si avvale di regole che presuppongono il volontariato, trovare personale contabile-amministrativo diviene sempre più difficile. Il risultato è che oggi abbiamo una percentuale elevata di sedi che versano in una situazione di difficoltà, all'incirca una sede su cinque, sulla base della nostra esperienza. Ciò non significa che le cose vadano per il peggio, ma solo che la situazione potrebbe essere migliore: non c'è un cancelliere contabile, o magari se c'è non ha ancora quell'esperienza di anni di lavoro richiesta per coprire determinate funzioni in sedi con certe dimensioni.

Per quanto riguarda la nostra esperienza, abbiamo una conferma di quanto lei, signor Presidente, segnalava circa i contrattisti. Abbiamo riscontrato, specialmente in certe categorie di sedi, l'esigenza prospettataci dai capi missione di elevare la percentuale dei contrattisti rispetto a quella del personale di ruolo. Ovviamente i capi missione si rendono perfettamente conto dei due estremi: il contrattista non può fare la cifra, laddove è più opportuno che l'autista dell'ambasciatore sia un contrattista. Ci vengono richiesti dai capi missione contrattisti in numero maggiore rispetto al passato, in particolare per quanto concerne le cosiddette sedi disagiate; mi riferisco alle cosiddette sedi difficili (Vietnam, Birmania, eccetera) nei quali casi il trasferimento, sebbene volontario, comporta difficoltà consistenti, specie se il funzionario è accompagnato dalla famiglia. I problemi di ambientamento nella scuola e nella vita locale sono ben maggiori rispetto a quello che si verifica in occasione del trasferimento in una sede europea.

Per quanto concerne l'indennità di servizio all'estero congiungerei la risposta con quella relativa ai controlli sulle spese di rappresentanza del personale abilitato ad effettuarle. Nel tempo è emersa la necessità di

una doppia revisione dell'indennità per servizio all'estero. In primo luogo, nel senso di una nuova articolazione (si è detto «segmentazione»). Molti capi-missione hanno osservato: «Per quale ragione, noi che riteniamo di svolgere abbondantemente la nostra funzione di rappresentanza e per questo ci accolliamo oneri molto consistenti dobbiamo essere «accusati» dalla stampa o da altri? Perchè non segmentiamo l'indennità per cui la nostra attività di rappresentanza può essere dimostrata dettagliatamente?« È vero, ma sulla base della nostra esperienza abbiamo valutato che la segmentazione non deve andare oltre certi limiti. Comunque, non spetta all'Ispettorato generale addentrarsi specificatamente in questo discorso: a noi spetta riferire della nostra esperienza che conferma l'esigenza di provvedere ad una revisione e specificamente ad una articolazione che potrebbe comprendere anche una segmentazione dell'indennità presso il Ministero degli esteri una commissione è al lavoro per questo tema specifico.

La seconda esigenza di revisione riguarda la rete, già più volte essa è stata riorganizzata ma nel tempo si rende necessario dare priorità a certe sedi anzichè ad altre. Non soltanto perchè alcune sedi diventano di difficile gestione finanziaria, ma anche perchè si può ritenere che i capimissione debbano svolgere compiti di rappresentanza maggiori rispetto al passato, magari perchè la loro sede improvvisamente presenta una maggiore valenza politica. A tale proposito, sempre a nostro avviso e per l'esperienza che abbiamo acquisito, è opportuno prendere in seria considerazione il fatto che le sedi disagiate - intendo con ciò quelle sedi che presentano difficoltà di vario genere, dal terrorismo alla potenziale guerra civile, fino ai rischi che determina la diffusa criminalità - sono circa un terzo del totale. Pertanto vi sono difficoltà ad inviare personale di ruolo, specialmente di determinati livelli. Come ho già detto, talvolta è difficile spostare la famiglia, accettare di non avere una scuola per i figli, adattarsi; è anche pericoloso. Ecco perchè per certe categorie di personale il trasferimento in queste sedi deve essere in qualche misura vantaggioso rispetto al mero costo della vita, più che per sedi che invece non presentano queste difficoltà.

