

# COMANDO GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA

## Consiglio Centrale di Rappresentanza

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

### DOCUMENTO PREDISPOSTO PER L'AUDIZIONE IN DATA 13 OTTOBRE 2009 DEL COCER DELLA GUARDIA DI FINANZA PRESSO LA IV COMMISSIONE DIFESA DELLA CAMERA IN MERITO ALLA TEMATICA DEL "RIORDINO DELLE CARRIERE"

Signori Presidenti, Onorevoli,

il Cocer della Guardia di Finanza ringrazia le Commissioni Difesa e Affari Costituzionali per aver ritenuto importante acquisire il pensiero di quest'Organismo in ordine a quello che, indubbiamente, costituisce uno dei passaggi più attesi dal personale.

È questa un'aspettativa che vediamo pienamente colta dal Parlamento, tanto da aver portato tutte le parti politiche a presentare uno o più disegni di legge.

Anche di questo vi ringraziamo.

Proprio in relazione alla presenza di molteplici disegni di legge, vi anticipo che il Consiglio ha preferito, anziché scendere nell'esame incrociato dei testi, cercare di elaborare una propria posizione, non nascondendovi che al suo interno esiste una dialettica articolata.

È evidente che il tema del riordino è tematica complessa che si presta a recepire interessi diversificati, fino al punto da diventare lo strumento attraverso il quale, non di rado, si immagina di realizzare aspirazioni prettamente personali.

Ciò premesso, crediamo che il riordino debba muoversi considerando le seguenti linee di fondo:

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

In particolare, pensiamo che il nodo centrale da sciogliere tramite il riordino sia il primo, essendo il secondo un obiettivo che, se si volesse, potrebbe essere in parte affrontato e risolto anche in sede di concertazione.

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 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 alla posizione 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 per coloro che, in possesso dei titoli necessari, 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.

Proprio perché riteniamo che il riordino sia una importante occasione di crescita professionale, con indubbe ricadute positive sull'efficienza delle amministrazioni, esprimiamo forte contrarietà allo spostamento dei fondi attualmente stanziati per questa finalità per il rinnovo del contratto o per il finanziamento della specificità.

In particolare, le risorse attualmente stanziate per il rinnovo contrattuale appaiono, allo stato, totalmente insufficienti, tanto che per la prima volta viene previsto una posizione del comparto totalmente allineata a quella di tutto il resto del pubblico impiego.

Pertanto, mentre in Parlamento si voleva sancire normativamente la specificità del comparto, nei fatti la si nega proprio laddove, la concertazione, quel principio, in concreto e senza il supporto di una norma, si era fatto strada ed era stato definito.

È una situazione paradossale e non accettabile che, nel rispetto delle norme dell'ordinamento, sta determinando l'avvio di forme di protesta e provoca, in ogni caso, elevati livelli di malcontento nel personale.

Ringraziamo nuovamente per l'attenzione, ribadiamo la nostra disponibilità ed interesse ad essere ulteriormente coinvolti nei successivi passaggi del provvedimento in discussione.

Roma, 13 ottobre 2009

**II COCER DELLA GUARDIA DI FINANZA**

## **Audizione del Cocer della Guardia di Finanza presso le Commissioni I e IV della Camera dei Deputati.**

### **Documento aggiuntivo della categoria A**

Per quanto riguarda la categoria A, si ribadisce che la stessa aspira all'inquadramento dirigenziale, sin dall'origine, di tutti i suoi appartenenti, prevedendo un percorso di carriera che consenta un equilibrato sviluppo nel tempo. Nondimeno, appare il caso di sottolineare alle Commissioni l'opportunità di considerare, nell'esame dei provvedimenti da adottare, anche il disegno di legge 2337 a firma degli onorevoli Marinello, Alfano, Fontana, Marsilio, Soglia, Stagno d'Alcontres, Toccafondi e Torrisi in materia di promozione per anzianità dei tenenti colonnelli al grado di colonnello e loro collocamento a disposizione. Il disegno di legge è interprete della volontà espressa da numerosi consigli di base e intermedi, oltre che dallo stesso Cocer, attraverso loro deliberazioni. L'adozione di tale provvedimento consentirebbe, in assenza di un complessiva revisione delle carriere, di fornire, comunque, uno sbocco a molti colleghi che oggi vedono, sin da un'età relativamente giovane, svanire le loro prospettive pur assolvendo con merito ai loro incarichi.

