

Agenzia delle Dogane



IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

26 giugno 2007

INDICE

□ CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Campo di applicazione pag. 3
- Art. 2 - Durata e decorrenza " 4

□ CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali " 5
- Art. 4 Contrattazione integrativa " 6
- Art. 5 Delegazioni trattanti " 7
- Art. 6 Informazione " 8
- Art. 7 Concertazione " 9
- Art. 8 Consultazione " 10
- Art. 9 Forme di partecipazione " 11
- Art. 10 Interpretazione autentica dei contratti " 12
- Art. 11 Composizione dei conflitti " 13
- Art. 12 Diritti sindacali " 14

□ CAPO III - FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO

- Art. 13 Costituzione ed utilizzazione del Fondo " 15
- Art. 14 Indennità di obiettivo istituzionale dell'Agenzia " 17
- Art. 15 Indennità di produttività d'ufficio " 18
- Art. 16 Indennità di mobilità volontaria regionale in relazione all'attivazione degli Uffici delle Dogane " 20
- Art. 17 Indennità di confine " 22
- Art. 18 Indennità di disagio " 23
- Art. 19 Indennità di area metropolitana " 25
- Art. 20 Indennità di rischio " 26
- Art. 21 Orario di servizio e Orario di lavoro " 27
- Art. 22 Indennità connesse all'articolazione dell'orario di lavoro " 28
- Art. 23 Posizioni organizzative " 30
- Art. 24 Incarichi di responsabilità " 31
- Art. 25 Attività particolarmente gravose " 32

□ CAPO IV - SISTEMA CLASSIFICATORIO, FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E MOBILITA'

- Art. 26 Profili professionali " 33
- Art. 27 Formazione " 34
- Art. 28 Diritto allo studio " 35
- Art. 29 Passaggio tra le aree e sviluppi economici all'interno delle aree " 36
- Art. 30 Mobilità " 37

□ DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 31 Clausola di salvaguardia " 38
- Art. 32 Monitoraggio " 39

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1. Campo di applicazione

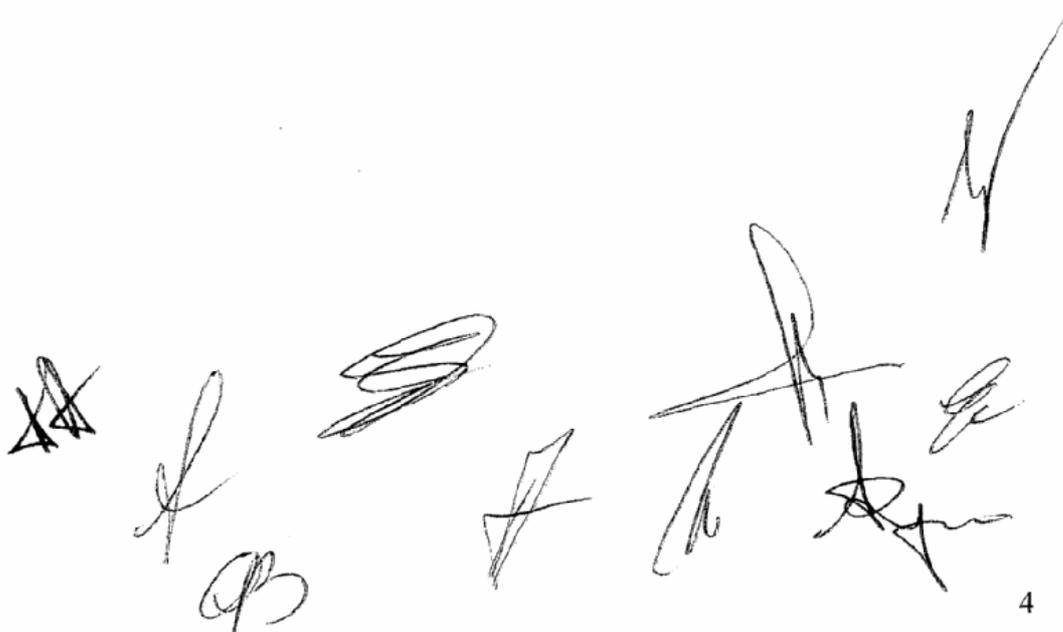
1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dall' Agenzia delle Dogane, di seguito denominata "Agenzia".
2. Il CCNI regola le materie demandate al livello di contrattazione integrativa dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Agenzie fiscali 2002-2005, di seguito indicato come CCNL, le cui disposizioni si intendono, comunque, integralmente richiamate.
3. Per la provincia autonoma di Bolzano il CCNI può essere integrato ai sensi del D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752, come modificato dal decreto legislativo 13 maggio 2001, n. 272.
4. Il presente CCNI si applica, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l' Agenzia, anche al personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni, di cui all' art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità intercompartimentale.
5. Al personale in posizione di comando, assegnazione, distacco od altro simile istituto giuridico, proveniente dalle pubbliche amministrazioni, di cui all' art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il cui trattamento economico sia a carico di questa Agenzia, spetta anche il trattamento accessorio, ove lo stesso sia posto a carico dell' amministrazione ricevente e fermo restando, in ogni caso, la non cumulabilità degli emolumenti accessori fissi e continuativi percepiti presso l' amministrazione di appartenenza. Per le fattispecie di cui al presente comma viene fornita informativa semestrale alle OOSS.



