

Milano, 31 marzo 2021

NOTIZIARIO N. 4

ADM LOMBARDIA: CARENZE ORGANICHE E

VALUTAZIONI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE 2019-2020

FLP chiede lo scorrimento della graduatoria degli idonei delle procedure di mobilità intercompartimentale già espletate e giudica negativamente le valutazioni del 2019-2020 che verranno fatte secondo uno schema ormai obsoleto!

Gentili colleghi e colleghe,

si è tenuta il giorno 30 marzo u.s. una riunione sindacale presso la DR Lombardia dove ci sono state fornite delle informative sindacali sugli attuali livelli degli organici nella nostra regione e sulle valutazioni del personale non dirigente relative alle annualità 2019 e 2020.

La DR ci ha fornito un prospetto delle variazioni ai livelli organici distinti per Ufficio che tiene conto del periodo 1.1.2018 – 15.03.2021.

Abbiamo opportunamente integrato i dati ricevuti con l'ultima determina del Dott. Peleggi del 2016 in modo da fornire una rappresentazione più esaustiva dell'evoluzione degli organici negli uffici.

Per quanto riguarda il dato degli organici presso l'Ufficio dei Monopoli, registriamo una carenza del personale del 23% visto che alla data del 01.01.2018 contavano **141** unità di personale mentre alla data del 15.03.2021 il personale in servizio risultano essere **109**.

Prima di passare all'esame degli altri dati degli UD che vi riproponiamo nella tabella che segue vi diciamo che come O.S. abbiamo subito segnalato alla DR che la situazione dei Monopoli per noi è abbastanza preoccupante.

Infatti se da un lato abbiamo una forza lavoro del 77% rispetto a qualche anno fa, dall'altro lato, non si può immaginare di assegnare obiettivi sempre più sfidanti e che impegneranno oltre misura il personale in servizio.

Questa situazione, in verità diventata strutturale in Lombardia, la registriamo e denunciemo da diversi anni, ma non vediamo soluzioni di breve periodo se non quella di procedere ad acquisire nuovo personale e mettere le strutture in una condizione di normalità.

Anche la situazione degli UD al pari dei monopoli è abbastanza critica con una carenza media regionale pari al 22,57% come meglio evidenziato in tabella.

UFFICIO	DR	UD BG	UD BS	UD CO	UD MXP	UD MN	UD MI 1	UD MI 2	UD MI 3	UD PV	UD TIR	UD VA	totale personale in servizio senza UM
1.1.18	154	114	100	233	125	25	77	152	139	48	54	103	1324
30.6.18	155	116	100	224	123	25	80	151	139	46	53	101	1313
31.12.18	151	116	99	208	121	22	81	140	134	43	49	97	1261
30.6.19	150	118	97	207	127	22	79	142	137	41	49	93	1262
31.12.19	149	119	98	213	130	24	82	136	132	41	52	95	1271
30.6.20	144	119	97	201	126	24	80	132	131	38	50	91	1233
31.12.20	143	124	94	205	126	22	76	138	143	40	53	104	1268
15.3.21	143	122	93	200	126	22	73	134	140	38	53	105	1249
Dotazione organica Dogane su determina Dot. Peleggi 15.12.2016	178	149	120	273	165	35	94	180	181	53	60	125	1613
% personale in servizio Dogane su dotazione organica Dogane	80%	82%	78%	73%	76%	63%	78%	74%	77%	72%	88%	84%	77,43%
% carenza di personale Dogane	-20%	-18%	-23%	-27%	-24%	-37%	-22%	-26%	-23%	-28%	-12%	-16%	-22,57%

Dall'esame della tabella si evince chiaramente che nonostante gli ingressi che si sono avuti a seguito delle procedure di mobilità intercompartimentale, la situazione ad oggi, vede Uffici come l'UD di Mantova che opera al 63% della forza lavoro rispetto alla determina del 2016 e a seguire tutti gli altri che fanno registrare percentuali di forza lavoro che variano dal 72% di Pavia fino all'88% di Tirano.

