

DOGANE E MONOPOLI: ACCORDI DEL 22 MAGGIO

Considerato che la problematica dei tagli al salario accessorio, che ci aveva visto impegnati nello stato di agitazione prima del Covid-19, e l'applicazione delle nuove regole sul Fondo 2018 previste dal CCNL Funzioni Centrali, hanno reso difficile la situazione legata alla quantificazione del Fondo (a meno di non certificare la nuova erosione del nostro salario accessorio), ci è sembrato opportuno nel frattempo siglare un accordo stralcio per mandare in pagamento una buona parte delle risorse disponibili.

Al termine dell'iter di certificazione degli accordi (max 45 giorni, se non ci sono rilievi) verrà quindi pagato un acconto di circa 1.900 euro medi lordi, l'indennità di confine e quella di sede metropolitana, quest'ultima allargata anche alle sedi ex monopoli.

Questo renderà meno pesante il ricatto salariale a cui da anni siamo sottoposti, o accetti i tagli sempre più pesanti, o ritardi sempre maggiori, e ci permetterà di avere più forza per portare a termine la battaglia per vedere riconosciuto tutto il salario accessorio che ci spetta.

Nella riunione di venerdì siamo stati inoltre informati della firma delle graduatorie dei passaggi, sebbene l'iter della fase di conciliazione delle valutazioni 2017-2018 non sia ancora terminato.

Ma la voglia di pensare alle pagelline all'Agenzia delle dogane e dei monopoli non si è fermata nemmeno davanti alla pandemia (*vedi comunicato 2 marzo <https://agenziafiscali.usb.it/leggi-notizia/dogane-monopoli-servono-provvedimenti-urgenti-e-ce-chi-pensa-alle-pagelline-1210.html>*), e in questo periodo il nuovo sistema di valutazione è stato evidentemente considerato una delle attività indifferibili su cui lavorare, tanto da metterne a punto una nuova versione che è stata condivisa con tutte le OO.SS., ma non dalla nostra.

Il nuovo sistema è una versione meno rozza della precedente, ma che non cambia il risultato finale: la pagellina.

La nostra posizione al riguardo è sempre stata chiara: sono le pagelline che non ci piacciono, il problema non è quindi come ci si arriva e non si tratta di mettere a punto un sistema ideale.

Dare in mano un simile strumento ai nostri dirigenti ci espone a piccoli e grandi ricatti e rischia di minare lo spirito di collaborazione, imponendo logiche individualistiche e clientelari che respingiamo radicalmente.

Alleghiamo gli accordi siglati e il nuovo sistema di valutazione.

