



DOGANE E MONOPOLI

Firmato l'Accordo sul WELFARE e gli Accordi per il saldo dei Fondi 2018 e 2019

In avvio del previsto incontro, iniziato ieri mattina, il Direttore Flore ci ha presentato una ipotesi di accordo sull'utilizzo delle risorse disponibili a titolo di "Welfare integrativo".

Abbiamo preso atto con soddisfazione che la nostra amministrazione abbia ritenuto di proporci un accordo su un tema fortemente voluto, nel CCNL Funzioni Centrali, da CGIL - CISL - UIL. L'accordo sul Welfare nell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli rappresenta una novità assoluta per l'intera pubblica amministrazione. Viene prevista la erogazione di benefici socio-assistenziali per il personale dell'Agenzia, sulla base degli elementi reddituali che in particolare saranno rivolti ai figli e familiari di colleghi deceduti (sussidi, borse di studio, contributi di abbonamenti a mezzi pubblici). Inoltre sono previste erogazioni di prestazioni sanitarie *una tantum* (cosiddetto *check-up* completo) nei confronti del personale che ne faccia richiesta.

L'accordo, essendo il primo che viene sottoscritto nella PA, è migliorabile ed estensibile, probabilmente anche ad altre fattispecie assistenziali ed assicurative; tuttavia lo riteniamo sicuramente positivo e qualificante per i lavoratori e le lavoratrici della nostra Agenzia, anche perché è finanziato con risorse individuate da norme di bilancio e non con il Fondo del personale.

Abbiamo poi sottoscritto definitivamente l'utilizzo a saldo delle risorse del Fondo 2018 che ha stabilito l'assegnazione di 4 milioni e 800 mila euro per il budget di sede ed 1 milione 800 mila euro per la performance individuale. Rispetto alla performance individuale (riferita ad un sistema di valutazione che non abbiamo mai condiviso) abbiamo preteso che i criteri e le modalità di erogazione fossero definiti con accordo nazionale. Abbiamo così potuto portare il rapporto tra "contributo individuale" e "risultati dell'ufficio" alla parità (50%) producendo così una riduzione della forbice tra i parametri delle diverse prestazioni a valori minimi.

Anche per quanto riguarda il Fondo a saldo 2019 abbiamo definito analoghi parametri per la performance individuale. Tuttavia questa nostra decisione, assunta dopo un franco dibattito, è divenuta obbligata perché l'Agenzia ha fatto intendere che il nuovo Sistema "a regime" che avrebbe dovuto partire dopo il "Sistema di valutazione transitorio", concordato per gli anni 2019 e 2021, non è mai stato attivato. Questa decisione unilaterale dell'Agenzia, che lascia il personale senza alcun sistema di valutazione per l'anno in corso, rappresenta per noi un elemento

inaccettabile di rottura di un percorso di confronto comune. Abbiamo pertanto sottoscritto l'accordo con una nota a verbale che vi alleghiamo.

Di seguito l'amministrazione ci ha presentato una ipotesi di accordo sulla mobilità volontaria tra le sedi dell'Agenzia per l'anno 2021, nel quale sono stati definiti i criteri per la procedura. Criteri e modalità di attivazione delle procedure sicuramente condivisibili. Tuttavia abbiamo unitariamente rappresentato al Direttore Flore la necessità di provvedere in via preliminare alla "stabilizzazione del personale attualmente distaccato" nonché di coloro che prestano servizio in posizione di comando. Abbiamo chiesto che nell'accordo relativo ai criteri per la mobilità venga espressamente preso un impegno da parte dell'Agenzia nei confronti dei tanti colleghi che si trovano in una situazione di incertezza da ormai troppo tempo. Alla fine di un lungo dibattito l'Agenzia ci ha comunicato la disponibilità a stabilizzare i distaccati prima della immissione in servizio dei vincitori delle procedure concorsuali in essere.

Tutti i testi degli accordi e delle intese ci saranno inviati domani per le verifiche del caso.

Inaspettato invece è stato l'atteggiamento dell'Agenzia sulla definizione del nuovo Contratto integrativo. Ci è stato infatti comunicato che, in particolare sull'istituto "indennità di confine per gli uffici portuali" - aspetto tutt'ora non definito - l'Agenzia ha chiesto un approfondimento al Ministero competente, senza tuttavia fornirci indicazioni circa i tempi di conclusione della interlocuzione. Abbiamo in ogni caso richiesto che l'Agenzia ci presenti – prima del 5 agosto quando si terrà la riunione dell'OPI – un testo coordinato ed aggiornato del CCNI, perché senza il Contratto si impedisce ai lavoratori doganali di vedersi riconosciuti importanti incrementi delle indennità che aspettano da anni.

Anche sulla mobilità intercompartimentale abbiamo registrato una netta chiusura dell'Agenzia. In particolare per le istanze provenienti dagli enti locali, l'amministrazione, invocando una norma del 2020, ci ha comunicato che le procedure di acquisizione equivalgono a nuove assunzioni. E per tale motivo l'Agenzia ha ritenuto di privilegiare assunzioni previa procedura concorsuale. Noi abbiamo ribadito la immediata necessità che – almeno per gli uffici operativi, dove peraltro sono in atto iniziative di mobilitazione – venga valutata la possibilità di attivare le previste procedure di acquisizione in comando da altre amministrazioni.

Roma 27 luglio 2021

FPCGIL	CISLFP	UILPA
Iervolino	De Caro	Procopio

DICHIARAZIONE A VERBALE

FP CGIL

CISL FP

UIL PA

Le scriventi OO.SS. sottoscrivono l'Accordo sulla distribuzione del saldo del Fondo 2019 affinché possano essere quanto prima distribuite al personale dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli quote di salario accessorio relative ad annualità pregresse.

Ribadiscono con forza la non condivisione della parte dell'Accordo relativa al "Premio di performance individuale", in quanto basato su un Sistema di valutazione, che doveva essere provvisorio e di transizione nel passaggio da quello vecchio a quello nuovo da attivare dal 2021, ma che ad oggi non ci risulta essere ancora adottato dall'Agenzia.

Tale circostanza mette in evidenza la mancanza di credibilità dell'Amministrazione sull'argomento che a fronte di un aperto e costruttivo confronto sul Sistema di Valutazione del personale avvenuto nei mesi di maggio e luglio del 2020 oggi non lo adotta e definisce il suo metro di misura sulla base di un Sistema di valutazione di transizione che purtroppo, non avendo chiara la reale durata, continua ad essere incompleto e non adeguato alle esigenze e alle aspettative del personale e a nostro avviso dell'Amministrazione stessa.

Roma 26 luglio 2021

FPCGIL
Iervolino

CISLFP
De Caro

UILPA
Procopio