Il controllo delle spese di rappresentanza è effettuato costantemente. L'ispezione comprende sempre un'intervista a tutto il personale, di ruolo e contrattista, che presta servizio presso l'ambasciata. Laddove un'ambasciata è molto grande l'intervista viene rivolta a tutto il personale di ruolo, mentre per il personale contrattista si effettuano interviste a campione e si ascoltano tutti coloro che hanno chiesto di essere incontrati.

Nel corso delle interviste viene chiesta a tutti coloro che sono abilitati alle spese di rappresentanza la lista degli inviti fatti in un determinato periodo, non soltanto con riferimento agli ultimi mesi. Si evita però di soffermarsi sull'ultimo mese perchè magari può essere giunta l'informazione che vi sarebbe stata un'ispezione.

Per la nostra esperienza ci sembra giusta l'osservazione sul personale contabile e amministrativo. Cominciamo ad essere in difficoltà. D'altro canto, anche a seguito delle nostre segnalazioni la stessa Direzione generale del personale ha assunto iniziative, specialmente quando alcuni casi sono stati portati alla procura della Corte dei

conti. Comunque ci sembra da valutare con attenzione l'eventualità che la percentuale dei contrattisti possa crescere in determinate aree.

È stato domandato se il livello delle indennità per servizio all'estero sia compatibile con il quadro economico in cui si muove il nostro paese. Ebbene, manterrei una certa cautela a parlare in questo modo per tutte le indennità. Certo alcune sedi debbono essere riviste, altre debbono essere incoraggiate, perchè non è facile trovare persone disposte a partire per sedi fortemente compromesse dal punto di vista della sicurezza. Si può comunque stare certi che i controlli vengono effettuati e la doppia revisione deve realizzarsi proprio per calibrare le indennità di servizio e dal punto di vista qualitativo, cioè dell'articolazione, e dal punto di vista quantitativo.

SERRI. Signor Presidente, sulle questioni sollevate da lei o dal senatore Bratina non ho nulla da aggiungere e mi pare anche che le risposte siano state esaurienti, almeno per il livello che qui interessa. Vorrei tornare tuttavia sulla questione più generale che lo stesso ambasciatore Nitti ha riproposto: ne parlavamo ieri, però vorrei, se è possibile, provocare un ulteriore chiarimento. Mi riferisco alla razionalizzazione della nostra rete diplomatica all'estero.

Ieri, nell'ambito di un ragionamento di carattere più generale, giungevo alla conclusione che, per il mutamento della condizione mondiale e per il peso che proprio in tale nuovo equilibrio ha oggi la componente internazionale del governo di un paese rispetto a quella interna (adesso usiamo questi schemi molto semplificati), la nostra politica estera ed il ruolo del nostro Ministero degli affari esteri probabilmente già adesso sono inadeguati, almeno sotto il profilo dei mezzi e delle risorse. In questo ambito la questione della nostra rete diplomatica all'estero - questa è la mia opinione - non va ridotta nemmeno per ragioni di bilancio; bisogna invece modificare l'equilibrio del bilancio a favore di queste voci anche a scapito della gestione interna del paese. So bene che a volte l'inadeguatezza della strumentazione e del personale di talune ambasciate rende difficile l'assolvimento dei delicati compiti cui esse sono preposte. Quindi, sono favorevole ad un potenziamento della nostra rete all'estero sia come estensione che come strutture, ripeto, anche valutando con assoluta serietà e rigore un mutamento di equilibrio nei conti dello Stato.

Vengo ora alla domanda che vorrei porre ai nostri auditi: naturalmente non pretendo da loro una valutazione politica ma un'informazione. Si sta già operando nell'ottica della razionalizzazione della nostra rete diplomatica all'estero, avendo quindi presente se non una riduzione netta almeno un contenimento degli attuali livelli di spesa? Oppure esiste ancora un margine di ampliamento di questa spesa? Sarebbe molto importante chiarire questo aspetto perchè stiamo per discutere il disegno di legge finanziaria e in quella sede si tratterà di valutare proprio il complessivo equilibrio dei conti dello Stato. Il Governo ha fatto le sue proposte ma il Parlamento le può modificare, anzi siamo qui proprio per questo.

