

Roma, 1 giugno 2020

NOTIZIARIO N. 31

DOGANE E MONOPOLI: LO STATO DELL'ARTE

Continua il rapporto dialettico con l'amministrazione su molti importanti problemi. Facciamo il punto su salario, sistemi di valutazione, riorganizzazione e altre disposizioni controverse.

Sta continuando in queste settimane il rapporto dialettico tra la FLP e l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli. A questo proposito teniamo a sottolineare che la nostra autonomia di giudizio ci fa intervenire in modo puntuale sui problemi anziché muovere attacchi sguaiati o minacce che poi non si traducono in nessuna azione concreta.

A giudicare dalle risposte che stiamo ricevendo su alcune importanti materie, la nostra linea sembra pagare, almeno in parte. Ciò che è certo è che noi faremo sempre il nostro mestiere di rappresentanti dei lavoratori e staremo sempre "dall'altra parte del tavolo", senza però cercare attacchi ideologici o politici che non ci appartengono.

Andando in ordine di tempo, la FLP ha inviato al direttore dell'Agenzia il 15 maggio scorso tre note di richiesta di chiarimenti: la prima riguarda la questione della **LIUA sui rapporti con l'autorità giudiziaria**, che, per il suo "ermetismo", aveva fatto preoccupare più di qualche lavoratore sull'intenzione di portare l'attività di PG sempre e comunque sotto il controllo ferreo dell'amministrazione; la seconda riguarda **l'annoso problema delle divise** poiché, mentre il direttore generale ha chiarito che solo dopo l'individuazione di spazi e tempi per la vestizione e un disciplinare relativo si potrà procedere con la distribuzione, alcuni dirigenti continuano a fare orecchie da mercante e a fare pressioni sui lavoratori minacciando anche provvedimenti disciplinari; **l'ultima, non per importanza, riguarda la disposizione con la quale si riattivano le verifiche**. Questa disposizione ci preoccupa molto in quanto le verifiche su richiesta delle aziende non sono mai venute meno e quindi temiamo che ci si riferisca alle verifiche di iniziativa, per la riattivazione delle quali non ci sono né le condizioni di sicurezza né, a nostro parere, di opportunità. Andare a chiedere soldi ad aziende in ginocchio per la pandemia ci sembra oltremodo sbagliato e pericoloso per i lavoratori e non si tratta certamente di attività indifferibili se non per qualche dirigente che vorrebbe "portarsi avanti" per il raggiungimento di obiettivi che procurano ai dirigenti stessi migliaia di euro di salario accessorio, ma in questo caso a rischio non della loro incolumità bensì di quella dei lavoratori.

Ebbene, abbiamo già ricevuto una risposta positiva su una di queste materie giacché, pochi giorni dopo la nostra nota, l'Agenzia ha fatto uscire una serie di FAQ di chiarimenti sulla LIUA riguardante i rapporti con l'autorità giudiziaria che chiarisce la reale portata delle nuove linee guida, che non prevedono affatto una stretta nei rapporti con i PM, suscettibile di portare gli stessi a non dare deleghe di indagine ai nostri lavoratori. Invitiamo tutti a leggere le FAQ che dimostrano che la FLP aveva letto bene la LIUA e che non ci sono affatto novità destabilizzanti.

Salario accessorio 2018 e sistema di valutazione

Intanto, nella riunione nazionale del 22 maggio, abbiamo sottoscritto due importanti accordi: il primo riguarda lo **stralcio del salario accessorio 2018**, che riguarda circa il 90 per cento circa delle somme dovute ai lavoratori. L'accordo si è reso necessario poiché abbiamo ritenuto non si potesse aspettare la

definizione di alcune voci del fondo da parte di organismi esterni, interrogati dall’Agenzia, senza distribuire soldi che vanno erogati per le attività svolte due anni fa. L’accordo, grosso modo, rispecchia le regole utilizzate anche negli altri anni mentre la grossa **novità, fortemente voluta dalla FLP, è dovuta all’estensione anche all’area Monopoli delle indennità già corrisposte per l’area dogane.**

Il secondo accordo è quello sul sistema di valutazione. Dopo la sconcertante avventura (tra l’altro ancora in corso di definizione) del pessimo sistema di valutazione adottato per gli anni 2016 e 2017, che per fortuna non ha prodotto danni se non quelli, pur importanti, sulla motivazione dei lavoratori, a dicembre dello scorso anno si stava per firmare un nuovo sistema di valutazione che avrebbe portato con sé gli stessi identici problemi del precedente. **La FLP ha bloccato quel sistema sbagliato, ha avviato una collaborazione con l’Ufficio Sviluppo, formazione e valutazione e ha inciso fortemente, con le proprie proposte, sulla costruzione di un sistema di valutazione moderno che è stato apprezzato da tutti i sindacati intervenuti al tavolo nazionale** (per capirci, anche dai sindacati che non lo hanno firmato). È stato un vero peccato che l’Agenzia si sia persa nei dettagli e abbia all’ultimo momento espunto una parte per noi fondamentale e cioè gli interventi, non solo formativi, sui sottosistemi e l’organizzazione, che avevamo suggerito e in un primo momento erano stati accolti. Non possiamo che constatare che la strada del cambiamento è ancora lunga da percorrere e forse lo si potrà fare compiutamente solo allorquando ci sarà un vero rinnovamento della classe dirigente dell’Agenzia. Per questo siamo stati costretti a inserire una nota all’accordo che è allegata al presente notiziario. **Il nuovo sistema di valutazione, ovviamente, non si applicherà prima del 2021.**

Modifiche organizzative

E veniamo al punto dolente: recentemente ci sono state svariate modifiche organizzative, varate in assenza, tra l’altro, del comitato di gestione. Al di là della reale portata di tali modifiche, si sta creando un effetto destabilizzazione nei lavoratori dell’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

Mercoledì scorso si è riunito l’Organismo paritetico per l’innovazione previsto dall’articolo 6 del CCNL per discutere delle modifiche introdotte nella Direzione Centrale antifrode e controlli. **Ebbene, ciò che la FLP ha precisato in quella sede è che il problema non è la singola disposizione organizzativa bensì uno stillicidio di disposizioni rispetto alle quali non si intravede una strategia complessiva.**

Per questo abbiamo espresso tutta la nostra preoccupazione per l’incidenza che questo sta avendo sulla motivazione del personale. Ci siamo appellati anche ai trascorsi sindacali del direttore generale per ricordargli che un lavoratore che non ha ben chiara la direzione nella quale la propria organizzazione sta andando, certamente non può essere sorretto da un’adeguata motivazione. Per questo la FLP ha invitato il direttore a convocare i rappresentanti del personale per discutere di quali strategie di sviluppo la direzione generale voglia perseguire.

Purtroppo, la risposta che ci è arrivata – un laconico “non siamo pronti, quando lo saremo vi convocheremo” - non ci lascia per nulla tranquilli. Restiamo convinti che bisogna sciogliere al più presto i nodi della riorganizzazione, siamo pronti a collaborare con lealtà con tutti – sindacati e amministrazione – ma riteniamo non si possa restare a lungo in questo limbo. Abbiamo anche inviato, già da mesi, le nostre proposte di riorganizzazione. Ora aspettiamo che finalmente anche l’Agenzia ci dica che tipo di agenzia immagina, per fare cosa e con quali strumenti organizzativi.

L’UFFICIO STAMPA