



## LETTERA APERTA

### mobilità del personale del Corpo delle Capitanerie

Com'è ormai consuetudine in questo periodo dell'anno, glissando sul malessere che serpeggia sulle nuove procedure di mobilità del personale, il 1° Reparto del Comando Generale somministra un'ora circa di videoconferenza autoreferenziale esclusiva per sottufficiali e graduati con la quale traccia, in sintesi, un auto elogio dei vertici del Corpo dimostrando, dati alla mano, "quanto siamo bravi nel gestire i **VOSTRI** trasferimenti".

Ma se si presta attenzione, evitando di farsi prendere dalla tediosità dei commenti, delle spiegazioni, delle ridondanti slide, percentuali, numeri, di riferimenti anche imprecisi, ci si accorge del raggio, a partire dall'incipit, che rende il tutto molto video e poco conferenza con la classica affermazione "per eventuali domande o chiarimenti utilizzare la FAQ", alla quale molti reagiscono con un consapevole e amaro sorriso.

Ma passiamo al merito.

#### PROCESSO REVISIONE PERS 01

Il primo dato che si apprende a seguito della videoconferenza è che è in corso una revisione della circolare PERS 01 ed. Novembre 2015.

In ambito di tale appuntamento vengono di seguito illustrati al personale i concetti cardine che hanno portato alla edizione delle nuove disposizioni sulla mobilità del personale.

Pertanto, definito il numero di militari in forza al Corpo, la provenienza geografica e la consistenza numerica nei vari ruoli, evidenziando l'ovvio surplus dei provenienti da Campania e Puglia, si indica quest'ultimo dato come principio cardine delle nuove disposizioni per la generosa volontà di operare la necessaria rotazione del personale **a garanzia di un generico concetto di accontentare tutti con la possibilità, astratta, di impiego nelle sedi aspirate.**

Da quanto su espresso vengono ricavati e giustificati i seguenti concetti:

a) Periodi massimi di permanenza.

L'adozione di tale criterio trae origine dal principio su esposto per cui tutto il personale deve avere la possibilità di essere impiegato in una sede ambita; appunto per questo, viene sancito che "i termini massimi di permanenza contemplati nella Pers nascono dall'esigenza di garantire la rotazione del personale" al fine di "consentire a **tutti** di poter prestare servizio in quelle sedi particolarmente aspirate".

Il SIM Guardia Costiera ritiene che tale enunciato, seppur allettante, sia preconfezionato con una concezione oltremodo semplicistica e atto ad assicurare in massima parte l'esclusivo interesse dell'amministrazione.

Difatti, tale proposizione, sommata alla totale elisione di quanto contemplato nell'Ordinamento Militare e nelle discendenti direttive, ovvero la possibilità di poter presentare domanda di trasferimento e che questa sia sottoposta al vaglio ed eventuale accoglimento da parte dell'amministrazione, rende lo strumento PERS 01 totalmente sbilanciato a favore dell'amministrazione e per niente sufficiente a offrire la garanzia enunciata. La scrivente associazione ritiene che i limiti di permanenza fissati per garantire la rotazione del personale

costituiscano solo motivo di divisione, in quanto caricano la responsabilità della gestione delle aspirazioni e del benessere sulle spalle dei singoli dipendenti con esclusivo vantaggio dell'amministrazione la quale, con tale leva, molto più facilmente ottempera alle sue finalità di impiego riuscendo a ripianare le proprie esigenze con la motivazione "accoglimento domanda".

Sarebbe invece opportuno procedere all'eliminazione dei limiti temporali, adottando criteri, anche omologhi alle altre Forze Armate e Corpi di Polizia ad ordinamento militare, quali:

- Primo impiego nelle sedi disponibili nel rispetto di graduatoria di merito come previsto al Capo IV Sez I Dlgs 66/2010 (Codice dell'Ordinamento Militare) art. 976;
- Consentire la presentazione di domande di trasferimento le quali non siano soggette a scadenza e che maturino coefficienti di punteggio di anno in anno con concomitante creazione di una graduatoria permanente;
- Valutazione, con relativa attribuzione di frazioni di punteggio, della situazione familiare del dipendente, n° di figli a carico, eventuali problematiche di carattere sanitario non rientranti in specifiche tutele di legge, attività lavorativa del coniuge;
- Creazione di prerequisiti per la presentazione di domanda di trasferimento che siano di stimolo per il personale (ad esempio fissare un tetto di punteggio da raggiungere per poter redigere istanza per una sede particolarmente aspirata), ed inserimento di un coefficiente di valutazione che tenga conto del merito e della situazione familiare nel computo del punteggio da attribuire a ciascun militare.

**Si ribadisce che le norme anticorruzione e le direttive Anac, velocemente accennate in sede di videoconferenza, hanno finalità limitate al solo contrasto della corruzione e, come specificatamente indicato in esse, non devono e non possono costituire "spinta" alla rotazione del personale per perseguire interessi diversi;** quindi andrebbe riconsiderato e opportunamente corretto ogni riferimento alle predette disposizioni di legge in quanto allo stato attuale poste in un contesto distopico al loro scopo ed attuate con modalità non perfettamente corrispondenti, per mancanza di equa applicazione e per palese difformità di interpretazione della norma che pone specifici criteri connessi alle dimensioni degli uffici ed all'importanza degli incarichi rivestiti dal personale, agli interessi che la legge in parola tutela.

- b) Trattazione delle motivazioni che hanno portato all'istaurazione della procedura dell'interpello anche con forte limitazione della discrezionalità dell'amministrazione favorendo:
- Oggettività della valutazione;
  - Effettiva considerazione del disagio del personale impiegato in tutto il territorio nazionale;
  - Trasparenza e pubblicità;
  - Vantaggio di poter indirizzare le domande di trasferimento per sedi realmente esigenti comunicate dal reparto.

Il criterio adottato, formula chilometrica, per rendere oggettiva la valutazione non è immune da critica: esso denota una forte connotazione di azzeramento degli stimoli del personale che vedono vanificato ogni riconoscimento del proprio impegno e valore, anche in considerazione che negli anni sono state svilite le valenze delle valutazioni caratteristiche, dei riconoscimenti e financo delle onorificenze. Il provvedimento, mosso da lodevole intento, finisce per divenire palesemente iniquo e demeritorio e fonte di cancellazione di ogni forma di incentivazione per il personale.

Si riconosce che la volontà di attenta considerazione del disagio del personale sia un dato positivo, ma si ritiene che la traduzione di questa sensibilità in un mero calcolo matematico, finisca per far percepire il dato opposto. Appaiono più efficienti, invece, criteri che stabiliscano punteggi incrementali per le sedi disagiate, l'introduzione, limitatamente a queste, di periodi limite di permanenza, a meno che non pervenga diversa indicazione da parte del personale tesa a permanere, il tutto integrato da un più che doveroso potenziamento della politica alloggiativa su tutto il territorio nazionale.

Di positivo riscontro l'adozione di criteri di trasparenza e pubblicità che realmente consentono al personale di partecipare alla formazione dell'atto dell'interpello, rilevando però che sarebbe corretto riportare alla conoscenza del personale il dato numerico delle posizioni riportate in esigenza.

Per quanto concerne il vantaggio di indirizzare le domande di trasferimento a sedi realmente esigenti, va chiarito che tale beneficio è solo in capo alla amministrazione e non giustifica l'impedimento nei confronti del personale di poter liberamente esprimere un'indicazione di preferenza soggettiva.

A suffragio di tale considerazione si riportano alcune osservazioni contenute nella decisione del Consiglio di Stato sede giurisdizionale Sezione IV 2053 del 2000, che ha visto respingere l'appello del Ministero delle Finanze avverso alla sentenza n° 2139 del 10/11/1999 2<sup>a</sup> Sez TAR del Lazio che riconosceva il diritto dell'emolumento degli importi per la legge 100 a personale Gdf trasferito in sedi scelte da un elenco proposto dalla Amministrazione:

*“Occorre preliminarmente rilevare che la distinzione fra i trasferimenti d'autorità o d'ufficio e i trasferimenti a domanda trova fondamento nella diversa rilevanza che in essi assumono i contrapposti interessi i gioco, quello dell'amministrazione, diretto ad assicurare il regolare ed ordinato funzionamento degli uffici pubblici, e quello del dipendente, volto al più diretto soddisfacimento delle proprie esigenze personale e familiari, interessi che devono entrambi trovare la giusta composizione nel rispetto dei principi fissati dall'art. 97 della Costituzione. Mentre i trasferimenti d'ufficio perseguono in via immediata ed esclusiva l'interesse specifico dell'amministrazione di funzionalità dell'ufficio ...OMISSIS..., nei trasferimenti a domanda risulta prevalente il perseguimento del soddisfacimento delle necessità personali e familiari ..rispetto alle quali l'interesse pubblico funziona esclusivamente come limite esterno di compatibilità ...Omissis... Ad avviso del Collegio, non è sufficiente la mera presentazione di una domanda del pubblico dipendente affinché l'assegnazione ad una nuova sede di servizio possa essere qualificata come trasferimento a domanda, dovendo indagarsi su quale interesse sia stato perseguito immediatamente e prioritariamente e dovendo altresì tenersi conto anche delle funzioni che effettivamente il pubblico dipendente è chiamato a svolgere nella nuova sede, in quanto se il trasferimento è preordinato anche ad un effettivo mutamento delle funzioni concretamente espletate, può fondatamente ritenersi che si sia in presenza di un trasferimento d'ufficio ...Omissis... trova conferma nella previsione che, nel caso di mancanza di domande per i posti di organico vacanti, ovvero quando queste siano inferiori, l'amministrazione provvede ad indicare il personale che può essere assegnato ai posti vacanti. **Le domande sono, dal punto di vista giuridico, niente altro che delle dichiarazioni di disponibilità o di assenso preventivo all'eventuale trasferimento, il quale non solo è disposto per l'esclusiva realizzazione degli interessi pubblici... Ciò esclude che abbiano potuto avere rilevanza le esigenze personali e familiari dell'interessato che, al contrario, connotano notoriamente la fattispecie del trasferimento a domanda. Non vi è quindi alcun nesso di causalità necessaria, diretto ed immediato, tra la “domanda” formulata dal ricorrente e il trasferimento disposto dall'Amministrazione, come peraltro già precisato da codesta stessa Sezione in fattispecie analoghe (decisione n° 1435 del 1997)”.***

- c) Apprezzato il rientro in componente generica che consente al personale specialista di poter concorrere anche per posizioni generiche; al riguardo occorre però specificare che non ricorrendo il caso di perdita dell'appartenenza alla componente si potrebbero supporre, con opportune valutazioni, superabili gli attuali limiti dei dieci anni di impiego nella componente e del compimento dei 45 anni di età per poter accedere alla partecipazione alla procedura in maniera equiparata ai non specialisti essendo sufficiente come posizione ostativa quanto previsto da ultimo comma dell'art. 15 dell'Interpello, causa impeditiva tecnico-discrezionale.

- d) Procedura selettiva del personale destinato a provvedimenti di autorità con il criterio della lunga permanenza.

Per nulla condivisibile il criterio di selezione su menzionato che, assunto sempre in considerazione di voler adottare un canone, falsamente, oggettivo, finisce per tradursi in un rimedio con effetto punitivo, instillando la convinzione che il personale destinatario del provvedimento ne sia in qualche modo meritorio perché ascrivibile in non si sa quale concezione di colpevolezza per aver lavorato per lungo periodo nella stessa sede, non sempre di provenienza anagrafica, senza nessuna considerazione del valore della persona. Questo si traduce, infine, in un palese diniego del fondamento del provvedimento di autorità quale ordine che trae origine da una specifica esigenza operativa finalizzata al raggiungimento di un proprio e diretto obiettivo al quale si dovrebbe sopperire individuando il profilo professionale adatto, confermando in fatto e in diritto che il trasferimento è originato da un generale procedimento amministrativo di pianificazione incarichi cui è possibile sottrarre tale regola adottando altri sufficienti criteri che possano garantire la copertura delle esigenze nelle sedi meno ambite (quale la maggiorazione dei punteggi o creazione di prerequisito al fine di).

Inoltre, sarebbero doverosamente da illustrare **le motivazioni reali** che hanno spinto l'amministrazione ad impostare trasferimenti d'autorità di lunga tratta, anche prima dello scadere dei limiti fissati, con motivazione assolvimento obblighi giuridici a pochi mesi dalla pubblicazione in gazzetta ufficiale del Dlgs 27 Dicembre 2019 n° 173 nel quale viene modificato l'art 1275 C.O.M. riportando all'art. 6 *"Per il personale nocchieri di porto le attribuzioni specifiche, oltre che in posizione di imbarco, possono essere soddisfatte in tutto o in parte, con la permanenza presso uffici territoriali, reparti operativi o componenti specialistiche in incarichi di comando o incarichi attinenti alla categoria, specialità e abilitazione di appartenenza"*. Pertanto, in tale processo di revisione confidiamo nella rimozione dell'assolvimento degli obblighi quale motivazione di trasferimento d'ufficio.

E' oltremodo evidente che, senza un confronto aperto, la revisione dello strumento in parola diverrà solo fonte di nuova preoccupazione e incertezza nel personale; lo ha dimostrato l'ennesima non esaustiva divulgazione della futura progettualità di impiego che ha fatto assistere ad un ciclo di conferenze inefficace, basato sulla proiezione di meri dati statistici in slide prive di cospicui contenuti.

Se, come palesato, si è in cerca di un feedback, sia fatto sì che questo non debba consumarsi in maniera autocelebrativa nelle quattro mura della sede referente; perché non si vuole cogliere l'occasione e, finalmente, audire coloro che avranno l'onore e l'onere di rappresentare il personale, tutto, del Corpo delle Capitanerie di Porto – Guardia Costiera?

Il futuro chiede nuove risposte che vanno ricercate nella sinergica azione di tutti i dispositivi in campo per far sì che si possa garantire l'efficienza dello strumento e il buon funzionamento di tutte le componenti che lo compongono.

**L'aumento del numero dei trasferimenti a domanda e la contestuale diminuzione dei provvedimenti d'autorità, ben lontano dall'essere motivo di vanto**, esprimono la forte incertezza in cui versa il personale che tenta di trovare una soluzione che maggiormente consenta la realizzazione personale, sociale e familiare, prima di sentirsi disperatamente, al termine del periodo di permanenza, alla mercé dell'amministrazione, accontentandosi di una via di uscita, ugualmente incerta, in alcuni casi neanche realmente gradita, ma frutto della rassegnazione al meno peggio.

La scrivente associazione sollecita, pertanto, un confronto aperto, costruttivo e leale, divenuto oramai improcrastinabile alla luce del diffuso e negativo impatto che le citate procedure stanno avendo sul morale e sul benessere del personale suggerendo, altresì, di recepirne contezza attraverso la somministrazione di un questionario di gradimento anonimo a tutto gli interessati.

**La Segreteria nazionale - Sindacato italiano militare della Guardia Costiera**