PRESIDENTE. Vorrei aggiungere un commento alla domanda del senatore Serri. Sarebbe interessante conoscere l'opinione dell'ambascia-

tore Nitti sulla consistenza dell'organico minimo di un'ambasciata perchè questa possa funzionare, evidentemente in un paese di piccole dimensioni.

L'altra questione che vorrei porre, pure connessa alla questione delle reti all'estero, e se non si ritenga viceversa di pensare ad uno sfoltimento delle ambasciate nei paesi dell'Unione europea. Su questo terreno, intendiamoci, sono contrario alle fughe in avanti: non intendo dire che ormai non sono più necessarie le ambasciate nei paesi dell'Unione europea. Credo sia abbastanza evidente come affermazioni di questo genere diano per acquisito ciò che ancora è da costruire. Però forse si può pensare ad un riequilibrio degli organici nel senso di aggiungere qualcosa da una parte e toglierla dall'altra.

ANDREOTTI. Signor Presidente, prendo la parola - anche perchè non sembri, dato che ho parlato nelle precedenti occasioni, che io negliga il tema che oggi stiamo dibattendo - in relazione ad un argomento cui l'ambasciatore Nitti, sia pure sinteticamente, ha accennato: l'attività dell'Istituto diplomatico.

Questo Istituto è in parte destinato, eventualmente con i potenziamenti che possono essere decisi, proprio a quell'integrazione formativa e a quell'aggiornamento che giustamente sono stati evocati. Non basta vincere un concorso e fare anche alcune esperienze per poter essere disponibili nel quadro generale dell'amministrazione: occorre un supplemento di formazione. Questo tema, peraltro, non è mai affrontato per i vari settori dell'amministrazione dello Stato e ciò crea evidenti difficoltà. Pensiamo per esempio alla magistratura per la quale, una volta superato il concorso di accesso, non è previsto un vero aggiornamento. Si può anzi rimanere a svolgere la stessa funzione e nello stesso posto dal giorno di accesso alla magistratura fino al limite dei 70 o 72 anni attualmente previsto, anche progredendo automaticamente nella carriera. Sotto questo profilo, quindi, volevo sottolineare positivamente l'attività dell'Istituto diplomatico, ritenendo che esso costituisca uno degli aspetti dell'amministrazione che si può pensare di perfezionare.

Un altro elemento non del tutto marginale per molte carriere dello Stato, quando per esempio si valuti il minimo di organico per una struttura quale quella di un'ambasciata, è la presenza già adesso, ma probabilmente in misura crescente nel futuro, di personale femminile che può creare una serie di problemi per gli anni nei quali questo personale per forza di cose è necessariamente in aspettativa. Inoltre c'è il problema, che il Ministero ha cercato di risolvere per quanto possibile, di far coincidere le posizioni del personale anche di amministrazioni diverse per non dividere le famiglie.

L'ultima osservazione è che sarebbe forse utile in questa indagine conoscitiva, attraverso la quale stiamo tutti cercando di comprendere meglio il funzionamento di questa amministrazione, svolgere un incontro per capire alcune attività di questo Ministero di grande interesse. Mi riferisco da un lato al contenzioso diplomatico e dall'altro a tutte quelle attività di studio e di documentazione che rappresentano un elemento, a me sembra, di grande importanza e rilievo non solo in sè stesso, ma anche nel quadro dei contatti tra questa amministrazione e il mondo universitario, culturale, della pubblicistica.

PRESIDENTE. Do quindi la parola all'ambasciatore Nitti per rispondere a questo giro di domande.

