SINDACATO NAZIONALE FINANZIERI

SEGRETERIA NAZIONALE

PROPOSTE DI MODIFICA
AL PIANO DEGLI IMPIEGHI NAZIONALE PER BANDI

La materia dei trasferimenti risulta essere quella che maggiormente incide sulla sfera privata e familiare del personale e, pur essendo consapevoli che le politiche di impiego sono escluse dalla competenza delle Organizzazioni Sindacali, riteniamo che una maggiore attenzione e sensibilità verso le esigenze dello stesso sia necessaria per recuperare motivazione e affezione verso l'Amministrazione, sentimenti necessari per poter svolgere nel migliore dei modi i delicati compiti a cui siamo chiamati.

Riteniamo, quindi, indispensabile, proprio per l'importanza e la delicatezza del tema, evidenziare alcune criticità e le correlate proposte emerse soprattutto grazie al continuo confronto partecipativo messo in atto da questo Sindacato con il personale tutto.

Si precisa che le criticità sotto elencate non sono esaustive e che sono in corso ulteriori approfondimenti, il cui esito sarà successivamente comunicato affinché venga preso in considerazioni per le future procedure di mobilità.

REQUISITI PER L'ACCESSO

La norma interna in tema di mobilità prescrive i requisiti per l'accesso al Piano nazionale degli impieghi per bandi, prevedendo un'anzianità di servizio non inferiore a 10 anni ed una permanenza minima di 6 anni presso la stessa provincia, in caso di appartenenza a un Comando Regionale, o presso la stessa sede in caso di appartenenza a un II livello non territoriale.

Le uniche deroghe concesse ai suddetti requisiti, previsti dal "Piano nazionale degli impieghi per bandi" anno 2025, erano state riservate ai militari che presentavano istanza per:

- la provincia di Palermo, Agrigento, Caltanissetta, Enna e Trapani del Comando Regionale Sicilia;
- le sedi disagiate e particolarmente disagiate (richiedibili da tutto il personale ovunque in forza);
- le province del Comando Regionale Calabria.

I requisiti fissati evidenziano una forte limitazione temporale al primo accesso al piano degli impieghi; basti pensare anche solo a quei militari che intendono muoversi nell'ambito dello stesso Comando Regionale, per motivi personali, familiari, lavorativi e/o di ambizione professionale, che si vedono impossibilitati a poter produrre istanza fino al compimento del decimo anno di servizio.

La stessa considerazione va fatta, anche e soprattutto, per quelle sedi non alimentate da tempo attraverso il Piano degli Impieghi nazionale per mancanza di domande prodotte.

Abbassare di qualche anno i requisisti di anzianità e permanenza per l'accesso al Piano degli impieghi porterebbe un sicuro beneficio in determinati contesti territoriali, agevolandone il turn over.

PROPOSTA: consentire la possibilità di produrre domanda di trasferimento con requisiti di anzianità di servizio e di permanenza minima inferiori di almeno 2/3 anni rispetto agli attuali. Prevedere, inoltre, un'ulteriore e conseguente riduzione dei requisiti riservata al personale che presenti istanza per una delle province del Comando Regionale Sicilia e del Comando Regionale Calabria, nonché per le sedi disagiate e particolarmente disagiate.

EFFETTIVA VACANZA ORGANICA – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il numero dei posti da "bandire" è individuato con Determinazione dell'Autorità di vertice.

Occorre evidenziare, in tal senso, che la quantità di posti banditi per la procedura di mobilità non rappresenta, nella maggior parte dei casi, l'effettiva carenza organica dei Reparti, risultando insufficiente alla sua copertura.

Peraltro, l'alimentazione attraverso il Piano degli impieghi nazionale rappresenta soltanto una piccola percentuale, nei medesimi contesti territoriali, rispetto al numero di militari ivi destinati alla prima assegnazione al termine dei corsi di formazione.

Le assegnazioni dei neo-arruolati al termine della frequenza del corso di formazione avvengono di sovente proprio in quei Reparti "ambiti" per i quali, nell'ambito della procedura di mobilità, è stato negato il trasferimento a causa di un'insufficienza di posti "banditi".

Una più attenta ed oculata distribuzione dei militari al termine dei corsi di formazione consentirebbe, quindi, la messa a bando di più posti utili, anche in questi contesti più ambiti, per la procedura di mobilità.

Spesso, infatti per alcuni contesti territoriali, con la procedura di mobilità, vengono messi a disposizione del personale che ambisce al trasferimento pochissimi posti (spesso soltanto uno), salvo constatare successivamente che alla stessa sede viene destinato personale alla prima assegnazione, anche in numero consistente, al termine dei corsi di formazione.

PROPOSTE:

- Procedura di mobilità con un numero di posti disponibili che rispecchi nella maniera più fedele possibile l'effettiva carenza organica (almeno al 50%).

  Priorità dei movimenti effettuati nell'ambito del Piano degli impieghi nazionale rispetto alle assegnazioni dei neo-arruolati al termine del corso di formazione.

- Informatizzazione del Piano Impieghi e possibilità di consultazione delle vacanze specifiche per ogni Reparto di ciascuna provincia, in analogia all'applicativo "*Piano Impiego Ufficiali fino al grado di Tenente Colonnello*", disponibile su MIAIRIDE, che dia un responso più celere, specifico e trasparente circa le vacanze nei Reparti di ciascuna provincia, permettendo ai militari una specifica organizzazione in vista di un eventuale trasferimento. Tale iniziativa renderebbe tra l'altro senza dubbio meno frequente la presentazione di istanze di revoca.

INDICAZIONE DELLE PREFERENZE

Nella formulazione attuale del Piano degli impieghi si evidenzia l'impossibilità di formulare istanza di trasferimento con l'indicazione di più province o reparti di preferenza nell'ambito della medesima provincia (es. Nucleo e Comando Provinciale). Allo stato attuale il personale può, infatti, avanzare generica domanda di trasferimento per una sola "provincia" senza alcuna possibilità di esprimere ulteriori preferenze (province) o una

preferenza più specifica nell'ambito del medesimo territorio provinciale (come, per l'appunto, sarebbe, ad esempio, la possibilità di richiedere l'assegnazione sia ad un comando territoriale sia presso un "Nucleo P.E.F.").

***PROPOSTA**:* consentire di poter esprimere nella domanda un numero maggiore di preferenze (tre almeno) e/o una preferenza più specifica nell'ambito del medesimo territorio provinciale (ad esempio la possibilità di richiedere l'assegnazione sia ad un Reparto territoriale sia presso un "Nucleo P.E.F.").

SCORRIMENTO GRADUATORIE

Nella formulazione del Piano 2025 era stato previsto che il personale neo-trasferito a cui fosse concessa la proroga della decorrenza del movimento potesse richiedere, entro il 1° settembre 2025 o il 1° gennaio 2026 (a seconda della data fissata per la proroga), esclusivamente la revoca del provvedimento di impiego. Il Comando Generale di conseguenza avrebbe attuato, entro il 30 settembre 2025, lo scorrimento delle graduatorie disponendo il trasferimento, in sostituzione dei militari cui era stata accordata la revoca, dei «primi sotto riga», vale a dire di quanti si erano collocati, nelle rispettive graduatorie, in posizione immediatamente successiva all'ultima unità trasferita.

La decorrenza dei trasferimenti disposti a seguito dello scorrimento delle graduatorie era stata fissata al 1° gennaio 2026. Quindi, qualora il personale vincitore della procedura (con provvedimento del 30 aprile) avesse richiesto la proroga della decorrenza al 1° gennaio 2026 e avesse deciso, per svariati motivi, di formulare istanza di revoca dopo il 31 agosto, si sarebbe palesata come conseguenza la totale esclusione dei colleghi aspiranti alla movimentazione, giacché, nella finestra dal 1° settembre al 31 dicembre 2025 non sono previste ulteriori procedure di scorrimento.

***PROPOSTA**:* permettere lo scorrimento delle graduatorie anche in caso di richiesta di revoca tra il 1° settembre e il 1° gennaio dell'anno successivo, anche prevedendo termini ristretti per gli adempimenti istruttori.

