



DOGANE E MONOPOLI

RIUNIONE DELL' 8 OTTOBRE 2026

In data 08 ottobre si è tenuto l'incontro in ADM avente ad oggetto

- le modifiche al Sistema di misurazione della Performance Individuale
- la mobilità volontaria compensativa
- primo confronto sul nuovo CCNI
- varie ed eventuali

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Nell'ambito del confronto sul Sistema di Valutazione l'Amministrazione ha illustrato, a seguito di una discussione già iniziata nel mese di luglio, le novità che saranno introdotte a partire dal 2027 fermo restando gli adeguamenti che si rendessero necessari a seguito delle disposizioni applicative che saranno emesse a seguito del Decreto di Merito del Ministro Zangrillo (L. 119/2026).

Abbiamo preso atto positivamente che alcune delle nostre osservazioni e proposte sull'argomento sono state accolte, e, anche se non tutte, registriamo un passo in avanti sull'argomento, seppur dobbiamo tenere ancora alta l'attenzione per migliorare ulteriormente questo istituto purtroppo previsto per legge.

Nello specifico:

Per i DIRIGENTI

— è stata accolta la richiesta di riformulare alcuni parametri comportamentali dei dirigenti di seconda fascia, che sono divenuti “Capacità decisionale e realizzativa” (accorpendo “Capacità di agire” e Capacità decisionale”), “Cooperazione interna ed esterna” (in luogo di “Pianificazione e organizzazione”), “Sviluppo e formazione del personale” (per disporre di un

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |

parametro di misurazione della formazione) e “Motivazione e gestione del personale” in luogo di “Sviluppo, motivazione e valutazione del personale”;

— è stata accolta la proposta di **valorizzare maggiormente gli obiettivi di produzione per i dirigenti degli uffici operativi**, e, quindi, il peso degli obiettivi operativi passa dal 25 al 30 per cento e, di conseguenza, viene ridotto quello degli obiettivi rappresentativi dal 35 al 30 per cento;

— è stata accolta la proposta di **rimodulazione delle scale previste per i parametri comportamentali e, in particolare, è stata portata a 3 punti la soglia minima per i parametri principali** (Analisi e soluzione dei problemi/Accuratezza e tempestività, Orientamento ai risultati/Organizzazione del lavoro/ Relazioni e Sviluppo della conoscenza - Formazione), punteggio questo più ampio, ma che garantisce una adeguata differenziazione delle performance individuali;

Per il personale delle AREE

— è stata accolta solo **parzialmente la richiesta di rendere obbligatori i colloqui infrannuali** solo nel caso in cui la prestazione osservata non raggiunga un livello di sufficienza, con conseguente confronto tra il Valutatore e Valutato per proposte, suggerimenti e azioni di miglioramento, comprese eventuali iniziative formative specificamente orientate al rafforzamento delle necessarie competenze;

— è stata accolta anche la richiesta di adottare linee operative comuni rivolte ai dirigenti valutatori.

— è stata accolta la richiesta di rendere obbligatoria l'audizione del valutato, a domanda, eventualmente assistito da persone di fiducia (compresi rappresentanti sindacali), da parte del valutatore di II istanza;

— è stata accolta anche la richiesta che l'eventuale aggiornamento del Dizionario dei comportamenti avvenga previo confronto sindacale

Come FPCGIL abbiamo ribadito la necessità di **rafforzare la fase dei colloqui infrannuali** non solo a chi non raggiunga un livello di sufficienza, ma anche rispetto a chi vede diminuire il proprio apporto rispetto all'anno precedente e a chi ambisce a ricevere una maggiore possibilità di miglioramento della performance.

Abbiamo inoltre **rimarcato l'importanza di una “motivazione” che accompagna il voto** che sia più esplicita e completa possibile oltre a trovare una modalità di neutralizzazione della valutazione negativa del dirigente che si riverbera sulla valutazione organizzativa del dipendente.

Su questi punti, considerato che non siamo ancora ad una chiusura definitiva, abbiamo sollecitato l'Amministrazione a fare una riflessione e a procedere ad un adeguamento del documento.

NUOVO CCNI

Abbiamo avuto un primo approccio sul nuovo CCNI. A livello di metodo, vista la complessità, abbiamo deciso di procedere a step su singoli argomenti mediante tavoli tecnici per poterli sviscerare e costruire una piattaforma di ipotesi contrattuale.

MOBILITÀ COMPENSATIVA

L'Amministrazione ha presentato una ipotesi di Mobilità compensativa (riprendendo un DPCM del 1988) basata sull'interscambio tra dipendenti di diversi uffici sul territorio nazionale.

Tale possibilità sarà effettuata mediante una procedura, che sarà bandita a breve e pubblicata sul portale, dove i dipendenti potranno presentare la domanda dei desiderata rispetto all'Ufficio di destinazione.

Verranno poi fatti intrecciare i dati e si procederà ad effettuare gli scambi che potranno avvenire solo per stessa Area e per medesima Famiglia professionale distinguendo quelle per cui è prevista l'abilitazione.

