



**FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA**

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

Via Nazionale n. 243, 00184, Roma  
tel. 06/481.95.07 - [salfi@confisal-unsal.it](mailto:salfi@confisal-unsal.it)



## **AGENZIA DELLE ACCISE, DOGANE E MONOPOLI**

### **Ipotesi di accordo sugli sviluppi economici all'interno delle Aree anno 2021 e Intesa programmatica per ulteriori sviluppi economici anni 2022-2023**

Il 21 gennaio 2022 le OO.SS. Nazionali si sono incontrate con la Direzione Centrale del Personale per continuare la discussione già aperta nella precedente riunione del 5 gennaio u.s. concernente l'eventuale sottoscrizione di un'ipotesi di accordo sull'attuazione degli sviluppi economici all'interno delle Aree, anche in riferimento alla clausola della Preintesa relativa al nuovo CCNL/Funzioni Centrali 2019-2021 la quale prevede che *“le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina”*.

L'incontro si è aperto con l'intervento del Direttore Centrale del Personale, dott. Rocco Flore, che ha proposto, anche in riferimento ad alcuni approfondimenti avuti con la Funzione Pubblica, un'**ipotesi di accordo sui passaggi economici di fascia all'interno delle Aree in conto 2021**, precisando che l'ipotesi di accordo, previo superamento del vaglio degli organi di controllo, avrà la decorrenza economica dell'anno in cui verranno pubblicate le graduatorie.

La nostra O.S., fautrice da tempo delle rivendicazioni dei Lavoratori in attesa di progressioni economiche, ha espresso il proprio apprezzamento circa l'attivazione di una progressione economica all'interno delle Aree per il Personale in conto 2021, cosa che favorirebbe positivi risvolti anche per l'anno in corso con l'eventuale possibilità di esperire, ultimata la procedura proposta, una nuova tornata in conto 2022. La nostra Delegazione, in merito, ha ribadito anche la contestuale necessità di una **“Intesa Programmatica”**, poi raggiunta, quale importante fulcro per gli sviluppi economici all'interno delle aree per il biennio 2022-2023 e ciò al fine di poter ricomprendere negli sviluppi economici tutti i lavoratori in un'ottica inclusiva.

L'Amministrazione è addivenuta a concordare sull'opportunità della citata Intesa e, pertanto, si è proceduto ad esaminare l'ipotesi di accordo sulle progressioni 2021.

L'ipotesi in parola prevede 3.618 passaggi che rappresentano il 49% degli "aventi diritto" a partecipare.

In merito ai punteggi, ai fini delle graduatorie, si evidenzia un sostanziale riconoscimento dell'esperienza professionale e dei titoli di studio mentre si è discusso ampiamente per quanto riguarda gli "incarichi di servizio" dei quali alcuni erano stati tenuti in considerazione nelle procedure precedenti mentre all'attualità per i medesimi è sorta la tendenza a ridurre la loro incidenza. La nostra Delegazione, in merito, ha criticato il misconoscimento di tante responsabilità meritevoli di essere prese in considerazione, ma dal consesso è stato ritenuto, in modo riduttivo, riconoscere solo i punteggi inerenti alle posizioni idr, p.o. e poer e ad alcune altre specifiche responsabilità di articolazione interne. La discussione poteva offrire numerosi altri spunti ed evidenze, ma è chiaro che lo sforzo primario riguardava la possibilità di perseguire un'utile procedura di progressioni ricadente nell'anno 2021. Si sottolinea, poi, che gli incarichi di servizio valutabili decorrono dal 2017 anziché dall'ultima procedura del 2019.

In merito all'incidenza del punteggio della "valutazione", dopo lunga discussione con l'Amministrazione, si è giunti ad una rideterminazione di un massimo di 4 punti, anziché i 5 proposti dall'Agenzia, riferibili alla media delle valutazioni del biennio 2019-2020 e, diversamente da quanto proposto dall'Agenzia (60% - 40%), con una riduzione del peso per il "contributo individuale" fino al 50% e contestuale aumento al 50% per i "risultati della struttura", questi ultimi derivanti dall'obiettivo Sivad del dirigente dell'ufficio al netto delle capacità manageriali.

Si evidenzia, infine, che potranno partecipare alle procedure tutti i dipendenti "in organico" all'Agenzia delle Dogane e Monopoli alla data del 1° gennaio 2021 e con una permanenza minima di 2 anni nella fascia immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre, ma come ribadito in premessa la decorrenza economica avrà effetto dall'anno di pubblicazione della graduatoria.

La nostra O.S. ha richiesto, a margine dell'incontro, eventuali novità circa gli "idonei" del passaggio da II a III Area del personale, ovvero i tempi per il loro inquadramento in III Area.

È stata inoltre sottolineata la necessità di conoscere la tempistica relativa alla erogazione della *performance* 2020, attualmente al vaglio per la regolarità contabile, che ci è stato assicurato avverrà entro il prossimo febbraio.

L'Amministrazione in merito ha comunicato, che il tutto è legato alla tempistica dell'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di Personale, già presentato alle OO.SS. Nazionali e inviato prontamente agli Organi di controllo.

*La Delegazione CONFSAL-UNSA (Veltri, Eremita, Lamberti, Paduano, Califano)*

**Roma, 24 gennaio 2022**

**IL COORDINATORE NAZIONALE  
Valentino Sempreboni**