REQUISITI DI ACCESSO PER IL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO SEDI DISAGIATE E PARTICOLARMENTE DISAGIATE

Il personale che presta servizio presso una sede:

a. disagiata, può richiedere un trasferimento presso una qualsiasi provincia/sede in ambito nazionale dopo avervi maturato una permanenza effettiva di:
   - 9 anni, se è giunto presso la sede al termine del corso di formazione;
   - 7 anni, in caso di trasferimento mediante altro istituto di mobilità;
b. particolarmente disagiata, a prescindere dalla natura del provvedimento di assegnazione alla sede, può presentare istanza di trasferimento presso una provincia/sede dopo avervi maturato:
   - in ambito nazionale, 5 anni di effettiva permanenza;
   - nel medesimo contesto regionale, 2 anni di effettiva permanenza.

Gli orizzonti temporali previsti per poter accedere al bando risultano, in special modo per le sedi disagiate, eccessivamente ampi, penalizzando tra l'altro in misura maggiore il personale appena arruolato giuntovi al termine del corso di formazione, limitandone fortemente le prospettive di vita personali e familiari, considerando che tali sedi proprio perché disagiate o fortemente disagiate non rappresentano, nella maggior parte dei casi, la scelta di vita definitiva.

PROPOSTE:

- Diminuire sensibilmente il requisito della permanenza minima, anche alla luce del principio di virtuosa e autoalimentata turnazione (principio enunciato proprio nella circolare n. 330474 del 2020).
- Differenziare il periodo di permanenza minima, prevedendo una permanenza ancora minore per chi "subisce" un trasferimento verso le sedi disagiate e particolarmente disagiate con provvedimenti autoritativi o assegnazione al termine del corso di formazione, rispetto a chi per scelte personali richiede di esservi assegnato (avvalendosi, tra l'altro, di una disciplina di favore proprio dettata dalla normativa interna al fine di alimentare detti reparti).
- Superare l'eventuale vincolo del parere dell'organo tecnico per il personale in possesso di SPEQUAB, in ragione della natura delle sedi richieste (principio enunciato proprio nella circolare n. 330474 del 2020).

PUNTEGGIO AGGIUNTIVO SEDI DISAGIATE e PARTICOLARMENTE DISAGIATE

Al personale che al giorno di inizio della procedura risulta impiegato presso le "sedi disagiate" o "particolarmente disagiate" è riconosciuto un punteggio aggiuntivo per ogni 12 mesi di effettivo impiego nel particolare contesto ambientale.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio aggiuntivo il personale, però, deve trovarsi alla stessa data effettivamente impiegato presso tali reparti.

In buona sostanza, nel caso di trasferimento non "a domanda" presso altra sede il personale che ha effettivamente prestato servizio per più anni in una sede "disagiata o "particolarmente disagiata" non potrà successivamente fruire neanche per una singola procedura del punteggio aggiuntivo per il riconoscimento del disagio patito.

PROPOSTA: considerato che il "disagio" vissuto dal personale, nel periodo di assegnazione presso le sedi in oggetto, non viene ristorato nel caso in cui il militare subisca un trasferimento non richiesto presso altre sedi, proprio per il fatto che non è frutto della volontà dello stesso, si propone che nell'eventuale successivo accesso al piano degli impieghi, il beneficio della maggiorazione del punteggio maturato venga mantenuto.

PROCEDURE PER IL PERSONALE CHE ASPIRI AD ESSERE IMPIEGATO PRESSO I REPARTI DELL'ITALIA SETTENTRIONALE

Per affrontare le croniche carenze di personale che affliggono tali reparti, è prevista, come disciplinato dal Testo Unico della mobilità del personale, l'attuazione di una procedura semplificata per il militare che, prestando servizio in Reparti dell'Italia Centro-Meridionale, aspiri ad essere impiegato presso tali Reparti (nello specifico il totale abbattimento dei requisiti di anzianità di servizio e di permanenza presso il Reparto, con l'unica eccezione del personale licenziato al termine del corso di formazione, il quale deve soggiacere al vincolo di permanenza triennale).

Per il restante personale, ovvero quello che già presta servizio in Reparti geograficamente collocati in quei contesti territoriali, vi è l'unica possibilità di accedere all'ordinario Piano degli impieghi nazionale.

Tale diversità di trattamento non tiene conto delle aspettative di quel personale che, avendo comunque rinunciato ad un trasferimento verso le proprie regioni di origine, abbia nel contempo instaurato il proprio centro di interesse in un'altra località sempre del Nord-Italia.

PROPOSTA: valutare un meccanismo di riduzione dei requisiti di accesso al Piano nazionale per bandi per quei militari che già prestano servizio in un Reparto dell'Italia

Settentrionale ed ambiscono al trasferimento in altro Reparto dello stesso contesto territoriale.

PREVISIONE BANDI SEPARATI PER OGNI SPECIALIZZAZIONE

Attualmente, per quanto attiene al contingente ordinario, soltanto il personale in possesso di specializzazioni dei comparti AT-PI, Aereo, Cinofili e S.A.G.F. concorre nell'ambito di specifiche procedure riservate al singolo comparto, finalizzate al ripianamento delle vacanze organiche dei settori di specializzazione, rilevate presso le singole province/reparti per i Comandi Regionali, o presso le sedi per i Comandi di Corpo equiparati.

Stessa procedura separata è prevista per il Comparto Mare, mentre il restante personale del contingente ordinario, comunque in possesso di spequab, partecipa al bando unitamente al personale non specializzato, concorrendo per gli stessi posti disponibili.

Al riguardo l'attuale disciplina per l'impiego del personale in possesso di spequab, così come previsto dalla circolare 123000, non consente di avere una mappa fedele delle carenze specialistiche, in quanto, nel bando, sono riportati soltanto il numero dei posti messi a concorso per provincia e per ruolo, senza ulteriori specifiche; pertanto, tutti i militari specialisti che presentano domanda di trasferimento non hanno contezza della reale situazione deficitaria di loro competenza, né tanto meno, le province o i reparti deficitari possono beneficiare di eventuale personale specializzato partecipante alla procedura, atteso che il parere dell'organo tecnico, ancorché favorevole, non sarebbe di per sé sufficiente a movimentare il militare, in quanto quest'ultimo potrebbe occupare una posizione in graduatoria non utile al trasferimento.

***PROPOSTA**:* Un bando separato, per ogni specializzazione, potrebbe quindi consentire un incontro sicuramente più puntuale tra "domanda" e "offerta", mentre la previsione di almeno un posto riservato agli specializzati andrebbe incontro alle legittime aspettative del personale di ottenere un trasferimento.

PARERE ORGANO TECNICO – PERSONALE SPECIALIZZATO

Ulteriore criticità riscontrata nella formulazione dei criteri che regolamentano la movimentazione del personale specializzato è l'assoggettamento al parere vincolante dell'organo tecnico, che valuta favorevolmente o meno l'impiego del militare presso la sede ambita dal concorrente. Il diniego è spesso correlato al principio secondo il quale il militare non possa lasciare l'attuale sede di impiego, qualora quest'ultima sia deficitaria.

***PROPOSTE**:*

- Non tenere conto del parere dell'Organo tecnico qualora la vacanza organica sia presente nella sede di destinazione richiesta.
- Qualora il militare sia utilmente collocato in graduatoria per ottenere il trasferimento, nel caso in cui il previsto parere dell'organo tecnico fosse negativo per carenze di organico, prevedere l'accoglimento dell'istanza sospendendola fino al ripianamento della posizione richiesta tramite interpello nazionale e/o formazione di unità di personale da destinare in tale sede di impiego.

MANUTENTORI SISTEMI DI TELECOMUNICAZIONE

La figura del "Manutentore Sistemi di Telecomunicazione" è ormai prevista solo nei Comandi Regionali/Re.T.L.A. ed equiparati, escludendo l'impiego degli MST nei Comandi Provinciali, con intuibili risvolti sulla mobilità degli stessi.