In caso di più dipendenti utili in uscita saranno presi in considerazione titoli di precedenza connessi a varie tutele di legge (vedi quelle previste dalla L.104) e a scalare i criteri già previsti per la mobilità nazionale.

in caso positivo lo spostamento deve comunque ricevere il nulla osta all'uscita.

La procedura, secondo la proposta dell'Amministrazione, è preclusa alle POER e alle PO.

Come FPCGIL abbiamo accolto positivamente una ulteriore procedura di mobilità che si affianca a quella ordinaria che potrebbe aprire qualche ulteriore possibilità di trasferimento.

Abbiamo comunque espresso perplessità sulla preclusione a chi ricopre incarichi di PO in quanto differenti dalle POER e rispetto al nulla osta finale (che seppur previsto dal DPCM di riferimento e richiesto solo nel caso di positività della procedura) rischia, se non ben circoscritto, di minare di fatto la procedura.

Su tali punti l'Amministrazione si è riservata di fare alcuni approfondimenti.

VARIE ED EVENTUALI

In coda all'incontro sono state inoltre date alcune informazioni.

Le Progressioni economiche anno 2025 sono in fase di definizione e pertanto si prevede la pubblicazione delle graduatorie entro fine novembre e l'inquadramento e corresponsione degli arretrati dal 1/1/2025 nei mesi di Gennaio/febbraio.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |

A breve si dovrebbe procedere anche alla convocazione per definire l'Accordo per le Progressioni economiche anno 2026.

Sul fronte delle progressioni di Area come FPCGIL abbiamo di nuovo rappresentato la necessità di procedere ad un ulteriore passaggio dall'Area Assistenti all'Area Funzionari anche in deroga al titolo di studio per dare il giusto riconoscimento ai colleghi che da anni svolgono anche mansioni superiori.

In proposito l'Agenzia prevede una nuova procedura nel 2027 e ha ribadito che non ci sarebbero preclusioni anche alla deroga sul titolo di studio, ma purtroppo tale facoltà, a differenza della volta precedente, non sta nella disponibilità dell'Amministrazione e deve ritrovare una nuova modifica normativa per poter essere applicata.

Come FPCGIL già in sede ARAN, visto che nel CCNL precedente seppur in forza della deroga ancora vigente per 6 mesi non furono stanziati fondi (fu uno dei motivi per cui non abbiamo firmato quel contratto) abbiamo con forza richiesto una ulteriore proroga che, a seguito delle interlocuzioni governative, ARAN non era stata autorizzata a concedere.

La nostra O.S. metterà comunque in campo ogni azione utile anche a livello politico per provare a modificare in deroga tale norma che prevede l'accesso verticale solo se in possesso del titolo di studio previsto per l'Area di ingresso, per permettere tale operazione di valorizzazione del personale interessato.

Sono in fase di assunzione gli scorrimenti delle graduatorie dei concorsi per Funzionari e ad oggi hanno firmato già il contratto 92 funzionari sui 127 previsti, per cui si procederà ad ulteriore scorrimento fino al raggiungimento dei posti previsti.

Anche per le Categorie Protette si procederà ad uno scorrimento entro il 22/10.

Entro fine anno ci sarà inoltre lo scorrimento di 52 Assistenti dell'ultimo concorso, fermo restando che questa graduatoria rimarrà aperta anche per il 2027 in cui si procederà ad ulteriori assunzioni.

Entro fine anno sarà inoltre riproposta una procedura di mobilità intercompartimentale di circa 65 unità di Funzionari, nella misura minima annuale di obbligo di legge per le singole amministrazioni.

A fronte della richiesta FPCGIL sugli 8 milioni da rinnovare come stanziamento di salario accessorio extra tetto in scadenza per le tipiche attività di ADM, l'Agenzia ha comunicato che ha accolto la nostra richiesta formalizzata nei giorni scorsi proponendo la norma al MEF per una ulteriore proroga. Vigileremo affinché la norma venga approvata per non perdere una ulteriore fetta di salario accessorio.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |

Inoltre abbiamo rappresentato alcune **perplessità sulle dotazioni organiche che si stanno predisponendo** in quanto non sono chiari i parametri di misurazione che hanno portato al risultato finale, col rischio che si creino di fatto criticità negli uffici più operativi.

Al riguardo abbiamo rinnovato all'Amministrazione la necessità improcrastinabile di aumentare le dotazioni organiche facendosi parte attiva per una norma specifica.

Infine con riguardo ai residui dei Fondi di salario degli anni precedenti l'Agenzia ha comunicato che in questi giorni ci saranno gli ultimi incontri tecnici per definire la questione a cui seguirà poi una convocazione delle Parti sindacali.

Roma 09 ottobre 2026

Il Coordinatore Nazionale FP CGIL

Agenzia Dogane e Monopoli

Florindo Iervolino

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |