

Roma, 7 giugno 2022

NOTIZIARIO N. 52

AGENZIA DOGANE E MONOPOLI: FINALMENTE VEDE LA LUCE L'ACCORDO DEFINITIVO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Entro 15 giorni partirà la procedura per la presentazione delle domande. Sbloccato anche l'accordo per il Fondo risorse decentrate per l'anno 2020 e discusso un possibile accordo sull'incentivazione delle funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Come scritto nel titolo del presente notiziario, finalmente dopo 4 mesi e mezzo dalla firma dell'ipotesi di accordo (21 gennaio scorso) oggi abbiamo potuto sottoscrivere l'accordo definitivo che permetterà tra circa quindici giorni di far partire la procedura che consentirà **al 49% dei lavoratori di poter guadagnare una fascia economica superiore con decorrenza 1 gennaio 2022.**

Il ritardo accumulato è stato dovuto ai numerosi rilievi che gli organismi di controllo avevano posto sull'accordo e che alla fine sono stati superati.

L'unica condizione che come Agenzie e sindacati abbiamo dovuto accettare pena la bocciatura dell'accordo, è stata **la rimodulazione del punteggio assegnato alla valutazione a scapito di quello previsto per l'esperienza professionale,** in quanto, a parere della Funzione Pubblica, il peso attribuito alla valutazione era troppo basso rispetto agli altri criteri. In sostanza, come potete vedere nella tabella dei criteri presente all'interno dell'accordo, il punteggio totale per l'esperienza professionale è stato diminuito di un solo punto (portandolo da 22 a 21 per 1 e 2 area e da 21 a 20 per la 3 area). Di contro, il punteggio complessivo per la valutazione della performance è stato aumentato da 4 a 5 punti.

Avremmo volentieri fatto a meno di questa modifica, ma si sarebbe corso il serio rischio di non veder decollare per chissà quanto tempo ancora questa **prima procedura,** che invece ora deve partire in modo spedito e concludersi nel tempo più breve possibile, perché ricordiamo a tutti che, **in base all'accordo di programma firmato con l'Agenzia, sempre il 21 gennaio scorso,** l'impegno reciproco è quello di arrivare a far partire e concludere anche **una seconda procedura di progressioni** entro il corrente anno, per dar modo non solo al 49% dei colleghi di passare di fascia con questa prima procedura con decorrenza 1 gennaio 2022, ma anche **ad un altro 25% per cento di lavoratori** di ottenerla, e sempre con la medesima decorrenza.

Per questo come FLP abbiamo ritenuto di ribadire a tutti i presenti gli impegni comuni presi a gennaio, evidenziando che per raggiungere l'obiettivo ora è necessario che non si perda tempo e che la Direzione del Personale e con essa, le direzioni territoriali deputate a gestire le varie fasi della procedura, si prodighino in tal senso.

FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020

Oggi è stato sottoscritto anche l'accordo definitivo per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2020. Anche in questo caso, l'ipotesi di accordo è andata incontro a diversi rilievi da parte della Funzione Pubblica che hanno fatto ritardare di ben 5 mesi la sottoscrizione definitiva odierna.

In questo caso come FLP non abbiamo sottoscritto l'accordo, confermando la decisione assunta lo scorso 5 gennaio in occasione della firma dell'ipotesi, in quanto nella parte di accordo relativa alla performance individuale, il calcolo del premio spettante viene fatto utilizzando **il sistema di valutazione retroattiva**, frutto dell'accordo sindacale pessimo firmato da CGIL, CISL, UIL, Unsa a suo tempo.

Comunque, in virtù dell'accordo firmato, domani la Direzione del Personale farà partire una comunicazione alle direzioni territoriali per avere i dati relativi alle presenze, per cui se le direzioni li forniranno rapidamente, è auspicabile che già **nel mese di luglio possano essere messe in pagamento le indennità previste in accordo** (di disagio, di confine, di area metropolitana, di mansione per i centralinisti non vedenti e di rischio).

