

Roma, 22 gennaio 2021

NOTIZIARIO N. 11

AGENZIA DOGANE E MONOPOLI: I POSTI DIRIGENZIALI SI COPRONO SENZA CONCORSO, LA CARENZA DI PERSONALE NEGLI UFFICI NO. L'AGENZIA SI RIFIUTA DI APPLICARE LA LEGGE MADIA PER I PASSAGGI D'AREA

Presentato dall'Agenzia il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020 – 2022 e la bozza di determina direttoriale sui nuovi criteri di conferimento degli incarichi POER

Ieri pomeriggio si è tenuta una riunione durante la quale l'Agenzia ci ha presentato il Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020 – 2022 specificando che era stato già oggetto di approvazione da parte del Comitato di Gestione il giorno precedente, quindi inemendabile e rendendo così, già in partenza **pressochè sterile la discussione nel merito** delle scelte che l'Agenzia intende effettuare per il potenziamento del personale, sia di quello dirigenziale che delle aree funzionali. L'ennesima prova che non c'è la volontà del datore di lavoro di confrontarsi con i rappresentanti dei lavoratori.

Non ci scandalizziamo nemmeno più per il comportamento autoritario del management dell'Agenzia e quindi abbiamo ascoltato con attenzione l'illustrazione dei numeri contenuti nelle tabelle del Piano fatta dal direttore del personale.

Diciamo subito ciò che riteniamo positivo per poi passare alle osservazioni critiche.

Apprezziamo lo sforzo fatto per aver ottenuto dalla Funzione Pubblica l'autorizzazione allo svolgimento "in casa" delle procedure concorsuali in atto, 766 posti di terza area e 460 di seconda, ancorché con le discutibili scelte in ordine a determinati profili (cuochi, meccanici ...). Con tali concorsi, unitamente al probabile e possibile utilizzo delle future graduatorie di idonei, si prevede per la fine del 2022 la copertura pressoché integrale delle carenze in 3 area e una buona parte di quelle di 2 area.

Il problema è come mandare avanti gli uffici in questi due anni avendo ad oggi una carenza di ben **2.630 unità di personale**, come si evince dai numeri riportati nel Piano.

L'unica soluzione possibile e praticabile è quella dell'utilizzo dello strumento della mobilità da altre amministrazioni e per questo **abbiamo richiesto e sollecitato fermamente lo scorrimento della procedura di mobilità intercompartimentale ancora aperta**, sia di seconda che di terza area, e successivamente di agire sulla leva dei comandi, chiedendo però di rimuovere i vincoli che il direttore dell'agenzia ha imposto e che impediscono di far transitare in ADM chi non dimostri di possedere **una specifica esperienza di attività di polizia giudiziaria** e che non abbia **un'età superiore ai 48 anni** (abbiamo letto le risposte negative fornite dall'agenzia ai candidati idonei in cui si afferma la volontà di assumere solamente personale nato dopo il 1972).

Abbiamo evidenziato il **non senso** di tali imposizioni, in un momento in cui negli uffici si fa fatica ad assicurare la regolarità dei servizi per tutte le linee di attività, non solamente quelle specialistiche

in campo di polizia giudiziaria (**ci sono uffici nei quali non si riesce più a rispondere nemmeno più al telefono...**). Per quanto riguarda l'età possiamo capire l'intenzione di non prendere in agenzia personale prossimo alla pensione per lo scarso apporto che potrebbero dare, ma pensare di non prendere a priori **lavoratori di 50/55 anni** che hanno davanti ancora 10/15 anni prima della pensione ci sembra veramente deleterio.

La richiesta è stata condivisa e sostenuta poi anche dagli altri sindacati presenti al tavolo e il direttore del personale ha riferito che ne parlerà con il direttore dell'agenzia **per provare a fargli cambiare opinione.**

L'altra questione sulla quale abbiamo espresso tutta la nostra delusione e contrarietà, perché dimostra nei fatti ancora una volta la mancanza di reale volontà per una valorizzazione dei lavoratori doganali, è quella legata **all'allargamento dei posti messi a concorso per il passaggio alla seconda alla terza area** in corso di svolgimento.

Nel Piano è stata inserita la previsione di un allargamento di posti, ma solamente per **ulteriori 52 posizioni**, arrivando quindi **dai 128 iniziali al numero complessivo di 180.**

Peccato che dai numeri riportati nella tabella si ricava che l'agenzia potrebbe aumentare molti più posti rispetto ai 52, **addirittura 400/450 in più rispetto agli attuali**, e questo sarebbe possibile in applicazione della legge Madia, che prevede la possibilità di destinare fino al 30% della propria capacità assunzionale ai passaggi tra le aree che è stimata in circa 1.400 unità di terza area.

