



## INCONTRO ALL'ADM: LUCI E OMBRE.

Dopo quasi tre mesi dall'ultimo incontro, si è svolta ieri una riunione all'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli. Come avevamo già anticipato tanti erano i punti all'ordine del giorno.

Prima della riunione la USB è intervenuta chiedendo maggior rispetto per le relazioni sindacali, visto che l'Agenzia ignora sistematicamente le richieste di chiarimenti inviate dalla nostra sigla.

In particolare si tratta di informazioni rispetto all'impegno assunto nell'ultima riunione del 5 maggio, dove l'amministrazione si era riservata di valutare le criticità di alcuni uffici. Uffici talmente in crisi da non poter assolutamente attendere la conclusione delle procedure concorsuali in atto. Inoltre abbiamo nuovamente sollevato il problema dei comandati da altri Enti che, dopo essere stati formati e inseriti nelle attività dall'Agenzia, rischiano di dover tornare alle amministrazioni di appartenenza.

L'amministrazione, nell'imbarazzante silenzio delle altre oo.ss., ha rimandato la questione alle segnalazioni che eventualmente faranno le direzioni regionali e interregionali: è il solito gioco delle tre carte.

Entrando nel vivo della discussione l'Agenzia ha presentato il primo punto all'ordine del giorno, ovvero l'**attivazione del welfare aziendale**.

Premesso che continua la cattiva abitudine di presentare la proposta solo nel corso della riunione - in realtà non si tratta di proposta, ma di accordi già predisposti, da prendere o lasciare e che in corso di riunione non si ha neppure il tempo di valutare -, l'amministrazione per questo accordo ha fatto riferimento a dei fondi che erano già disponibili per i Monopoli e che adesso sono confluiti nell'Agenzia, specificando quindi che questi interventi non intaccherebbero il fondo del personale. La proposta riguarda principalmente aiuti alle famiglie di colleghi deceduti. E' stata prevista anche una quota per consentire all'agenzia di predisporre un check up completo con strutture pubbliche convenzionate ad almeno il 25% del personale ogni anno.

Visto che il check-up rientra tra le voci che possono essere rimborsate con il fondo di previdenza del MEF, USB ha richiesto di destinare invece parte di queste risorse al personale che, a causa di gravi malattie, sia costretta a lunghi periodi di assenza che comportano una decurtazione dello stipendio e del salario accessorio. Ebbene anche in questo caso cgil cisl e uil sono rimasti muti. Probabilmente non dovevano disturbare in nessun modo il manovratore perché l'accordo era già confezionato.

L'incontro è proseguito sulla **ripartizione della performance individuale** riferita all'anno 2018 e, siccome le bugie hanno le gambe corte, ecco che i nodi alla fine sono venuti al pettine.

Nel 2019, infatti, è stato firmato da quasi tutte le organizzazioni, tra le quale non c'era USB ovviamente, un accordo che prevedeva l'introduzione della valutazione.

Invitiamo tutti quanti ad andarsi a rileggere i comunicati delle organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi sulla valutazione, le quali giuravano che quella valutazione non avrebbe avuto alcuna conseguenza per i lavoratori perché destinata esclusivamente all'accordo sulle progressioni economiche che consentivano a tutti di passare alla fascia economica successiva.

Noi sostenevamo che non fosse così e siamo stati tacciati di essere dei bugiardi.

Ebbene, come da noi sostenuto, la performance individuale del 2018, sarà erogata in base alla famosa valutazione introdotta dall'accordo. Già immaginiamo che i firmatari obietteranno che in fondo si tratta di pochi euro di differenza, ma ciò non toglie che grazie a loro è stato instaurato un principio che introduce l'ennesimo strumento divisivo tra i lavoratori, lasciandoli in balia del giudizio dei dirigenti.

Questo principio, seguendo le pessime indicazioni previste dal contratto, è valso anche per la **ripartizione del budget 2019**, che include, per la performance individuale, anche la valutazione. Per questo motivo anche questo accordo non è stato sottoscritto da USB.

Si è discusso anche della **ripartizione del budget 2019 tra i dirigenti e il personale livellato**.

Con l'accordo del 2018 la suddivisione era passata dal 98% delle risorse ai livellati e il 2% ai dirigenti del 2017, al 95% e 5% per il 2018. Grazie anche ad USB dopo una ampia mediazione, si è giunti ad un accordo che prevede il 96,25% per il livellati e 3,75% per i dirigenti.

Si è giunti, infine a parlare della **mobilità volontaria**.

L'Agenzia ha inizialmente fatto sapere che non intende procedere alla stabilizzazione del personale distaccato, per poi riservarsi di decidere.

Quindi ci ha fatto pervenire la sua proposta che però prevede solo i criteri, senza entrare nello specifico dei posti messi a disposizione e delle sedi vacanti.

La mobilità manca da troppi anni, nel corso dei quali l'Agenzia ha fatto uno spregiudicato ricorso agli interPELLI, per cui è crediamo sia importante consentire degli spostamenti reali, senza scorciatoie.

Riteniamo quindi che l'accordo non possa prescindere sia dalla preventiva individuazione delle sedi, che da clausole di salvaguardia che rendano effettivamente possibile lo spostamento dei lavoratori.

L'Agenzia ci ha fornito la copertina di un libro, ma senza i contenuti, non sappiamo che farcene.