

RIFLESSIONI A PROPOSITO DI VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE LAUREATO NEL CORPO DELLA GUARDIA DI FINANZA

di Francesco Santoro

1. La Guardia di Finanza si configura, in ragione dei delicati compiti che svolge nell'ambito economico e finanziario del paese, come una forza di polizia che più di altre opera in un ambiente di servizio complesso e mutevole. A causa di questo peculiare ambiente operativo, soggetto a una continua evoluzione tecnico-normativa, l'efficienza e l'efficacia della Guardia di Finanza dipendono fortemente dalla formazione dei suoi operatori e dalla loro capacità di districarsi in tali scenari operativi ad alto tenore tecnico. Pertanto è essenziale che i suoi uomini posseggano non solo una cultura vasta e approfondita, ma soprattutto una *forma mentis* - intesa come tipo di approccio generale alle questioni lavorative - razionale, scientifica e moderna, unita all'attitudine verso un continuo aggiornamento professionale e metodologico.
2. L'introduzione dei permessi per il diritto allo studio ha consentito a molti militari del Corpo la frequenza di corsi universitari e il conseguimento dei relativi titoli accademici. Aldilà delle materie di studio - che possono essere attinenti o meno ai compiti istituzionali del Corpo - tutti i percorsi di studio universitario si caratterizzano dal fatto che è richiesto allo studente di assumere un abito mentale scientifico, razionale e critico, un'impostazione che una volta acquisita porta generalmente ad avere ricadute positive in termini di efficienza lavorativa.
3. Questi percorsi di studio costituiscono un investimento personale del singolo in termini di tempo e denaro, ma rappresentano a ben vedere anche un investimento di risorse pubbliche. Infatti, tale preparazione, in ragione dei permessi retribuiti, ha un costo rilevante anche per il contribuente. Per dare un'idea dei costi sopportati dalla collettività dovuti alle agevolazioni allo studio: per un periodo di formazione di cinque anni i permessi retribuiti complessivi¹ possono arrivare a più di sei mesi di assenza dal servizio. In questo caso il costo per il contribuente, facendo stime al ribasso, ammonterebbe per il personale I.S.A.F. mediamente da 15.000 a 20.000 euro a secondo del grado rivestito. A questi costi specifici dovuti alle assenze per lo studio, si sommano i costi ordinari che lo Stato sostiene per ogni studente che entra nel sistema universitario e che secondo le rilevazioni contenute nel rapporto dell'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) *Education at a Glance 2014*² sono pari a 7785 euro³ per anno di studio. Sommando i costi dovuti

¹ dati dalle ore di permesso per lo studio più le licenze straordinarie per esami.

² OCSE, *Education at a Glance 2014* - <http://www.oecd.org/edu/eag.htm>.

alle assenze dal servizio ai costi ordinari per ciascuno studente, abbiamo una spesa complessiva per lo Stato che si aggira intorno a 50.000 euro per ogni appartenente al Corpo che segua un percorso di studio per cinque anni.

4. Tuttavia, questa politica d'incentivazione allo studio, che, come dimostrato, ha avuto costi pubblici rilevanti, pare non abbia trovato all'interno del Corpo delle ricadute proporzionate alle spese sostenute in termini d'incremento complessivo di efficacia/efficienza dovuta all'innalzamento del livello culturale del personale. Tale criticità si ritiene sia da ascrivere alla difficoltà sistemica, comune nelle PP.AA., di allocare efficientemente all'interno dell'organizzazione le risorse umane. Questo perché la collocazione nell'organizzazione pubblica è data dalla tipologia di concorso che si vince. Ne consegue che spesso l'operatore, al termine del percorso di studio, non svolge un compito coerente alla sua formazione e che consenta un concreto incremento di produttività.
5. Un altro elemento da considerare - che trova sostegno in molti studi⁴ - è che con l'elevazione culturale i bisogni del lavoratore si orientano verso la ricerca dell'autorealizzazione, si declinano in termini di crescita professionale, sono più incentrati a ottenere soddisfazione intellettuale dai contenuti del lavoro stesso. Diversamente, dalla realtà dei fatti emerge che i compiti affidati, in particolare per i gradi inferiori, possono essere meccanici e ripetitivi, o meramente esecutivi, a bassa qualificazione professionale e spesso privi di aspetti intellettualmente gratificanti. Questo perché molti processi produttivi derivano da scelte del passato e pertanto sono spesso in larga parte calibrati per un personale con bassa formazione scolastica o basati su paradigmi organizzativi meccanicistici che privilegiano la fungibilità delle risorse umane piuttosto che la creazione di figure ad alta qualificazione.
6. E' riscontrabile la carenza comune nelle organizzazioni pubbliche - tradizionalmente più inclini a ragionare in termini di posizioni gerarchiche - di istituti, iniziative e meccanismi in grado valorizzare il personale laureato, di metterlo in condizione di produrre - a fronte dell'ingente investimento personale e pubblico - un maggiore valore aggiunto per la collettività e di essere al contempo più appagato dal compito che svolge.
7. Si rileva inoltre che nell'ambito dei concorsi interni i punteggi riconosciuti per una laurea siano ritenuti esigui nel bilancio complessivo dei titoli valutati, così come pressoché simbolico è considerato l'unico posto riservato al personale laureato nel concorso per ufficiali del ruolo speciale. Sicuramente meritorie sono invece ritenute

