

ADM – RIORGANIZZAZIONE E RIPARTIZIONE POER E PO

Nella riunione di ieri sono stati illustrati i criteri seguiti per l'individuazione delle Poer e delle Po, una materia che non ci ha mai appassionato, preferendo mettere l'accento sulla necessità di prevedere percorsi di carriera stabili e procedure chiare e trasparenti, piuttosto che discutere di cosa mettere là o togliere qua....

Tuttavia, in questo caso la ripartizione di Poer e Po ci raffigura un quadro più completo della riorganizzazione che aumenta le nostre perplessità su alcune scelte che sono state fatte.

Dopo aver scelto di declassare (anzi, "de-quotare") molti uffici con carichi di lavoro ed estensioni territoriali nella media a fronte della conferma di micro uffici dirigenziali come Lampedusa e dell'istituzione degli uffici antifrode nelle regioni più piccole, si sceglie ora di tagliare la dotazione organica dei dirigenti per aumentare le **Poer**, per destinarle sostanzialmente agli uffici declassati e alle Aree degli Uffici locali ADM, compresi quelli più piccoli nel cui territorio esiste una sede della Direzione Distrettuale Antimafia.

Nonostante le attività antifrode siano un dichiarato obiettivo strategico della riorganizzazione, riteniamo che con questa ripartizione si creino degli squilibri eccessivi fra attività e fra territori, con Uffici anche piccolissimi con un dirigente e più Posizioni organizzative (anche qui Lampedusa è l'esempio più eclatante, con 1 dirigente, 1 Poer e una PO) mentre in alcuni uffici territoriali declassati dove pure c'è una sede della DDA non viene previsto né un dirigente né la Poer dedicata (es. L'Aquila).

Analogo discorso se il raffronto si fa con la gestione del personale, ambito per il quale si è passati, di riorganizzazione in riorganizzazione, dal prevedere nelle direzioni territoriali una figura dirigenziale, poi una Poer, infine ora una PO. La graduazione delle Poer, inoltre, non segue quella degli Uffici nonostante attività e carichi di lavoro molto differenti, mentre i criteri che fanno riferimento alle ripartizioni delle dotazioni organiche rischiano di introdurre ulteriori elementi di criticità. Continua infine a non esserci chiaro come si garantisce che il personale non verrà spostato in alcuni ambiti, territoriali e locali, dove le professionalità presenti non coincidono con le nuove attività che appaiono prospettarsi (es. seconda sede della direzione interregionale a Trieste).

Abbiamo quindi proposto un riequilibrio della ripartizione, trovando alcune aperture alle possibilità di modifiche.

Per quanto riguarda le nuove **PO** abbiamo infine ribadito l'importanza dei criteri di conferimento, ancor più del numero e degli importi. Per questo, per quanto ci riguarda, non firmeremo assegni in bianco che diano copertura economica a queste posizioni se non conosceremo prima le modalità di assegnazione.

Ci aspettiamo una svolta decisiva rispetto al passato, con procedure chiare e trasparenti e nessuna "investitura" dirigenziale.