



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

Via Nazionale n. 243, 00184, Roma
tel. 06/481.95.07 - salfi@confsal-unsal.it



ADM

RIUNIONE DEL 14 SETTEMBRE 2023 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALE (PEO) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

In data 14 settembre 2023, si è svolto presso la Direzione Centrale del Personale un incontro sui seguenti punti:

- progressioni economiche all'interno delle aree - art. 14 del nuovo CCNL delle Funzioni Centrali (3^a step);
- Incentivi per funzioni tecniche ai sensi decreto legislativo 36/2023.

In merito al primo punto all'ordine del giorno, il Direttore Centrale del Personale, dott. Flore, ha premesso che la proposta presentata teneva conto delle varie istanze manifestate dalle OO.SS. nel corso della precedente riunione. Ha altresì sottolineato, che la criticità principale per rispettare la dichiarazione di intenti concordata nel gennaio del 2022 con OO.SS. nazionali (garantire a tutti in due anni un passaggio) si scontra con il vincolo del 50% di passaggi possibili in relazione alla platea. L'Amministrazione, comunque per tener fede all'impegno, ha previsto 3.479 passaggi complessivi all'interno delle Aree, sulla base di una platea formata dal personale non vincitore delle due procedure 2022. Tale prospettiva è stata recepita positivamente dalle OO.SS. benché siano state avanzate varie riflessioni che, tuttavia, trovano un contemperamento nel dover trattare l'argomento PEO con le nuove previsioni del vigente CCNL e senza voler nemmeno nascondere che le novità potrebbero non necessariamente essere accolte dagli organi di controllo. Possibilità di cui la nostra sigla è conscia ma che la riterrebbe come un gravoso appesantimento di una procedura di giusto riconoscimento dell'impegno dei Lavoratori sia per la professionalità acquisita, sia per i risultati anche individualmente raggiunti (certificati dalle valutazioni).

Successivamente sono stati esaminati i criteri su cui basare la procedura, che trovano fondamento nell'Art. 14 CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, in particolare:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;

- 2) esperienza professionale maturata;
- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art 31 (destinatari e processi della formazione).

L'Amministrazione per il criterio 1), e dopo opportune valutazioni con le OO.SS. presenti al tavolo negoziale, ha proposto una suddivisione del punteggio della valutazione in cinque fasce a cui corrispondono punteggi da un massimo di 40 ad un minimo di 28.

La nostra Delegazione ha ribadito all'Amministrazione l'importanza di ben modulare i punteggi al fine di garantire un punteggio più congruo e lineare evitando, eventualmente, l'ipotesi di eccessive sovrapposizioni di Personale a pari punteggio in considerazione della cospicua platea di partecipanti per singola Area (essendo ormai venuto meno il concetto di fasce economiche). In ogni caso la nostra O.S. ha chiesto e ottenuto che nel caso di parità di punteggio l'ordine delle graduatorie sarà determinato: 1) la maggiore anzianità nell'area di appartenenza; 2) la maggiore età anagrafica.

Molto dibattuto è stato, altresì, il punteggio da attribuire all'esperienza professionale che ha visto l'Amministrazione proporre un massimo di 35 punti e, solo dopo una serie di interventi della nostra Delegazione unitamente alle altre OO.SS., tale punteggio è stato aumentato, al fine di riconoscere ai Colleghi un punteggio qualificante per consentire a chi negli ultimi anni non è stato beneficiario di alcun passaggio di fascia, completando così il terzo step delle progressioni economiche. Alla fine, dopo lunga trattativa, il punteggio massimo concordato per l'esperienza professionale maturata è stato elevato a 37.

È opportuno evidenziare che è stata accolta, nel calcolo del punteggio di cui sopra, la nostra istanza di non prevedere un punteggio aggiuntivo per chi ha ricoperto pro-tempore incarichi dirigenziali. L'Amministrazione, in verità, ha addirittura escluso eventuali punteggi aggiuntivi al Personale che ha ricoperto incarichi di responsabilità.