NITTI. Per quanto riguarda il tema sollevato dal senatore Serri, quello della razionalizzazione, vorrei ricordare che questa espressione è stata volutamente scelta proprio perchè non si intendeva giungere alla conclusione che occorresse chiudere o sospendere l'attività di uffici consolari o di rappresentanze diplomatiche. Quando, soprattutto nel 1993 le risorse finanziarie del Ministero sono state considerevolmente decurtate in alcuni capitoli che interessavano la funzionalità della rete all'estero, si è ritenuto di cogliere l'occasione per verificare la fattibilità di uno studio sulla razionalizzazione della rete stessa ricercando modelli di maggiore funzionalità ed efficienza. Tradotto in termini concreti questo significa che esistono paesi di antica e tradizionale emigrazione italiana nei quali avevamo una rete consolare assai articolata, ampia e decentrata, con evidente vantaggio per i nostri connazionali che possono fruire in molti casi di uffici consolari, ancorchè piccoli, a poca distanza da casa, senza dover ricorrere a quegli ampi spostamenti che in altri paesi, anch'essi a consistente presenza di connazionali, si rendono necessari. In questo caso razionalizzare significava vedere se potevamo spostare le risorse da quelle sedi minori senza creare problemi per le nostre comunità, trasferendole a sedi maggiori e moltiplicando l'efficienza della rete consolare, soprattutto nei casi dove non esistessero difficoltà di trasporto, giovandosi in tal modo le sedi maggiori di personale quantitativamente superiore e di risorse più consistenti, così da prestare un servizio che in genere è, direi per definizione, più efficace in sedi di dimensione più ampia. Per non lasciare priva di una presenza consolare la zona nella quale si decide la sospensione o la chiusura di un ufficio si può, per esempio, mantenere del personale che periodicamente svolga attività di «sportello mobile» per venire incontro ai bisogni dei nostri connazionali. Questa è una linea sulla quale ancora stiamo riflettendo, tenuto conto che i vantaggi in termini di bilancio della chiusura o della sospensione di una sede comunque sono esigui. Chiudere un ufficio, se esso non è collocato in una sede demaniale, ci fa risparmiare sulle spese di affitto e per il personale a contratto. Un ufficio del genere può essere composto da un diplomatico, due collaboratori di ruolo ed eventualmente due o tre collaboratori locali. Il personale di ruolo potrà essere spostato in un'altra sede, ma sul piano del bilancio finanziario complessivo il vantaggio è funzione di un bilancio ristretto e gestito in termini rigorosi.

Passo ora al problema dell'organico ottimale. Com'è noto, il decreto legislativo n. 29 e la successiva normativa, come la più recente legge n. 537 e probabilmente le prossime norme di accompagnamento del disegno di legge finanziaria, prevedono per tutte le amministrazioni il calcolo od il ricalcolo delle dotazioni organiche sulla base dell'analisi dei carichi di lavoro, i quali a loro volta dovranno essere basati su metodologie che il Dipartimento della funzione pubblica ha elaborato e proposto per l'applicazione entro il 31 dicembre di quest'almo alle diverse amministrazioni. In quel contesto si è posto il problema di come calcolare i carichi di lavoro di una ambasciata all'estero che non produca atti. Esistono infatti sedi che producono atti amministrativi o atti di altro genere; ma esistono anche ambasciate che sono state aperte per rispon-

dere ad esigenze politiche e che hanno il compito fondamentale di svolgere una funzione politica. Anch'esse producono carte ma non di natura provvedimentale di rilevanza esterna, cioè quegli atti su cui si basa tradizionalmente l'analisi dei carichi di lavoro. Ecco perchè abbiamo segnalato al Dipartimento della funzione pubblica questo problema ed abbiamo adottato una metodologia modificata rispetto ai carichi di lavoro delle altre amministrazioni. Le nostre ambasciate devono avere dei modelli di organico basati sulla funzionalità essenziale di un organo che deve mantenere dei rapporti politici, incoraggiarli, approfondire quelli economici, provvedere alla tutela dei connazionali in linea generale, avviare e potenziare gli enti culturali e svolgere ogni altra attività di cooperazione, se esistono con quel paese, o di tipo scientifico, se esistono in questo campo rapporti di qualche interesse. Tutto questo può avvenire all'inizio del funzionamento di una ambasciata con un organico minimale, ridotto all'essenziale. Ciò significa nel pensiero dell'Amministrazione, ed in particolare della Direzione generale del personale che, oltre al capo missione, sono necessari un elemento diplomatico di supporto, un elemento contabile ed un elemento per l'archivio. Il che costituisce già una struttura abbastanza significativa che arriva a otto-dieci persone con il personale locale eventualmente necessario. Questo modello è destinato ad ampliarsi, via via che le relazioni con quel paese troveranno più ampi sviluppi e porranno ulteriori necessità. È difficile peraltro quantificare per l'uno e per l'altro paese queste esigenze. Non faccio nomi, perchè non è bene menzionare casi specifici quando si viene opportunamente registrati, specie quando si hanno per oggetto le relazioni internazionali, ma ho in mente un'ambasciata in un paese di qualche importanza, di non antichissima apertura, che rimase per i primi due anni dopo l'istituzione articolata sul capo missione e su un commesso di ruolo: non è certamente l'ideale per una ambasciata destinata ad un paese di dimensioni non minori. Nel corso degli anni siamo riusciti ad ampliare questa dotazione organica, giungendo più vicini al modello menzionato. Ma tutto ciò si è verificato nel quadro di un bilancio come quello per il 1993 che ci costrinse a richiamare a Roma dalla rete all'estero quasi 300 appartenenti alle qualifiche funzionali ed alcuni diplomatici. Ora stiamo tentando di reimmettere parte di questo personale nella rete grazie a talune possibilità che ci sono state offerte già nella fase di assestamento nel 1994 e che si prevedono, in termini un po' più positivi, per il 1995. Certo non scialiamo, non nuotiamo in grandi disponibilità, ma stiamo migliorando e correggendo le posizioni perdute nei due ultimi bilanci sotto questo profilo, magari a vantaggio di altri capitoli del bilancio stesso. Tutto ciò che potrà essere fatto per migliorare ulteriormente queste posizioni sarà certamente benvenuto, ma esistono vincoli di difficile superamento posti dall'Amministrazione finanziaria che ha delimitato anche per il 1995 questo terreno.

Per un salto di qualità complessivo occorrerà compiere uno sforzo più ampio in materia di dotazioni organiche e di relative risorse. È questo uno dei temi che verranno affrontati in sede di studio delle proposte per un riordinamento del Ministero.

Per quanto concerne la domanda relativa all'indennità di servizio all'estero, desidero sottolineare che nel formulare le proposte che avanziamo all'organismo che ha competenze decisionali in merito, la com-

missione permanente di finanziamento, del quale – ricordo – fanno parte rappresentanti del Ministero del tesoro e un magistrato della Corte dei conti e che quindi è sempre estremamente severo nei nostri confronti) ci basiamo anche su statistiche ONU, sugli esempi degli altri paesi dell'Unione europea, e su periodiche indagini *ad hoc* nelle sedi, sulla base di domande pertinenti (e a volte «impertinenti») di modo che l'Ispettorato possa verificare *in loco* le affermazioni che vengono fatte dai nostri corrispondenti della rete di ambasciate e sedi all'estero.

PRESIDENTE. Ringrazio nuovamente i nostri ospiti, ministri Fornara e Nitti, per aver partecipato ai nostri lavori. Ritengo che questi siano argomenti estremamente importanti che devono essere assolutamente mantenuti in collegamento con i temi di politica estera di cui abitualmente la nostra Commissione si occupa.

Dichiaro quindi conclusa l'audizione.

I lavori terminano alle ore 17,35.

SERVIZIO DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI

Il Consigliere parlamentare preposto all'Ufficio centrale e dei resoconti stenografici

DOTT.SSA MARISA NUDDA