



**SIAF - SINDACATO ITALIANO AUTONOMO FINANZIERI**

Corso Federico II n. 72

(piano secondo - int. 1)

67100 L'Aquila

Codice Fiscale: 93118240667

Mail [segreteria@siafinanziari.it](mailto:segreteria@siafinanziari.it)

PEC: [segreteria@pec.siafinanziari.it](mailto:segreteria@pec.siafinanziari.it)

Cell. 3292605371

**AL COMANDO GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA**

VI Reparto - Affari Giuridici e Legislativi

Ufficio Relazioni con le Associazioni Professionali

a Carattere Sindacale tra Militari

ROMA

**Tramite PEC**

**OGGETTO: Rotazione del personale I.S.A.F. negli incarichi di comando operativi e di staff. Effetti distorsivi e sperequativi legati alla circolare n. 135778 del 5 maggio 2023 ed alla sua effettiva applicazione.**

Nell'ambito delle prerogative sindacali che legittimano le azioni a tutela del personale della Guardia di Finanza, la scrivente Organizzazione Sindacale intende doveroso evidenziare le criticità testè riportate, inerenti alla circolare in oggetto che, inevitabilmente, generano riflessi negativi sulla sfera motivazionale, professionale e familiare.

Nello specifico, con la direttiva in parola, infatti, il Comando Generale ha inteso garantire la rotazione del personale I.S.A.F. negli incarichi di comando, stabilendo regole e tempistiche precise, tassative e non derogabili.

Posta, di contro, la preliminare e notoria **non tassatività** del disposto regolamentare in oggetto, che si riscontra nella quotidiana applicazione pratica della circolare, anche in base alle esperienze partecipate a questa Organizzazione sindacale da un numero cospicuo di personale I.S.A.F. con incarichi di comando, circostanza per la quale, invece, apparirebbe piuttosto discrezionale l'applicazione dei contenuti della stessa, la scrivente Organizzazione Sindacale intende rappresentare una serie di **criticità** che stanno generando forti disparità di trattamento tra il personale e perdita di professionalità acquisite.

A tal proposito, la scrivente Organizzazione Sindacale, ritiene necessario analizzare la disposizione in argomento evidenziando alcune riflessioni:

1. *“un sistematico e strutturale meccanismo di turnover è in linea con i principi ispiratori del Piano Nazionale Anticorruzione che individua nella rotazione degli incarichi una delle*

*misure più efficaci per prevenire possibili condizionamenti ambientali, soprattutto nei casi di pubblici dipendenti con funzioni di coordinamento e di indirizzo”.*

In merito, è doveroso precisare che dalla lettura del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026, di recente emanazione, non sembra esservi traccia di alcun richiamo a tale limitazione o “pericolo”, mentre, tra le misure di prevenzione adottate dalla Guardia di Finanza, viene citata la rotazione degli incarichi dei Comandanti di reparti isolati (Circ. n. 26564 del 28/01/2013) e non anche la disposizione in argomento.

2. *“una preventiva tutela degli interessati, evitandone una sovraesposizione prolungata, sia in una logica di complessivo miglioramento organizzativo mediante una maggiore valorizzazione del merito”.*

Nel riconoscere parzialmente la finalità garantista della circolare in oggetto, in riferimento alla **sovraesposizione**, appare chiaro che essa faccia riferimento al pericolo di condizionamento ambientale. Risulta controversa, tuttavia, la finalità di “complessivo miglioramento organizzativo” per quanto concerne il merito, attraverso una rotazione del personale che tenga conto esclusivamente del tempo come metro di misura, prescindendo dall’elevatissima specializzazione raggiunta proprio in virtù della continuità nell’impiego, soprattutto in determinati settori.

3. *“ La periodica turnazione negli incarichi ... risponde alle esigenze di effettivo riconoscimento del merito... ”.*

Il rischio di tale sintesi, purtroppo, sta ottenendo proprio l’effetto contrario.

