



DOGANE E MONOPOLI

INCONTRO DEL 10 MARZO 2023

Si è tenuta nella giornata di oggi la riunione con l'Agenzia durante la quale è stato sottoscritto l'Accordo definitivo del Fondo 2021, a seguito della certificazione di Funzione Pubblica che permetterà di erogare tutte le altre indennità previste (disagiata, rischio, confine, IDR) e di attivare la contrattazione per la distribuzione territoriale delle somme relative al budget di sede.

L'Amministrazione ha poi comunicato l'intenzione di procedere alla nomina delle POER alla scadenza prevista per il 31.03.2023, in concomitanza con i rinnovi delle nomine dirigenziali procedendo ad effettuare la selezione sulla base di nuovi criteri.

Abbiamo convenuto di avviare sul punto il previsto "confronto" nell'ambito del quale dovranno essere affrontati e definiti tutti i criteri e le procedure utili per la selezione e assegnazione degli incarichi POER.

L'Agenzia ha presentato una proposta volta a valorizzare l'esperienza ed il bagaglio professionale, i titoli di studio dei partecipanti oltre che prevedere una prova selettiva, superando di fatto il meccanismo basato sul "video messaggio" previsto nella gestione precedente.

Tuttavia abbiamo rappresentato all'Agenzia che riteniamo utile - per poter portare a termine un confronto approfondito e compiuto sull'argomento e prevedere tempistiche adeguate per le procedure selettive - di fissare una ulteriore, seppur breve, proroga, anche per garantire una opportuna continuità amministrativa, visto che il 31 marzo sono in scadenza anche gli incarichi dirigenziali.

Si è proceduto poi all'analisi della proposta di PIAO dell'Agenzia con particolare riferimento alle politiche del personale per il prossimo triennio 2023 – 2026.

Rispetto alla proposta dell'Amministrazione come CGIL – CISL e UIL dobbiamo registrare - a conferma delle critiche che erano già contenute nella nostra nota unitaria sul tema - che persiste una importante diversità di prospettiva riguardo le possibilità che le norme e il CCNL ci consegnano in merito allo sviluppo di carriera tra Aree, anche in deroga alle facoltà assunzionali tramite concorso.

A nostro avviso il Piano è privo di un necessario progetto di apicalizzazione della terza Area che, se non attuato, finirebbe per limitare le possibilità di carriera del personale.

Abbiamo pertanto chiesto all'Amministrazione di avere i dati su cui poter attivare un confronto di merito per la programmazione triennale di acquisizione di personale che da un lato valorizzi le risorse umane interne e dall'altro preveda un potenziamento dei numeri,

consentendo assunzioni dall'esterno e procedure di mobilità e/o comando da altre Amministrazioni.

In tale quadro l'Agenzia ha peraltro dichiarato di non aver trovato soluzione all'inquadramento in terza Area per gli idonei della procedura selettiva interna, rispetto alla quale stiamo valutando una specifica iniziativa unitaria.

In vista del prossimo incontro di Giovedì prossimo ci impegniamo a presentare proposte in grado di entrare con forza e al meglio nel merito delle questioni da discutere.

Roma 10 marzo 2023

FPCGIL	CISLFP	UILPA
Iervolino	De Caro	Procopio