Viste le lungaggini delle procedure concorsuali già bandite nel 2020, come FLP abbiamo segnalato alla DR la necessità di attivarsi presso la Direzione dell'Agenzia affinché proceda ad assumere nuovo personale, attingendo dalle graduatorie degli idonei alle procedure di mobilità già espletate.

La DR ci ha risposto che questa finestra è ancora aperta e che delle possibilità ci sarebbero per gli idonei che hanno avuto esperienze di polizia giudiziaria, ma tutto dipende dalla superiore DC.

In relazione a questo aspetto, abbiamo segnalato i rischi di eventuali contenziosi che potrebbero scaturire qualora l'Agenzia decidesse di assumere personale da queste graduatorie sulla base di nuovi criteri come le esperienze di PG o la minore età anagrafica in luogo di uno scorrimento secondo il suo ordine naturale.

Per quanto riguarda invece le *valutazioni del personale 2019 e 2020*, la DR ci ha informati che rispetto alle valutazioni degli anni 2017 e 2018, non vi è più il comitato di valutazione incardinato nella DR, ma vi sarà comunque la possibilità di richiedere il riesame al valutatore di prima istanza (il dirigente) e al valutatore di seconda istanza (Direttore territoriale).

Abbiamo subito rilevato che così come accaduto in anni precedenti anche per le annualità 2019 e 2020, il personale che verrà valutato riceverà una mera pagellina, visto che non vi è stata alcuna fase di confronto tra valutato e valutatore e pertanto un sistema del genere risulta già inficiato in partenza.

A questo abbiamo aggiunto tutte le criticità riscontrate in passato, come l'assenza di confronto, di motivazioni, valutazioni in molti casi effettuate da dirigenti che erano in servizio presso altri Uffici, così come l'esito dei riesami richiesti da molti colleghi presso il comitato di valutazione hanno fatto registrare poca soddisfazione e considerazione, nonostante avessero prodotto, relazionato e documentato le proprie attività e quindi fornito tutti gli elementi utili a correggere valutazioni errate. Valutazioni che se fossero state ancorate alla % di raggiungimento degli obiettivi di sede, sicuramente avrebbero prodotto risultati differenti.

In tutti i casi, abbiamo scongiurato il ripetersi degli errori passati e nonostante non siano stati effettuati i colloqui tra dirigente e collaboratori, nulla vieta che si possano comunque esperire prima che il processo valutativo giunga a conclusione. E questa è stata una ulteriore nostra richiesta rispetto alla quale il Direttore Territoriale si è mostrata disponibile ad attivare anche sollecitando i dirigenti interessati.

FLP ha rimarcato inoltre, che la valutazione deve rispondere alla logica del miglioramento della performance individuale, che passa attraverso percorsi di accrescimento professionale, percorsi di formazione ad hoc, attraverso un vero confronto tra diversi attori, ma il tutto deve avere come unica finalità il consolidamento e l'accrescimento delle competenze tecnico-specialistiche e non deve assolutamente rispondere a logiche numeriche, statistiche o addirittura punitive.

Riteniamo infatti, che la valutazione del personale così come l'abbiamo vissuta sul biennio 2017 e 2018 sia stata più una risposta ad un mero adempimento burocratico, dettato da una norma, piuttosto che uno strumento di miglioramento e valorizzazione delle risorse umane.

Infine, per quanto riguarda la campagna vaccinale volontaria da Covid-19, per la quale sia la FLP che la DR hanno sollecitato la Regione Lombardia, vi comunichiamo che ad oggi le autorità regionali non hanno riscontrato ancora le nostre sollecitazioni e la Direzione Territoriale ci ha informato che si è nel frattempo intervenuto con specifiche note sulla rete dei prefetti in regione in modo che possano sensibilizzare le autorità politiche e sanitarie.

Cordiali saluti

La Segreteria Regionale FLP Lombardia