Una riflessione per i futuri accordi: come FLP (lo diciamo da tempo e lo ribadiamo più che mai ora) riteniamo che l'attuale impostazione di erogazione del salario accessorio, e in particolare quella relativa al sistema indennitario, sia profondamente da rivisitare e quindi proseguiamo con le nostre proposte in tal senso sperando di trovare "compagni" sindacali sulla nostra strada.

Lo diciamo anche perché ad esempio uno dei rilievi fatti dalla Funzione Pubblica sull'ipotesi di accordo e che lo ha tenuto in stallo per 5 mesi, è stato quello relativo alla mancata individuazione di condizioni di riconoscimento per la corresponsione dell'indennità di area metropolitana. L'Agenzia ha faticato nel riuscire a trovare una motivazione plausibile in quanto tale indennità, a differenza di quella per il disagio, non è sorretta da una base normativa. Stavolta quindi è passata. Ma la prossima volta?

ACCORDO SULLA INCENTIVAZIONE DELLE FUNZIONI TECNICHE ex art. 113, del D.LGS. n. 50/16

Stamattina abbiamo ripreso anche la contrattazione interrotta il 18 novembre 2020 riguardante l'incentivazione delle funzioni tecniche ex art. 113 del d.lgvo 50/16 (codice degli appalti).

Rispetto a quella riunione, l'Agenzia, insieme a una bozza di regolamento ci ha consegnato anche una bozza di accordo sindacale, per disciplinare l'attribuzione di incentivi al personale impiegato nelle specifiche attività (gare di appalto di lavori con e senza collaudo statico, di servizi e forniture).

Come FLP abbiamo ribadito la nostra volontà di addivenire a un accordo finalizzato all'attribuzione di questi incentivi, **evidenziando però la delicatezza della materia trattata, tenuto conto che l'entità degli incentivi è rilevante e che le figure professionali che possono svolgere determinate attività sono ridotte**. Ma non per questo pensiamo che quindi non vada sfruttata la possibilità che la norma offre, pur con le sue rigidità, di destinare soldi alla remunerazione di parte del personale.

Tra l'altro evidenziamo che la finalità del regolamento è quella di valorizzare e riconoscere a quella parte del personale, tecnico e amministrativo, coinvolto nelle fasi dei procedimenti di gare di appalto, **attività oggi spesso "scansate" dai colleghi per i particolari profili di responsabilità che ne derivano**.

Detta questione riguarda sia personale degli uffici centrali che di quelli periferici, con esclusione del personale dirigenziale.

Condividendo quindi la finalità, come FLP abbiamo avanzato le seguenti richieste:

- istituzione di un albo / anagrafe dell’Agenzia (da pubblicare sul sito ADM) del personale avente i requisiti previsti dall’art. 31 del d.lgvo 50/16 (Codice degli appalti), di quello attualmente in servizio negli uffici deputati alla gestione delle attività e di quello eventualmente interessato a poterle svolgere;
- previsione di un criterio di turnazione / assegnazione degli incarichi, anche tramite possibili interPELLI o altre analoghe procedure, per permettere anche al personale non facente parte degli uffici che curano le attività, di potersi mettere in gioco;
- previsione della destinazione delle possibili eccedenze (parte degli importi che in virtù di norme potrebbero non essere erogate al personale destinatario degli incentivi) per alimentare ulteriori iniziative di welfare aziendale oltre quelle già previste con gli accordi firmati recentemente o per riversarle sul Fondo risorse decentrate del personale, qualora le norme consentissero tale possibilità.

L’Agenzia ha preso nota delle nostre posizioni, così come quelle degli altri sindacati presenti, e si è riservata degli approfondimenti in attesa di una nuova convocazione.

PASSAGGIO DALLA 2° ALLA 3° AREA – INQUADRAMENTO IDONEI

L’Agenzia ha ribadito quanto da noi già conosciuto, e cioè che ancora non ha ricevuto la comunicazione della Funzione Pubblica per poter procedere, ma che pensa di ricevere a breve.

Per cui al momento rimane ferma la previsione che entro il mese di giugno i colleghi idonei verranno inquadrati in 3° area.

L’UFFICIO STAMPA