## **Audizione del Cocer della Guardia di Finanza presso le Commissioni I e IV della Camera dei Deputati.**

### **Documento aggiuntivo della categoria B**

La categoria B, nella Guardia di Finanza, rappresenta circa 35.000 uomini tra ispettori e sovrintendenti e con grande attenzione segue l'iter inerente al riordino delle carriere. Da troppo tempo se ne parla, e nel frattempo, le aspettative si sono trasformate in delusioni se si pensa che bisogna ancora sanare il disallineamento creatosi per effetto di precedenti provvedimenti riguardanti il personale delle Forze Armate. Va ricordato il tentativo di un precedente riordino che approvato da un solo ramo del parlamento non concluse il suo iter per effetto dello scioglimento anticipato delle camere. Poi il nulla.

Finalmente si riparla di riordino, speriamo fattivamente, nella consapevolezza che non possa passare il detto Andreottiano "Di gradi quanti ne volete, ma non parlatemi di soldi". Sarebbe il modo errato per addivenire ad un serio e sereno confronto.

Entrando nel merito, al fine di dare un fattivo contributo ai lavori delle Commissioni, va osservato che la categoria rappresentata è certamente la più anomala rispetto alle altre. Questo perché all'interno di essa convivono due ruoli e/o sottogruppi (Ispettori e Sovrintendenti).

Con riferimento, quindi, al quadro generale esposto dal Presidente di questo organismo si può con grande ragionevolezza affermare che la categoria subirebbe lo stravolgimento maggiore con riferimento alla compressione dei gradi e delle funzioni.

Risulta indispensabile che nell'impianto generale sia inserita una norma transitoria di "salvaguardia" che consenta al personale, in modo graduale, il passaggio alla categoria superiore rispetto a quella di provenienza.

Giova evidenziare che, in passato, per effetto di analoghi provvedimenti, si sono verificati scavalcamenti e/o disparità. L'auspicio è che questo non ne crei di nuovi.

La categoria confida che si formalizzi un unico progetto di riordino rispetto ai tanti giacenti, allo scopo di dare un fattivo contributo attraverso un confronto, serrato onde pervenire ad un articolato che sia consono al miglior funzionamento della nostra amministrazione e parimenti dia la necessaria dignità al personale di tutte le categorie.

Impresa difficile ma realizzabile.

## **Audizione del Cocer della Guardia di Finanza presso le Commissioni I e IV della Camera dei Deputati.**

### **Documento aggiuntivo della categoria C**

In relazione ai progetti di riordino la categoria ha deciso di soprassedere dall'esaminare i vari disegni di legge e nel contempo ribadisce che sarà fondamentale per una condivisione che gli stessi contengano le seguenti priorità:

- reale progressione di carriera;
- ove non possibile riconoscere a tutti i militari la progressione garantire il trattamento economico maturato con l'anzianità alla stessa stregua dei dirigenti;
- il riordino deve comunque riguardare la categoria di base
- le risorse disponibili sul riordino delle carriere non devono essere spostate su altri istituti.
- Se le risorse esistenti risultassero esigue e si dovesse pensare ad un riordino a "step" si dovrebbe iniziare dalla base, chiarendo da subito quali sono i termini delle fasi successive;
- Il riordino dovrà comunque riguardare solo i gradi e non le qualifiche significando che eventuali riconoscimenti economici attribuiti alle stesse dovranno riguardare i gradi apicali di tutte le categorie.