³ OCSE, *Education at a Glance 2014* - Indicators: data and analysis. Valore riportato nella tabella B1.1a disponibile a questo indirizzo: <http://dx.doi.org/10.1787/888933116908>, è stato considerato il valore relativo alle *All tertiary education* pari per l'Italia a 9990 dollari USA.

⁴ *Ex multis* Maslow A.H. (1954), *Motivazione e personalità*, trad. it., Armando ed., Roma.

le attuali iniziative dell'Amministrazione che consentono ai soli laureati il trasferimento verso reparti del Corpo ad alta specializzazione, creando così dei luoghi di servizio ove il personale laureato possa ottenere una migliore espressione delle proprie potenzialità.

8. Questa mancata valorizzazione comporta la tendenza del personale dotato di una formazione richiesta dal mercato a uscire dal Corpo per trovare un impiego nell'ambito privato, oppure a trovare una collocazione presso altre pubbliche amministrazioni. Questo trend chiaramente è destinato ad aumentare con il miglioramento dell'andamento economico generale, che incrementa il numero di posti di lavoro disponibili nel mercato, o con il peggioramento del trattamento economico e della condizione lavorativa del personale, che rendono più appetibile le posizioni lavorative esterne.
9. A sottolineare l'attualità della questione, in un recente rapporto dell'Aran⁵ (Agenzia per la rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni), è emerso che nella P.A. *“nel gruppo degli occupati che svolgono lavori per i quali è richiesta la laurea solo la metà all'incirca (51%) ha effettivamente la laurea”*. L'Aran riscontra *“evidenti segnali di una complessiva debolezza del capitale umano della pubblica amministrazione, accentuatasi negli ultimi anni anche per effetto delle politiche di blocco del turn-over”*. I segnali, spiega, si *“colgono innanzitutto, nella prevalenza di mestieri a bassa o media qualificazione professionale”*. Il quadro delineato da questo rapporto mostra chiaramente come l'esigenza di ricollocazione del personale laureato non rappresenta solo un'opportunità da cogliere ma coincida con l'esigenza strategica della P.A. di rinforzare qualitativamente il proprio personale in un contesto ove non è più possibile ricorrere al *turn over*. Esiste dunque una domanda di personale laureato da parte della P.A. e una potenziale offerta di personale laureato che cerca una diversa collocazione. Occorrono dunque solo delle opportune scelte politiche che ne consentano l'incontro.
10. Per concludere, la valorizzazione del personale laureato può costituire l'opportunità di liberare risorse che hanno avuto un costo pubblico considerevole e che altrimenti rischierebbero di rimanere sottoutilizzate. A tal proposito potrebbe essere opportuna la creazione di un tavolo di lavoro presso gli organi di vertice, costituito anche da rappresentanti del personale, che valuti innanzitutto la somministrazione di specifici questionari e la raccolta di altri dati utili per lo studio della tematica. L'approfondimento di queste informazioni potrebbe poi portare all'elaborazione di strategie d'intervento condivise. Tutto questo in considerazione che la vera efficienza si realizza quando tutte le risorse sono ben disposte all'interno dell'organizzazione, incluse quelle umane.

⁵ ARAN, *Organizzazione e capitale umano: due questioni chiave per il rilancio del pubblico impiego*, Aran Occasional Paper, dicembre 2013.