Come FLP abbiamo chiesto pertanto all'agenzia di avvalersi pienamente di tale possibilità disponendo un aumento più consistente dei posti messi a concorso. Siamo convinti che non ci sia nulla di male a promuovere in terza area tutti i lavoratori che dovessero, in base alla selezione, dimostrare di avere le competenze per passare in terza area. Ricordiamo che si tratta di colleghi in possesso della laurea e che hanno sempre svolto mansioni di terza area per anni e ricordando anche che **nell'ultima procedura, svolta nel 2011, alla fine tutti gli idonei sono passati in terza area** ma dopo anni di defatiganti trattative che stavolta vorremmo e potremmo evitare.

Sul punto però l'agenzia sembra al momento irremovibile e ha lasciato aperta solamente una vaga e futura possibilità di ulteriore allargamento dei posti (oltre i 180) una volta terminato il concorso.

Che senso ha arrivare a 180 soli posti (**praticamente nemmeno il 10% della capacità assunzionale**) e poi stare lì con il bilancino ad attingere dalle graduatorie aperte quando, lo ripetiamo, è possibile promuovere tutti coloro che risulteranno vincitori/idonei al concorso dimostrando di poter svolgere il lavoro di terza area? **La FLP continuerà a battersi per i diritti di questi lavoratori, laureati e competenti.**

Ma anche **sul fronte delle posizioni dirigenziali** abbiamo espresso le nostre considerazioni negative, in particolare quando abbiamo appreso che a fronte di ben 119 carenze rispetto alle 242 previste dalla dotazione organica, **l'agenzia intende coprire nel 2021 fino a 79 posizioni ricorrendo massicciamente allo strumento degli incarichi art. 19 c. 6, ai quali vanno aggiunti i 18 già assegnati nell'anno appena trascorso.** Con la previsione di un futuro **concorso per soli 40 posizioni dirigenziali** che terminerà nel 2023.

Praticamente assisteremo alla precarizzazione della dirigenza con tutto ciò di negativo che tale impostazione porterà con se. Abbiamo richiesto all'agenzia di ripensare tale scelta e di rimodulare i numeri prevedendo la possibilità di avvalersi **fino a un massimo di 40 incarichi art. 19 c. 6 e di programmare un concorso per 79 dirigenti**, per dare una visione prospettica più dignitosa anche all'area della dirigenza, ma il direttore del personale ha risposto che i numeri decisi non verranno cambiati affermando che vi è una scarsa probabilità che l'agenzia decida di coprire tutte quelle posizioni con gli incarichi art. 19 c. 6...

Sorge allora spontanea la domanda: ma se l'agenzia stessa dice che non coprirà le 79 posizioni inserite nel piano con gli incarichi dirigenziali, perché non bandisce un nuovo concorso con più posti rispetto ai 40 decisi???

NUOVI CRITERI DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI POER

Se a quanto appena resocontato sul modo con cui l'agenzia vuole coprire i posti dirigenziali, aggiungiamo la proposta dei nuovi criteri di conferimento per gli incarichi POER, il disegno è praticamente completo.

I nuovi criteri infatti si differenziano rispetto a quelli con cui sono state individuate le 218 posizioni originarie, **per l'eliminazione della prova selettiva**. Rimangono cioè come criteri per la scelta degli incarichi solamente il colloquio, preceduto dalla valutazione dei titoli, finalizzato ad accertare le conoscenze professionali e le capacità tecniche e gestionali degli interessati, e si terrà conto delle valutazioni dagli stessi conseguite negli anni precedenti (***magari utilizzando le valutazioni farsa fatte per il 2017 e per il 2018 e che verranno perpetuate anche per il 2019 e 2020 con lo stesso anacronistico sistema di valutazione???***).

Noi come FLP siamo contrari a questa impostazione che lascerebbe praticamente una totale discrezionalità in mano al vertice dell'agenzia per l'assegnazione di tutti gli incarichi di maggiore responsabilità, dirigenziali e POER.

Vedremo comunque nel prosieguo del confronto (perché sulle POER stiamo facendo il confronto) quale sarà il grado di ascolto e di possibile rielaborazione da parte dell'agenzia, per noi la speranza è sempre l'ultima a morire!

L'UFFICIO STAMPA