PROPOSTE:

- Anche per questa specializzazione un bando separato consentirebbe un incontro sicuramente più puntuale tra “domanda” e “offerta”, permettendo di conoscere le effettive carenze organiche.
- Per il personale specializzato “Manutentore Sistemi di Telecomunicazione”, la cui figura non è più prevista in ambito di Comando Provinciale, si ritiene utile la reintroduzione della figura di tale specialista in ambito di Comando di III livello. Ciò consentirebbe di ampliare le possibilità di impiego nella provincia desiderata soddisfacendo le inclinazioni del personale.

PERSONALE ATPI DEL RUOLO ISPETTORI

Con specifico riferimento alla categoria Ispettori dello specifico comparto, la problematica relativa alla loro mobilità è molto probabilmente connessa alla mancata previsione organica di tale categoria presso i reparti ATPI, nonostante la considerevole implementazione di tale ruolo negli ultimi anni.

Una revisione organica in tale ambito potrebbe sicuramente consentire una maggiore mobilità di tale personale. Dalla consultazione delle “Disposizioni in tema di “Piano nazionale degli impieghi “per bandi”” per l’anno 2025 si evidenzia, infatti, che ad eccezione della Legione Allievi, sede di Orvieto, e della provincia di Piacenza, dove sono stati garantiti 2 (due) posti, in nessun’altra provincia, per la categoria in parola, è stato messo a bando più di un posto disponibile.

Una più attenta ed oculata distribuzione dei finanzieri al termine dei corsi di formazione o post- formazione ATPI consentirebbe, anche in prospettiva, la messa a bando di più posti utili per la dedicata procedura di mobilità.

Anche per lo speciale Comparto i posti banditi per la procedura di mobilità non rappresentano, nella maggior parte dei casi, l’effettiva carenza organica dei reparti.

Infatti, anche per i Reparti del Nord Italia, ove notoriamente la carenza di ispettori e sovrintendenti ATPI è sicuramente superiore, è stato bandito negli ultimi due anni un solo posto disponibile.

Inoltre, si evidenzia quella che appare come una sperequazione nei confronti del personale ATPI con più anni di servizio nelle categorie ispettori e sovrintendenti: molto spesso l’unico posto messo a bando viene attribuito a un collega che da poco tempo è transitato in quella categoria attraverso concorso interno, ma che probabilmente ha una maggiore anzianità di servizio e, conseguentemente, un punteggio maggiore.

A titolo esemplificativo, nel 2022 su 24 posti messi in bando per la categoria ben 18 sono stati assegnati a neo-ispettori del corso interno; nel 2023 9 su 16 e nel 2024 10 su 15.

Questo ha portato, negli anni, ad un notevole malcontento tra il personale appartenente a questa categoria, che percepisce in qualche modo non rispettati i principi ispiratori delle disposizioni in materia di “Piano nazionale degli impieghi “per bandi””.

PROPOSTE:

- Si ritiene necessario riformulare la previsione organica del ruolo ispettori presso i reparti ATPI e, contestualmente, aumentare il numero di posti messi a bando per tale categoria a due, anziché uno, in modo da consentire una maggiore movimentazione di personale, anche contenendo la saturazione delle carenze organiche che potrebbe derivare dalle assegnazioni di specializzati provenienti dai corsi. Si ritiene, infatti, necessario considerare che la necessità di assegnare ai Reparti personale più giovane di età viene meno per gli ATPI, che hanno limiti di età per mantenere la

specializzazione e che comunque vengono sottoposti periodicamente a prove di aggiornamento o mantenimento.

- Si chiede di prevedere, già tra le disposizioni in tema di "Piano nazionale degli impieghi per bandi" per l'anno 2026, un meccanismo che tenga conto e riequilibri gli effetti di un'immissione massiccia di personale dai corsi interni.

PERSONALE IN FORZA A REPARTI DI ESECUZIONE DEL SERVIZIO ALLA SEDE DI ROMA

La formulazione del Piano Nazionale degli impieghi per bandi, anno 2025 (così come quella degli anni precedenti) prevede l'impossibilità di richiedere il trasferimento, con riferimento al personale in forza a reparti di esecuzione del servizio alla sede di Roma, per un Comando di Corpo insistente nell'area capitolina non avente carattere "operativo".