Seppur consci dei buoni propositi che risiedevano negli obiettivi dell’Amministrazione, nel promanare tale regolamentazione in tema di avvicendamenti, la pratica applicazione sta dimostrando, invece, come la stessa conceda alla discrezionalità dei valutatori, un potere di trasferimento che come è noto, poteva essere ben esercitato, in caso di particolari e documentate esigenze di servizio, senza seguire criteri tassativi.

Non di rado, infatti, il personale I.S.A.F. con poteri di Comando in Reparti specializzanti e operativi da anni, è stato avvicinato in ruoli di staff.

Nell’evidente dispersione di professionalità ed esperienze, pertanto, la norma in argomento opera nell’alveo di un complesso di tutele che parrebbero concretizzarsi parzialmente, sempre tenuto conto della discrezionalità di applicazione e non tassatività di fatto della circolare, che nella sua piena manifestazione finisce per privare l’Amministrazione della possibilità di continuare ad avvalersi di figure che hanno raggiunto un elevato grado di esperienza e specializzazione, nonché generare forte malcontento e disparità di trattamento tra il personale.

Appaiono, infatti, facilmente intuibili e riscontrabili i riflessi sulla motivazione del personale che si è trovato ad essere rimosso dall’incarico e ad essere impiegato in altra attività - per un mero automatismo legato al “tempo” e di certo non per reali esigenze di servizio – con un conseguente detrimento della sfera motivazionale e spesso con un aggravio di spese economiche per l’Amministrazione e per il singolo interessato.

La scrivente Organizzazione Sindacale, ritiene che l'impiego di lunga durata in tali incarichi, senza avvicendamenti, (ovvero esercitandoli solo ed esclusivamente per reali e comprovate esigenze) è un oggettivo riconoscimento proprio di quelle competenze e professionalità, peraltro spesso "certificate" nei giudizi analitici dei documenti caratteristici redatti e nelle ricompense di carattere morale concesse che il personale possiede.

Di contro, fissare un termine temporale massimo di dieci anni al termine del quale procedere ad avvicendamenti, senza margini concreti di discrezionalità, né di deroga su istanza dell'interessato, appare come un irragionevole automatismo che, contrariamente agli intenti stessi delle disposizioni emanate, non riconosce né il merito genericamente inteso, né il "merito di lungo comando".

Ad aggravare i potenziali effetti demotivanti che derivano dall'avvicendamento nell'incarico svolto, si aggiungono i possibili provvedimenti autoritativi di trasferimento o a "domanda sollecitata" cui sono sottoposti gli interessati, laddove non sono state individuate diverse soluzioni di impiego nello stesso comando o in comandi limitrofi.

Non appare poi pienamente risolutiva, in termini complessivi, l'assenza di preclusioni circa l'assunzione del comando di una diversa articolazione, in quanto comunque comporterebbe la possibile "doppia dispersione" di professionalità, interessando sia il responsabile subentrante che l'uscente.

Tale ultima previsione parrebbe poi non essere pienamente in linea con il palesato obiettivo, anche, di ampliare la platea del personale ai quali offrire la possibilità di arricchire le proprie competenze, assumendo il comando di una articolazione, potendosi concretizzare, di fatto, un avvicendamento tra capi sezione, con pochi margini di impiego in ruoli di responsabilità per il rimanente personale.

La scrivente Organizzazione Sindacale, nel prendere atto che tale circolare, nell'applicazione pratica, ha mostrato particolari criticità, non ha prodotto gli effetti auspicati, ha generato malcontento e demotivazione del personale, che sollecita ripetutamente un intervento risolutivo, ritiene necessario, anche in un'ottica di salvaguardia del clima organizzativo degli ambienti di lavoro, una sua tempestiva rivisitazione.

Nella certezza che quanto rappresentato sarà oggetto delle giuste riflessioni e di un intervento correttivo nel senso auspicato, si formulano distinti saluti.

**L'Aquila 30 marzo 2025**

**Il Segretario Generale Nazionale  
Eliseo Taverna**

