



COMANDO GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA

Consiglio Centrale di Rappresentanza

Viale XXI Aprile, 51 – 00162 Roma – Tel 06/44222631 – Fax 06/44222633

LINEE GUIDA PER L'AVVIO DEL CONFRONTO SULLA PROPOSTA DI PREDISPOSIZIONE DI UN DISEGNO DI LEGGE DELEGA SUL RIORDINO DELLE CARRIERE

1. Significato da attribuire al *“riordino delle carriere”* nel 2014.

Il comparto sicurezza/difesa, da molti anni, attende un riordino delle proprie carriere che consenta di pervenire ad un corretto inquadramento del proprio personale rispetto anche ai progressi che altri comparti del pubblico impiego hanno potuto conseguire in forza della contrattazione integrativa - di cui il comparto è sfornito - e della maggiore rappresentatività sindacale – fortemente limitata o di fatto assente per il personale del comparto.

Il legislatore, prendendo atto della situazione, aveva ritenuto di porvi rimedio attraverso la previsione dell'articolo 3, comma 155, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 (legge finanziaria per il 2004), stabilendo un esiguo stanziamento, rispetto alle esigenze, di 119 milioni di euro a regime.

L'esiguità delle risorse disponibili e il mancato rifinanziamento della misura non ha consentito di avviare alcun percorso di riordino, anche per passi successivi, come inizialmente immaginato.

Non solo, con il d.l. n. 78/2010, l'intero ammontare delle risorse stanziato (770 milioni di euro sino al 2010), e fino ad allora non utilizzate, è stato sottratto al personale del comparto e solo successive iniziative delle OOSS e della RM hanno consentito di riutilizzare a favore del personale tali stanziamenti (2011-2013) che, altrimenti avrebbero seguito la stessa sorte dei residui precedenti.

Il riordino costituisce, pertanto, una legittima aspettativa del personale del comparto.

Nondimeno non può non essere considerato che un eventuale riordino si collocherebbe in una situazione del Paese fortemente mutata rispetto a quella nella quale erano state stanziato le iniziali, esigue risorse, nella quale i provvedimenti correttivi di finanza pubblica hanno sconvolto dalle fondamenta il corretto funzionamento delle carriere del personale del comparto. Carriere rigidamente regolate da norme, sia per quel che attiene le progressioni, sia le potestà giuridiche connesse all'espletamento delle funzioni, sia agli impieghi da ricoprire. In altri termini è stata realizzata una completa separazione fra le funzioni svolte e le retribuzioni gettando nel disordine il funzionamento delle organizzazioni. Disordine che inevitabilmente cresce con il perdurare di questa situazione, che non può più essere definita straordinaria mancando il requisito della temporaneità, con evidenti, emergenti, profili di illegittimità oltre che di concreta ingiustizia.

Ciò posto, è propedeutica, e direttamente correlata al riordino delle carriere, l'individuazione delle modalità che consentano al comparto di uscire, sin dalla predisposizione del prossimo DEF, dal disordine, derivante dalla non corrispondenza tra carriere giuridiche e relativo trattamento economico, causato dal blocco stipendiale.

Non si può, del resto, pensare ad una dinamica futura delle carriere senza avere una base solida di partenza su cui costruire un modello di sviluppo delle stesse.

2. Il riordino delle carriere nello scenario economico del Paese.

Il riordino delle carriere si inserisce in uno scenario economico completamente diverso da quello in cui è stato realizzato in passato o, nel 2004, è stato ulteriormente riproposto. I vincoli di finanza pubblica e le politiche di contenimento della spesa, pertanto, devono essere necessariamente considerate. Questo determina che il riordino delle carriere non può che muoversi in una prospettiva di stretto raccordo con processi di efficientamento delle organizzazioni del comparto che consentano di coniugare l'erogazione di servizi qualitativamente apprezzati dai cittadini e la valorizzazione del personale. Va quindi superata la disarmonia, pur presente in passato, di avere percorsi di carriera non strettamente interrelati alle funzioni da svolgere.