Tale limitazione, prevista esclusivamente per il personale in servizio nella Capitale, crea una discrasia difficilmente superabile che ricade sui militari assegnati a reparti operativi che, pur avendo maturato anzianità e punteggio sufficienti, non possono presentare domanda per un Reparto legittimamente ambito ma di carattere non operativo e che consentirebbe di migliorare la propria qualità di vita personale e anche professionale.

Basti pensare, ad esempio, a personale con residenza ad Ostia e impiegato in un Nucleo Speciale: lo stesso si trova costretto, quotidianamente, a percorrere oltre 80 Km in una città dal traffico notoriamente congestionato soprattutto nelle ore di inizio e fine servizio, con un aggravio economico e di tempo sottratto alle famiglie e al recupero psicofisico.

Non meno trascurabile, inoltre, la legittima aspirazione professionale a cambiare incarico o reparto. Tale disfunzione viene ancor più acuita dalla particolare circostanza per cui, all'interno dei Reparti di esecuzione del servizio, il personale in forza alle articolazioni di staff è considerato per il Piano degli Impieghi alla stregua dei colleghi impiegati nelle articolazioni operative, subendone perciò le conseguenze limitative in termini di impiego. Per converso, nell'attribuzione del FESI il medesimo personale viene considerato come non operativo.

Ne consegue che la suddetta preclusione diventi, oltre che penalizzante, anche oltremodo discriminatoria per il personale che sconta la "colpa" di essere assegnato presso quella tipologia di Reparto e nella città di Roma.

***PROPOSTA**:* Eliminare il divieto di richiedere il trasferimento presso un Comando di corpo insistente nell'area capitolina non avente carattere operativo.

PERSONALE IN FORZA AL COMANDO TUTELA ECONOMIA E FINANZA

La procedura annuale di mobilità per il 2025 ha riguardato gli avvicendamenti:

- alle province/sedi dettagliatamente elencate negli allegati da 1 a 6;
- nel numero dei posti individuati con determinazione dell'Autorità di vertice.

In particolare, la procedura è rivolta al personale che aspiri a essere trasferito presso:

(1) una provincia, sia che risulti impiegato presso un diverso Comando di Corpo sia che già presti servizio in altra provincia del medesimo Comando Regionale di appartenenza;

(2) una sede (nell'ambito dei Comandi equiparati a quelli Regionali), sia che risulti impiegato presso un diverso Comando di Corpo sia che già presti servizio in altra sede del medesimo Comando equiparato a quello Regionale;

(3) una sede "disagiata" o "particolarmente disagiata", laddove «bandite».

Al riguardo, si precisa che la possibilità di partecipare alla procedura è accordata a tutto il personale, ovunque in forza.

Di contro, non è ammessa la possibilità, tra le altre esclusioni, di richiedere il trasferimento presso una provincia/reparto ubicata/o alla stessa sede da parte di personale in forza alle sedi di Milano, Palermo e Reggio Calabria del Comando Tutela Economia e Finanza.

***PROPOSTA**:* Eliminare il divieto di richiedere il trasferimento per una provincia/reparto ubicata/o alla stessa sede da parte del personale in forza alle sedi di Milano, Palermo e Reggio Calabria del Comando Tutela Economia e Finanza.

PERSONALE IN POSSESSO DI SPECIALIZZAZIONI DEL COMPARTO AEREO

Specialisti Antincendio

Per quanto concerne gli specialisti antincendio, occorre evidenziare che in alcune Sezioni Aeree (Venezia, Rimini, Bari, Napoli, Lamezia Terme e Genova), a parità di aeromobile in dotazione, la particolare figura non risulta essere prevista in organico.

Da sottolineare inoltre che, in tutta Italia, una buona percentuale (circa il 50%) degli specialisti antincendio riveste il grado di ispettore.

Questa figura però è prevista soltanto a Pratica di Mare con la conseguenza che il personale appartenente alla categoria Ispettori, in buona sostanza, si vede preclusa la possibilità di accedere al piano degli impieghi.

Manutentori di aeromobili

Al riguardo, invece, della specializzazione di manutentore sarebbe necessario, al fine di favorire la loro mobilità, bandire dei posti che tengano conto soltanto della stessa e non del grado rivestito.

Operatori sistemi di bordo

Problematica analoga al personale manutentore di aeromobili

Piloti di elicottero

Al riguardo della specializzazione BPE si segnala una rigidità nel sistema di mobilità che attualmente si basa sulla categoria di appartenenza, piuttosto che sulla specializzazione tecnico-operativa posseduta.

Tale impostazione limita fortemente le possibilità di impiego per il personale che, pur in possesso della necessaria abilitazione tecnico-specialistica, si vede escluso da specifici incarichi operativi per motivi meramente legati al ruolo.

A titolo esemplificativo, si evidenzia come nel bando 2025 siano state previste n. 10 vacanze per la categoria Sovrintendenti e n. 8 per la categoria Appuntati e Finanzieri. Tuttavia, ad oggi risultano in servizio solo n. 5 Sovrintendenti e n. 8 Appuntati e Finanzieri in possesso della specializzazione “BPE”, con l’aggravante che il recente concorso indetto per la selezione di n. 6 Ispettori esclude di fatto ogni possibilità di partecipazione al personale appartenente ad altre categorie, sebbene tecnicamente idoneo.

Questo approccio rischia di compromettere l’efficienza operativa del comparto aereo e la funzionalità stessa del servizio, in quanto introduce un vincolo non tecnico alla gestione delle risorse specializzate.

È infatti imprescindibile che, in un ambito così peculiare e tecnico come quello aeronautico, l’impiego del personale avvenga sulla base delle competenze e delle abilitazioni possedute, e non in funzione della categoria o del grado.

***PROPOSTA**:* Alla luce di quanto sopra, si ritiene strategico e urgente avviare una profonda revisione del modello attuale, superando la distinzione per categorie gerarchiche e prevedendo una classificazione e un piano impieghi fondati esclusivamente sulle specializzazioni tecnico-operative.

In tale ottica, ogni figura professionale del Comparto aereo dovrebbe avere le stesse opportunità di mobilità, a prescindere dalla categoria, al fine di garantire l'omogeneità, l'efficacia e la continuità del servizio.

PERSONALE IN POSSESSO DI SPECIALIZZAZIONI DEL COMPARTO CINOFILI

In considerazione del fatto che la specializzazione di "Conduttore" è attribuita sia al ruolo App./Fin. che al ruolo Sovrintendenti, senza alcuna rilevante distinzione di compiti e competenze legate alla specializzazione posseduta, si ritiene utile prevedere che si proceda al ripianamento delle vacanze organiche per unità di personale senza tener conto della categoria di appartenenza.

L'esigenza è determinata soprattutto dal fatto che le piante organiche prevedono un numero ridotto di sovrintendenti, circostanza che, messa in relazione con il numero ormai crescente di personale che accede al ruolo tramite concorso interno, sta determinando l'impossibilità per i sovrintendenti di accedere al piano degli impieghi e nel contempo mortificando la legittima aspirazione dei finanzieri alla progressione di carriera, costretti a restare nella categoria per poter sperare di ottenere un trasferimento nell'ambito del piano degli impieghi.

***PROPOSTA**:* Si ritiene utile prevedere nelle more di ripianamento delle vacanze organiche una procedura di mobilità per unità di personale senza tener conto della categoria di appartenenza.

PIANO DEGLI IMPIEGHI CONTINGENTE DI MARE

L'attuale sistema di mobilità per il Contingente di mare, pur rivisitato nel tempo, risulta oggi non più rispondente alle reali esigenze operative, professionali e familiari del personale, né coerente con la struttura e la distribuzione territoriale degli assetti navali.

Si evidenzia che in molteplici contesti territoriali, al riguardo delle Stazioni Navali e delle Sezioni Operative Navali da molti anni non vengono messi a bando posti utili a ripianare le vacanze organiche di alcune categorie e specializzazioni mentre, invece, l'assegnazione del personale proveniente dai corsi di formazione continua a "saturare" le sedi di nuova istituzione o di maggiore attrattività. Ciò impedisce di fatto ogni concreta possibilità di mobilità per il personale con una maggiore anzianità di servizio.

In particolare, anche per il Contingente di mare, si evidenzia come:

- le "vacanze organiche" non riflettano le reali carenze dei Reparti navali - che devono essere commisurate alle unità navali assegnate al Reparto e, conseguentemente, al personale previsto dalle relative tabelle organiche; i posti teoricamente vacanti risultano di fatto coperti da personale assegnato al termine dei corsi, precludendo la mobilità del personale già in servizio;
- alcune Stazioni Navali e Sezioni Operative Navali non compaiano nei piani impieghi periodici da parecchi anni, determinando una sostanziale impossibilità di rientro per il personale originario di quelle regioni;
- il vincolo sessennale di permanenza obbligatoria nel medesimo Reparto costituisce un ulteriore fattore di stallo del sistema, poiché impedisce la fisiologica rotazione del personale e rallenta il naturale ricambio interno;

- nel comparto ordinario e in altri settori specialistici (es. ATPI) è già stata già prevista la possibilità di pubblicare almeno un posto per categoria all'anno, a prescindere dalle carenze organiche.

PROPOSTE:

- Pubblicare annualmente almeno un posto disponibile per categoria per ciascun Reparto navale, anche in assenza di carenze organiche, al fine di garantire il principio di rotazione e le legittime aspettative di mobilità.
- Prevedere la rimodulazione del vincolo sessennale, prevedendo la possibilità per il personale di presentare domanda di trasferimento con maggiore frequenza.
- Attuare una revisione strutturale del Piano Nazionale degli Impieghi del personale del Servizio Navale, con l'introduzione di criteri di pubblicazione dei posti che assicurino un'equa distribuzione territoriale e una reale possibilità di mobilità per tutte le categorie e qualifiche.
- Pubblicazione preventiva delle effettive carenze organiche per categoria e specializzazione, da ripianare prioritariamente mediante il piano degli impieghi e solo successivamente attraverso l'assegnazione del personale al termine dei corsi di formazione.
- Previsione di sistemi di premialità che tengano conto del carico di lavoro e del rischio che impattano sulla condizione lavorativa e anche psicologica del personale che presta servizio in Reparti non qualificati come sedi disagiate (ad esempio Reparti fortemente interessati da fenomeni di immigrazione).

CONCLUSIONI

A fattor comune, si ritiene che sia necessaria e non più procrastinabile una revisione del piano degli impieghi che, nel necessario contemperamento di esigenze che possono apparire contrapposte, tenga comunque conto delle aspettative del personale.

Le proposte qui riportate sono state selezionate tra centinaia di segnalazioni e valutate attentamente, nella consapevolezza che vada sicuramente salvaguardata la funzionalità dei Reparti.

Infatti, non c'è alcuna proposta che ne mini l'efficienza, ma al contrario contiene spunti di riflessione importanti che vanno nella direzione di una migliore funzionalità sia con riferimento ai Reparti che alla motivazione e all'affezione del personale, il quale, di fronte a una maggiore sensibilità da parte dell'Amministrazione, potrebbe ritrovare uno spirito di Corpo ormai sopito.

Infine, si intende stimolare una riflessione sui corposi passaggi di categoria degli ultimi anni, i cui effetti sono ormai visibili nei Reparti: le piante organiche non appaiono più coerenti con il mutato assetto delle risorse umane, provocando conseguenti sbilanciamenti nelle vacanze organiche di riferimento per il Piano degli impieghi.

Pur consapevoli, come già espresso in premessa, dell'esclusione delle materie concernenti l'impiego del personale dalle competenze delle Organizzazioni sindacali, ci preme evidenziare che quanto riportato in questo documento, seppur non esaustivo, proviene dagli uomini e dalle donne della Guardia di Finanza e in quanto tale merita di essere letto ed analizzato da chi, ai vertici della nostra Amministrazione, ha il potere di incidere su un aspetto fondamentale delle nostre vite.

Roma, 18 novembre 2025