



Coordinamenti Nazionali Dogane e Monopoli

14 GIUGNO 2023: FIRMATO L'ACCORDO PARTONO LE NUOVE FAMIGLIE PROFESSIONALI

**PROSEGUE IL CONFRONTO SUI CRITERI PER LE PROCEDURE DI PASSAGGIO TRA LE
AREE E SUI CRITERI DI SELEZIONE DELLE POER
PREANNUNCIATO L'AVVIO DELLA TRATTATIVA SUI PASSAGGI ECONOMICI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

In data 14.06.2023 si è tenuto l'incontro tra ADM e OO.SS. nazionali avente per oggetto le Famiglie Professionali, i criteri di selezione per i passaggi verticali in deroga e i criteri di selezione delle POER.

Vogliamo tuttavia informarvi che, preliminarmente all'avvio della riunione, come CGIL - CISL e UIL, abbiamo chiesto al Direttore del Personale di calendarizzare un incontro per iniziare **a contrattare l'ulteriore procedura per i passaggi economici all'interno delle aree come concordata ad inizio 2022.**

Al riguardo l'Amministrazione, rappresentando la necessità di completare alcuni passaggi tecnici per formulare una proposta, ha preannunciato che sull'argomento sarà convocato uno specifico incontro entro la fine del mese.

Si è proceduto quindi a continuare la trattativa sulle Famiglie Professionali che ha portato alla sottoscrizione di un **Accordo che, di fatto, supera e chiude la scelta di spezzettare le funzioni in una molteplicità di profili professionali adottata dalla precedente gestione** e sulla quale a suo tempo avevamo rappresentato la nostra netta e ferma contrarietà.

Le nuove Famiglie Professionali - introdotte dal CCNL Funzioni Centrali nell'ambito del nuovo ordinamento del personale inquadrato per aree - sono improntate, con criteri di omogeneità, per tipologie e posizioni di lavoro. In tal modo il personale ADM, **con questo accordo, si vede ricostruiti i contenuti delle attività, delle professionalità e, finalmente, delle possibilità di carriera.**

L'accordo può essere sintetizzato così: una Famiglia inquadrata nell'Area degli Operatori, due Famiglie nell'Area degli Assistenti e quattro famiglie nell'Area dei Funzionari dove a quelle speculari con l'Area degli Assistenti (amministrativo/tributaria e tecnica) si aggiungono quelle per cui è prevista l'iscrizione all'albo (chimici/biologi e Ingegneri).

Sono previste per le stesse 4 famiglie anche le figure delle Elevate Responsabilità nella neo quarta Area.

Ma, come detto, l'accordo **consente a tutti i lavoratori, a partire dagli operatori fino alla quarta Area (quando sarà istituita), la possibilità di sviluppo di carriera**, restando nell'ambito delle competenze della propria famiglia e/o in un'altra Famiglia se in possesso dei requisiti di accesso previsti dal CCNL.

I dipendenti ADM in sostanza saranno inquadrati all'interno delle nuove Famiglie Professionali sulla base della tabella di equiparazione tra i vecchi profili e le nuove Famiglie e, grazie alla nostra specifica richiesta, potranno chiedere nel primo semestre dell'anno, di transitare in un'altra Famiglia Professionale se in possesso dei requisiti necessari.

Grazie alla sottoscrizione dell'accordo, **a seguire, è subito iniziato il confronto sui criteri per i prossimi passaggi verticali, previsti "in deroga" dall'art. 18 del CCNL.**

In proposito abbiamo immediatamente ribadito la necessità di **trovare soluzioni per i 151 idonei alla selezione per la terza Area. Tale soluzione è per noi condizione necessaria per determinare anche i nuovi criteri delle procedure**, sui quali comunque il confronto ha fatto passi avanti.

Nel merito abbiamo rappresentato che i criteri dovranno avere **il giusto equilibrio tra riconoscimento dei titoli (anzianità, titoli di studio, esperienza)** per non vanificare lo spirito contrattuale sulla applicazione della norma in deroga.

Ma, proprio per la nostra posizione che, come noto, è finalizzata ad ampliare le possibilità di carriera in favore dei nostri colleghi, abbiamo anche ribadito la necessità, con l'occasione della definizione delle Famiglie Professionali, di **rivedere le nuove dotazioni organiche in modo da attuare una operazione di "apicalizzazione" della dotazione organica della terza Area**, proprio per permettere ulteriori passaggi verticali già nell'ambito delle procedure in deroga previste dal CCNL.

L'amministrazione ha fatto proprie tutte le proposte del tavolo e si è riservata in uno dei prossimi incontri di presentarci una proposta più dettagliata.

Si è infine proceduto a continuare il confronto sui criteri di selezione delle POER. L'Amministrazione, recependo buona parte delle nostre proposte, ha riformulato una proposta che valorizza in maniera **marcata l'anzianità di servizio e i titoli di studio, ha ridimensionato il peso degli incarichi ricoperti precedentemente e facendo incidere la valutazione individuale con i criteri dell'ultimo passaggio di fascia**. Inoltre è prevista una sola prova orale su competenze specifiche per la Posizione a cui si partecipa che, di fatto, supera la farsa del videomessaggio adottata dalla precedente gestione negli ultimi mesi.

Come CGIL-CISL-UIL abbiamo chiesto di rinviare al prossimo incontro la chiusura del "confronto" sull'argomento POER per valutare meglio la proposta e eventualmente suggerire ulteriori correttivi.

L'incontro pertanto si è aggiornato ad una data presumibilmente dell'ultima settimana di giugno.

Roma 15 giugno 2023

FPCGIL
Iervolino

CISLFP
De Caro

UILPA
Procopio