

Guardia di Finanza
• **COMANDO REGIONALE FRIULI-VENEZIA**
GIULIA

- **Consiglio di Base di Rappresentanza** -
Via Fiamme Gialle, 6 - Trieste - Tel. 040/3152230 - e-mail: cobar.trieste@gdf.it

DELIBERA I/34/XI

OGGETTO: Proposta sul tema della valorizzazione del personale laureato.

Il CO.BA.R.

VISTA

la proposta in merito alla valorizzazione del personale laureato presentata dal Gruppo di lavoro sullo specifico tema - istituito da questo consiglio con delibera 2/17/XI datata 5/11/2014 - documento che vuole rappresentare una sintesi tra i più aggiornati studi sull'argomento e le posizioni espresse dal personale.

RITENUTA

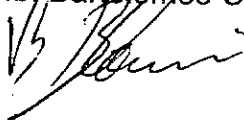
tale proposta meritevole di essere portata all'attenzione della SS.GG.. e degli organismi superiori della R.M..

DELIBERA

di approvarla e inviarla unita alla presente al Comandante dell'Unità di Base e al COCER al fine che sia valutata la realizzazione di quanto in essa suggerito.

La presente delibera, approvata a maggioranza dei presenti (8 favorevoli e 1 astenuto), in data 19/12/2014, viene inviata, a stralcio del verbale, al Comandante dell'Unità di Base per il successivo inoltro al COCER per il tramite del COIR.

IL SEGRETARIO
V.b. Bartolomeo Cammarino



IL PRESIDENTE
Ten.Col. Salvatore Paglino



LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE LAUREATO NEL CORPO DELLA GUARDIA DI FINANZA

- **Analisi della situazione**
 - È ben noto come l'ambiente di servizio della Guardia di Finanza sia complesso e mutevole, caratterizzato da una continua evoluzione tecnico-normativa. Pertanto l'efficienza e l'efficacia del Corpo dipendono fortemente non solo dalla formazione dei suoi operatori ma anche dalla loro *forma mentis* che deve essere razionale e moderna, nonché aperta ad continuo aggiornamento professionale e metodologico.
 - 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. Questi percorsi di studio costituiscono un investimento personale del singolo ma rappresentano anche un costo rilevante anche per il contribuente. Il costo dei soli permessi per lo studio concessi per un percorso di studi di cinque anni può arrivare a 15.000/ 20.000. A questi costi si sommano la spesa ordinaria che lo Stato sostiene per ogni studente che entra nel sistema universitario, che secondo le rilevazioni contenute nel rapporto dell'OCSE *Education at a Glance 2014* è pari a 7785 euro per anno di studio. Sommando i due costi si arriva quindi, per un percorso di studio di cinque anni, ad un costo pubblico complessivo che può arrivare a 50.000 euro.
 - Tuttavia, pare che l'incremento dei laureati nel Corpo non sia coinciso con un proporzionale incremento di efficacia/efficienza che ripagherebbe almeno in parte i costi pubblici sostenuti. Questo spesso avviene perché il finanziere laureato resta vincolato al grado che

discende dal tipo di concorso vinto e pertanto non di rado non può essere impiegato in mansioni in cui, in ragione degli studi fatti, possa offrire un maggior rendimento. Da questo vincolo discende anche un certo grado di insoddisfazione personale in quanto - come dimostrano molti studi - 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, aspirazioni queste che le mansioni più elementari non riescono a soddisfare.

- Non esistono attualmente strumenti interni in grado valorizzare adeguatamente il personale laureato. Si registra oltretutto nell'ambito dei concorsi interni che i punteggi riconosciuti per una laurea siano esigui nel bilancio complessivo dei titoli valutati, così come pressoché simbolico è considerato l'unico posto riservato ai laureati nel concorso per ufficiali del ruolo speciale. Da tali carenze scaturisce la tendenza dei laureati dotati di una formazione più richiesta dal mercato ad uscire dal Corpo per trovare un impiego nell'ambito privato, o collocazione presso altre pubbliche amministrazioni.
- A sottolineare l'attualità della questione, in un recente rapporto dell'Aran (Agenzia per la rappresentanza Negoziabile 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"*. L'esigenza di ricollocazione del personale laureato non rappresenta dunque solo un'opportunità da cogliere ma coincide 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*.

- **Proposte**

- La valorizzazione del personale laureato può costituire una sfida che consentirebbe all'Amministrazione di liberare risorse che altrimenti resterebbero sottoutilizzate. A tal proposito potrebbe essere opportuna la creazione di un tavolo di lavoro presso il Comando Generale, costituito anche da delegati del Co.Ce.R., che valuti, ai fini dell'elaborazione di strategie d'intervento condivise, la somministrazione su scala nazionale di appositi questionari e la raccolta di altri dati utili per lo studio della tematica.
- In tale ambito il Comando Regionale Friuli Venezia Giulia potrebbe fare da apripista creando un osservatorio specifico che per primo si avvicini al fenomeno raccogliendo dati in merito al personale laureato al fine di sperimentare inediti approcci all'impiego delle risorse umane con formazione universitaria.