Handwritten signatures and initials, including a large 'V' and 'GB'.

Articolo 2. Durata e decorrenza

1. Il CCNI concerne il periodo 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2005 per la parte normativa; per la parte economica la quantificazione delle risorse e l'utilizzo delle stesse sono determinate annualmente in sede di contrattazione integrativa.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Alla scadenza, il CCNI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con formale comunicazione scritta, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo CCNI.
4. Le piattaforme sindacali per il rinnovo sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del CCNI al fine di evitare vacanze contrattuali. Entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme le parti si incontrano per l'avvio delle trattative, da tenere in una sessione negoziale unitaria da concludersi entro trenta giorni con la sottoscrizione di un'ipotesi di contratto collettivo integrativo. Trascorsi i successivi venticinque giorni, detta ipotesi diventa efficace.
5. Le parti verificano lo stato di attuazione del CCNI in appositi incontri a cadenza quadrimestrale.
6. Alla scadenza, le disposizioni del CCNI conservano la propria efficacia fino a quando non siano state sostituite dal successivo contratto collettivo.
7. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNI è disapplicato, per il personale dell'Agenzia, il contratto collettivo nazionale integrativo per il personale dipendente dall'ex Ministero delle Finanze, sottoscritto il 16 febbraio 2000.



4

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3. Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali nell'Agenzia è incentrato sul metodo del confronto e della partecipazione, al fine di elevare l'efficacia e l'efficienza dei servizi, la crescita professionale dei dipendenti e il miglioramento delle condizioni di lavoro, nel pieno rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità. Esse hanno la finalità di formalizzare e consolidare una struttura di regole condivise, tese a rendere stabile ed efficace il rapporto tra le parti.
L'Agenzia s'impegna a svolgere un'adeguata opera di informazione, volta a sensibilizzare la dirigenza e a valorizzarne il ruolo di responsabilità riguardo alla piena applicazione delle norme del CCNI.
2. Il sistema di relazioni sindacali dell'Agenzia si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione integrativa, che si svolge sulle materie e con le modalità indicate dal CCNL e dal presente contratto
 - b) partecipazione, che si articola, a sua volta, negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione di cui ai successivi articoli 5, 6 e 7.
3. Gli uffici centrali, le Direzioni regionali nonché gli uffici periferici individuati come sede di contrattazione, possono attivare, anche per esigenze riguardanti particolari aspetti relativi a specifiche realtà territoriali, ulteriori momenti di confronto con le organizzazioni sindacali, in aggiunta a quanto espressamente previsto dal presente contratto.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature, several smaller signatures, and initials.