L'ultimo aspetto esaminato e inerente alla procedura PEO ha riguardato i titoli di studio (punteggio massimo 23 punti). In merito la nostra Delegazione, in primis, intervenendo relativamente al punteggio proposto dall'Amministrazione per il possesso del diploma di scuola secondaria di II grado, a nostro giudizio basso, ha chiesto a gran voce che fosse adeguatamente valutato e rispondesse alle aspettative dei numerosi Colleghi in servizio presso l'agenzia delle Dogane e dei Monopoli. Successivamente, siamo altresì intervenuti con forza per riconoscere al Personale che ha acquisito un master di primo livello almeno un punto, tenuto conto che l'Amministrazione, per semplificare (almeno così ci è stato detto), aveva proposto di valorizzare solo master di secondo livello. Detta semplificazione non ha trovato la nostra disponibilità, viceversa riteniamo che quei Colleghi/e che hanno acquisito tali titoli, spesso con sacrificio personale e familiare, ed a vantaggio

dell'Amministrazione, meritano un giusto riconoscimento, cosa che peraltro è sempre avvenuta in tutte le pregresse procedure.

L'Amministrazione, preso atto di quanto rappresentato dalle OO.SS. presenti, nonché recependo quasi nella totalità le proposte ricevute, si è riservata di presentare "l'ipotesi di accordo sulle PEO" per la firma in data odierna (18 settembre 2023) ma sembra che sia intervenuto un ritardo di un paio di giorni.

È stato, poi, ripreso il secondo punto dell'incontro riguardante le gli "incentivi per funzioni tecniche" anche con la presenza del Dott. Chiara (Direttore Centrale di Amministrazione e Finanza), ed è stata comunicata la sospensione della Determinazione Direttoriale del 14 agosto u.s. in merito a tali incentivi, comunicazione accolta positivamente in quanto - elemento caratterizzante - consentiva alle OO.SS. di potersi confrontare con l'Amministrazione al fine di cercare soluzioni migliorative per poter attuare pienamente e linearmente la misura prevista dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023.

La nostra Delegazione sugli incentivi per funzioni tecniche ha fatto, innanzitutto, presente la circostanza che il Sindacato è stato inopinatamente escluso e, con l'occasione, ha chiesto all'Amministrazione di chiarire se intendesse proseguire sulla strada unilateralmente o avesse intenzione di coinvolgere fattivamente i Rappresentanti dei Lavoratori.

Per quanto ci riguarda, il coinvolgimento del Sindacato è già insito nella previsione normativa di cui all'articolo 1 del D. Lgs. 36/2023, che, per quanto riguarda la corresponsione degli incentivi, demanda alla contrattazione collettiva le modalità di attuazione. Da ciò ne deriva che le Organizzazioni Sindacali si devono interessare degli emolumenti che vengono corrisposti al Personale e che costituiscono, comunque, "salario accessorio" anche se le relative somme non entrano nel Fondo Risorse Decentrate.

Stante la particolare tipologia di tali emolumenti, si dovranno prevedere dei correttivi al fine di evitare che solo certe professionalità possano usufruirne poiché in alcuni casi, avranno un grosso impatto sul salario accessorio, innescando altre problematiche che riguardano le altre figure di responsabilità.

Il nostro compito è quello di attuare una rappresentanza generalizzata dei Colleghi e contribuire ad un'equa distribuzione delle risorse mediante una oculata rotazione, ferme restando le professionalità particolari che ognuno possiede o che può pensare di acquisire attraverso studi/formazione/riqualificazione nonché le situazioni di particolari responsabilità.

Alla fine, la voce unanime che è emersa dal tavolo è stata quella di riportare il tutto nella discussione sindacale e ciò lo si può fare - trattandosi di particolari funzioni tecniche - solo attraverso l'istituzione di un apposito tavolo tecnico, nel quale l'Amministrazione si incontrerà con le Rappresentanze Sindacali al fine di prendere in considerazione ogni elemento qualificante per la distribuzione delle risorse ed aumentare il più possibile la platea degli aventi diritto.

Il dott. Chiara e il Direttore Centrale del Personale hanno manifestato l'esigenza di partire subito nella fase di incontri poiché la procedura dovrà quanto prima essere operativa, - al più tardi - dal prossimo anno.

LA DELEGAZIONE UNSA (Veltri, Eremita, Paduano, Lamberti, Califano)

Roma, 18 settembre 2023

**IL COORDINATORE NAZIONALE
Valentino Sempreboni**