



## 550 passaggi senza confronto una scelta... squilibrata



**L'Agenzia fugge il confronto sui criteri, il bando ne esce più debole e squilibrato**

I 550 posti per il passaggio fra le aree, poco più del 10% del personale, non soddisfano certo le esigenze di carriera dei lavoratori, ma sono comunque un evento per le Dogane: in vent'anni ricordiamo solo il concorso a 251 posti, bandito nel 2001 e concluso di recente e un altro negli anni '90 fruttato pochissimi passaggi.

Proprio questa circostanza e l'enorme contenzioso che si è creato nei concorsi precedenti suggerivano la ricerca di equilibrio e condivisione nel fissare i criteri del bando. L'Agenzia ha invece deciso di evitare il confronto con i sindacati, facendo prove tecniche di applicazione del D.lgs. 150, quella norma brunettiana che di fatto vorrebbe azzerare il sistema di relazione sindacali nel pubblico impiego.

Qui potremmo dilungarci sull'applicabilità della norma, che per noi – e per molti giudici – richiede altri fondamentali passaggi preliminari come la definizione del nuovo assetto contrattuale e soprattutto nuovi contratti collettivi, che ora sono bloccati. Ma il problema non è l'interpretazione della norma, è la norma stessa. Il nostro sindacato non approva la riforma e si sta battendo ad ogni livello per cambiarla e per allargare gli spazi di democrazia e confronto a tutela dei lavoratori.

In ogni caso la norma invocata dall'Agenzia non dice affatto che non ci debba essere il confronto su bandi concorsuali per procedure interne! Questo è un concorso interno, chiesto ed autorizzato prima della riforma e non si capisce quindi perché l'Agenzia abbia negato il confronto che abbiamo chiesto anche il 20 ottobre scorso e sul quale attendiamo risposte concrete e non da azzecagarbugli.

Vogliamo dire la nostra sui criteri, ed entrando nel merito del bando constatiamo che oltre al confronto, all'Agenzia è mancato l'equilibrio. Facciamo qualche esempio.

**Primo esempio: esperienza professionale** Un lavoratore con 5 anni di anzianità che ha partecipato a commissioni, gruppi di lavoro etc. e ha ricoperto un incarico di coordinatore di unità operativa interna, raggiunge il massimo del punteggio previsto per esperienza professionale; un suo collega con 20 anni di anzianità, che ha svolto gli stessi incarichi prima del 2001, acquisirebbe un punteggio inferiore. Lo squilibrio ci sembra evidente e indebolisce l'impianto della procedura.

**Secondo esempio: titoli di studio/culturali** 17 punti di differenza fra laurea con master e diploma sono pochi se consideriamo che per 5 anni di incarico di coordinatore si maturano 10 punti, ma troppi se consideriamo che, se la normativa non cambia, questo è l'ultimo concorso a cui potranno partecipare i diplomati.

**Terzo esempio: il colloquio** Fini istituzionali dell'Agenzia, ordinamento del lavoro pubblico, norme su dogane e accise, sono materie che vanno delimitate. Il lavoro in dogana è complesso, articolato per norme e procedure tipizzate a seconda degli ambiti e perciò l'Agenzia deve indicare i testi e predisporre dispense che dovranno essere il riferimento per il colloquio e la garanzia dell'oggettività della procedura.