Ciò nondimeno invitiamo il Governo a rispettare concretamente, tenendo in debita considerazione le peculiarità della Guardia di Finanza, l'impegno che ha solennemente assunto a margine del Consiglio dei Ministri dell'8 agosto 2013.

3. Il riordino delle carriere nella Guardia di Finanza.

La Guardia di Finanza è la Forza di Polizia che più di altre ha visto mutare nel nuovo millennio la propria funzione. Da polizia doganale e poi tributaria a polizia economico finanziaria. In altri termini, di pari passo con l'evolversi del contesto sociale ed economico, al Corpo sono state affidate nuove funzioni in materia di controllo della spesa pubblica e dell'economia, mentre si sono progressivamente ridotte le esigenze di controllo delle frontiere o di opifici per la tutela di diritti doganali o delle accise.

Per rispondere a queste sfide il Corpo ha avviato, a partire dal 2000, vari percorsi di revisione della propria struttura e la sua capacità di intervento è decisamente cresciuta. In altri termini, non solo è cresciuta la tradizionale azione a contrasto dell'evasione fiscale, ma a questa si sono aggiunte quelle a tutela degli altri segmenti della rinnovata missione istituzionale (controllo della spesa pubblica e dell'economia), oltre al tradizionale apporto fornito a titolo di concorso al mantenimento dell'ordine e della sicurezza pubblica.

Con queste premesse riordino delle carriere per la Guardia di Finanza significa definire i profili professionali necessari all'interno di un percorso di futura evoluzione di una forza di polizia con caratteristiche molto particolari, in cui una spiccata professionalità giuridico economica è ormai fattore imprescindibile per assolvere la gran parte dei compiti affidati all'organizzazione.

Con questa premessa, riteniamo che il riordino debba muoversi considerando le seguenti linee di fondo:

- effettiva valorizzazione delle persone e delle loro professionalità;
- conseguente adeguamento dei trattamenti economici.

Si ribadisce, pertanto, che va sciolto il nodo posto dai provvedimenti di finanza pubblica sin qui adottati.

Ma cosa significa valorizzare le persone?

Crediamo che la valorizzazione delle persone non corrisponda all'attribuzione indiscriminata del grado superiore o, addirittura, nella creazione di nuovi gradi senza alcun concreto senso organizzativo, lasciando poi le persone a fare esattamente quello che facevano in precedenza.

Siamo reduci da stagioni nelle quali, attraverso riordini e riallineamenti, si è creata una dinamica che in taluni casi ha portato non poco a complicare la situazione. Abbiamo infatti assistito alla progressiva perdita di identità e significati, tanto che oggi risulta certamente non agevole in taluni casi tracciare le corrispondenze fra gradi e ruoli organizzativi. Il tutto all'interno di un contesto nel quale, nello sforzo di tenere insieme amministrazioni diverse per missione, organizzazione e impieghi, la logica del compromesso l'ha fatta da padrona, non assicurando, e non poteva che essere così, l'effettivo raggiungimento di soluzioni efficienti.

Il tema di fondo è quindi quello di fornire nuova, forte identità alle posizioni organizzative che devono essere ricoperte, disegnando coerenti ed equilibrati percorsi di carriera.

Percorsi nei quali sia costantemente assicurato lo sviluppo delle professionalità, secondo logiche che consentano di acquisire nuove conoscenze ed applicare i nuovi saperi nelle posizioni organizzative che si andranno a ricoprire.

Il tutto in un contesto nel quale, a differenza che nel passato dove l'anzianità, cioè l'esperienza, come si diceva, "faceva grado", il possesso di nuove conoscenze svolge una funzione sempre più importante.

Ne deriva che il riordino dovrebbe necessariamente tenere in debita considerazione le peculiarità e i profili evolutivi delle singole organizzazioni, ponendole a base di ogni successiva elaborazione.

Per quel che attiene la Guardia di Finanza, crediamo - anche dopo aver raffrontato le funzioni svolte dal personale delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie con il quale quotidianamente i finanziari si raffrontano - che la stessa debba essenzialmente tendere ad essere articolata su tre ruoli:

- un ruolo dirigenziale, responsabile della gestione complessiva delle unità organizzative ai vari livelli secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione;
- un ruolo direttivo, responsabile dell'esecuzione delle attività ispettive che costituiscono il "*core business*" dell'organizzazione;
- un ruolo esecutivo cui dovrebbero essere demandate le altre funzioni operative, evitandone l'impiego in tutte quelle attività ripetitive e a scarso valore aggiunto, che in gran parte possono oggi essere espletate attraverso il ricorso all'adozione di strumenti tecnologici.

Da un punto di vista generale, quindi, siamo favorevoli ad un riordino che:

- porti all'effettiva valorizzazione delle persone attraverso la presenza di tre soli ruoli: dirigenti, direttivi, esecutivi;

- definisca equilibrati percorsi di carriera individuando gradi a cui corrispondano ruoli organizzativi capaci di esprimere effettive identità professionali e corrispondenti, migliorativi, inquadramenti economici;
- stabilisca forme di garanzia del trattamento economico con il procedere dell'anzianità di servizio, lasciando la differenziazione delle situazioni individuali alle componenti della retribuzione legate alle posizioni organizzative eventualmente ricoperte e alla retribuzione della produttività;
- preveda carriere basate su gradi e non su qualifiche. Peraltro, laddove queste fossero introdotte, le stesse dovrebbero essere assistite dallo stesso trattamento economico dei gradi apicali dei rispettivi ruoli;
- garantisca la possibilità di transitare da un ruolo all'altro (con ampie riserve di posti dedicati) per coloro che sono in possesso dei titoli necessari e che superino selezioni effettivamente meritocratiche.

Siamo consapevoli che l'impostazione suddetta richiede la messa a punto di un quadro di riferimento complessivo capace di esprimere le linee di sviluppo su cui muovere. Siamo altresì coscienti che le risorse finanziarie attualmente appostate sono assolutamente insufficienti per portare a compimento l'operazione. Per questo, se da un lato siamo contrari a riordini parziali che, a nostro giudizio, finirebbero solo per complicare ulteriormente una situazione già di per se complessa, dall'altro potremmo valutare favorevolmente un percorso articolato in passaggi. Questa soluzione, però, dovrebbe essere compiutamente definita in tutti i suoi dettagli sin dall'emanazione della legge delega. La quale, pertanto, dovrebbe già individuare i contenuti, la tempistica e la copertura finanziaria dei passaggi successivi.

È chiaro che l'adozione di uno schema progressivo di riordino non potrebbe che prendere le mosse dal ruolo di base.

4. Il ruolo della contrattazione.

Le sfide di efficienza, che lo scenario attuale pone alle organizzazioni, hanno possibilità di essere vinte nella misura in cui le persone che vi lavorano all'interno le conoscano e le condividano.

In questa prospettiva, è indispensabile ed imprescindibile procedere, anche in assenza di un riordino, ad un significativo rafforzamento della rappresentatività e della capacità di contrattazione e di tutela individuale e collettiva del personale del comparto, superando modelli organizzativi pensati negli anni '70 e concertativi degli anni '90.

Solo un'effettiva contrattazione, anche integrativa, e la disponibilità di adeguati strumenti di controllo dell'attuazione delle norme pattizie all'interno del comparto può;

- coniugare concreti ed effettivi processi di efficientamento, valorizzazione del personale e qualità dei servizi erogati al cittadino;
- correttamente indirizzare a favore delle retribuzioni del personale i risparmi di spesa che potrebbero derivare da processi di razionalizzazione degli organici e della struttura organizzativa, risparmi sin qui interamente devoluti a riduzione debito o a copertura di altre finalità estranee al comparto.

Sono queste le ragioni per le quali è urgente inserire questo tema nel percorso normativo in via di attivazione.

Roma, 6 febbraio 2014

IL COCER DELLA GUARDIA DI FINANZA