

Roma, 28 marzo 2024

NOTIZIARIO N. 20

ADM: ADESSO GLI ACCORDI LI SCRIVE DIRETTAMENTE LA FUNZIONE PUBBLICA. E SUI PASSAGGI TRA LE AREE ECCO LE PROPOSTE DELLA FLP **L'accordo sul Fondo 2022 riscritto da Funzione Pubblica, ma ci sono anche questioni organizzative da risolvere.**

Si è tenuto oggi un incontro tra le Organizzazioni Sindacali nazionali e l'Agazia delle Dogane e dei Monopoli. Il primo argomento trattato dimostra come abbia fatto bene la FLP a proporre proprio ieri, ad ARAN e sindacati firmatari, un'interpretazione autentica del CCNL delle Funzioni Centrali giacché negli ultimi anni gli accordi sindacali, pienamente legittimi, sono vittime delle incursioni di Funzione Pubblica, Ragioneria Generale dello Stato e ARAN con le sue interpretazioni; tutte e tre queste istituzioni, le prime due di controllo, la terza quale Agenzia per la negoziazione, sempre più spesso esorbitano dal loro ruolo e pretendono di cassare intere parti di accordi. È il caso che è successo per l'ennesima volta con l'accordo sindacale sul salario accessorio 2022 firmato il 19 dicembre scorso, di cui la Funzione Pubblica contesta parti che a nostro parere sono pienamente legittime, ma che ci mettono comunque di fronte ad un bivio: correggere nel senso dettato dalla Funzione Pubblica per pagare i lavoratori al più presto o aprire una vertenza nei confronti degli organi di controllo. È un film che si ripete troppo spesso e che deve risolversi su altri tavoli. La richiesta della FLP di interpretazione autentica di alcuni articoli del CCNL va in questa direzione. Speriamo che gli altri sindacati ci seguano e non si sottraggano al confronto.

Una cosa però i rilievi della Funzione Pubblica hanno fatto venire a galla e cioè le assolute carenze organizzative dell'Agazia: infatti, in attesa della riorganizzazione, che se va bene inizierà tra un anno o più, non è sufficiente stanziare i fondi per le posizioni organizzative e gli incarichi di responsabilità, ma vanno ben allocate le figure, meglio e soprattutto in modo più efficiente che in passato ed è quindi necessario un accordo sindacale nazionale in tal senso.

Il nuovo direttore dell'Agazia ha scelto di attuare una riorganizzazione su due step, attuando subito quella delle direzioni centrali e ridisegnando al momento esclusivamente le nuove POER (di cui al momento ancora non risultano terminate le procedure di conferimento), ma così facendo si è creata una situazione ancor più preoccupante in periferia. Infatti, vi sono oggi uffici locali privi di PO, di IDR e alcuni addirittura di POER giacché in qualche ufficio le POER che hanno vinto il concorso da dirigente non sono state rimpiazzate. L'attuale allocazione delle PO e degli Incarichi di Responsabilità è inefficiente perché ci sono dove spesso non servono mentre laddove servirebbero invece mancano.

E non possiamo pensare che, con un *refrain* che sta andando avanti oramai da troppo tempo “... in attesa della riorganizzazione definitiva ...” tutto rimanga come è ora.

È un problema da affrontare in fretta al tavolo nazionale e siamo fiduciosi di poterlo fare in modo unitario appena dopo Pasqua.

Passaggi tra le aree

È ripreso anche il confronto sui passaggi tra le aree, partito con una proposta dell'Agazia condivisibile in alcuni punti, ma assolutamente da modificare in altri. Ricordiamo che la *ratio* del CCNL è quella di

ricostruire un ordinamento professionale che parta dai processi operativi e dalle competenze sviluppate per svolgerli e il punto di arrivo dovrebbe essere quello di portare gli inquadramenti economici molto più vicini alle mansioni svolte e alle competenze acquisite.

Per questo il CCNL del Comparto Funzioni Centrali non solo ha dato la possibilità di fare nuovamente progressioni verticali, cioè da un'area all'altra, ma ha anche finanziato con lo 0,55 per cento del monte salari la prima applicazione di questa misura, dando altresì la possibilità di partecipare - fino al 31 dicembre 2024 - anche a coloro che non abbiano il titolo di studio per l'accesso dall'esterno (ad esempio, per la terza area, la laurea).

Bisogna fare quindi una procedura che sia equilibrata e permetta di rilevare le competenze acquisite. E qui c'è il primo problema: l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli non si è mai dotata di un sistema che permetta di rilevare chi ha fatto cosa e, soprattutto, quali competenze lavorative ha acquisito. Purtroppo è un problema di moltissime pubbliche amministrazioni da risolvere al più presto. Nel frattempo però deve trovarsi un metodo di valutazione giacché **il CCNL prevede che debbano essere valutate tre macro voci: l'esperienza di servizio, i titoli di studio e, per l'appunto, le competenze acquisite, anche nel contesto lavorativo.**

Per quest'ultima voce l'ADM ha proposto un colloquio, cioè una prova orale, che a nostro parere metterebbe tutto il futuro dei candidati nelle mani di valutazioni assolutamente discrezionali e come tali, suscettibili di poter sconfinare nell'arbitrarietà. La proposta della FLP è invece per una prova scritta a test predeterminati con somministrazione preventiva di una batteria di test tra i quali scegliere poi quelli oggetto della prova, ma sottolineando che questa deve essere un'eccezione giacché per il futuro è necessario dotarsi di una banca dati delle competenze certificate dall'Agenzia.

Sugli altri due criteri, per **l'esperienza professionale** siamo più o meno d'accordo sia per il tetto di punteggio individuato dall'Agenzia (40 punti su cento) che per il punteggio per anno (1,5 punti) ma abbiamo proposto anche una leggera differenziazione per gli anni prestati direttamente in ADM e quelli svolti nelle altre pubbliche amministrazioni.

Rispetto invece ai **titoli di studio**, la proposta dell'Agenzia non ci convince: non si può individuare una differenza di un punto tra il diploma e la laurea se vogliamo essere equi. Se è giusto apprezzare in maniera marcata l'anzianità di servizio (40 punti rispetto ai 30 degli altri due criteri), abbiamo chiesto di conteggiare la differenza tra titoli di studio con lo stesso metro, cioè in anni di servizio. Quindi, se tra un diploma e una laurea triennale ci sono tre anni di studio la differenza sia pari a tre anni di anzianità di servizio, e così via.

Le nostre proposte sono state acquisite dall'Agenzia al pari di quelle degli altri sindacati e speriamo di trovare una sintesi tutti insieme nelle prossime riunioni, per addivenire ad un accordo che speriamo di concludere nel tempo più breve possibile.

L'UFFICIO STAMPA