Articolo 4. Contrattazione integrativa

1. La contrattazione integrativa si svolge sulle materie indicate dal CCNL, con particolare riguardo alla destinazione delle risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività.
2. Le parti concordano di demandare le seguenti materie di contrattazione a livello regionale:
 - a) mobilità in ambito regionale o interregionale anche con forme di incentivazione;
 - b) individuazione dei criteri per i fabbisogni formativi e attuazione dei processi di formazione del personale con riferimento alla attivazione degli uffici delle dogane;
 - c) individuazione delle proposte di modifica delle sedi destinatarie delle indennità di disagio e di confine, nonché delle modifiche dei destinatari dell'indennità di rischio secondo i criteri definiti in sede nazionale;
 - d) ricadute delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza.
3. A livello di struttura sede di RSU la contrattazione si svolge sulle materie individuate dall'art. 4, comma 3, lettera B), del CCNL.

The image shows several handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. There are approximately ten distinct signatures of varying styles and sizes, some appearing to be initials or full names written in cursive.

Articolo 5. Delegazioni trattanti

1. La contrattazione integrativa si svolge tra le parti individuate all'art. 11 del CCNL 2002/2005 e precisamente:

A livello nazionale:

- a) per l'AGENZIA dalla delegazione trattante appositamente costituita ai sensi dell'art. 5 del CCNL;
- b) per la parte sindacale, dai dirigenti sindacali accreditati delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

A livello regionale:

- a) per l'Agenzia, dal direttore regionale o un suo delegato, nonché da rappresentanti delle strutture territoriali interessate alla trattativa;
- b) per la parte sindacale da dirigenti regionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL nonché da rappresentanti sindacali delle strutture territoriali interessate alla trattativa, individuati dai rispettivi dirigenti sindacali regionali.

2. A livello di ogni struttura sede di RSU di livello dirigenziale la contrattazione si svolge tra le parti individuate dall'art. 11, comma 1, parte II), del CCNL.



Articolo 6. Informazione

1. L'informazione preventiva costituisce elemento qualificante del sistema di partecipazione dell'Agenzia.

L'informazione è altresì finalizzata alla trasparenza degli atti amministrativi; in tal senso l'Agenzia si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali, a tutti i livelli, un'informazione su tutti gli atti di gestione aventi riflessi diretti sul personale.

2. L'informazione preventiva è fornita ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1, del CCNL, sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A, comma 2, sub 1), dello stesso CCNL di norma per posta elettronica.
3. A livello nazionale, inoltre, l'Agenzia si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali, prima della attivazione del confronto con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'informazione sui piani aziendali. In tale sede avviene il confronto sulle ricadute dei piani aziendali sul personale e sull'organizzazione del lavoro.
4. A livello regionale l'informazione preventiva è fornita alle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL sulle seguenti materie:
 - a. definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b. introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Agenzia;
 - c. programmi di formazione del personale;
 - d. piani di attività;
 - e. modifiche dell'organizzazione e della dislocazione degli uffici periferici;
 - f. verifica periodica della produttività degli Uffici.
5. L'informazione preventiva è fornita ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL, sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A, comma 2, sub 2), dello stesso CCNL.
6. L'Agenzia, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, fornisce un'informazione successiva alle organizzazioni sindacali interessate in almeno due incontri annuali o su specifica richiesta delle organizzazioni sindacali.
7. L'informazione successiva di cui al comma 5 è fornita ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1, del CCNL sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A), comma 3, sub 1), dello stesso CCNL.
8. A livello regionale l'informazione successiva di cui al comma 5 è fornita alle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL sulle seguenti materie:
 - a. stato dell'occupazione e politiche degli organici;
 - b. distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
 - c. attuazione dei programmi di formazione del personale;
 - d. distribuzione delle ore di lavoro straordinario;
 - e. mobilità del personale.

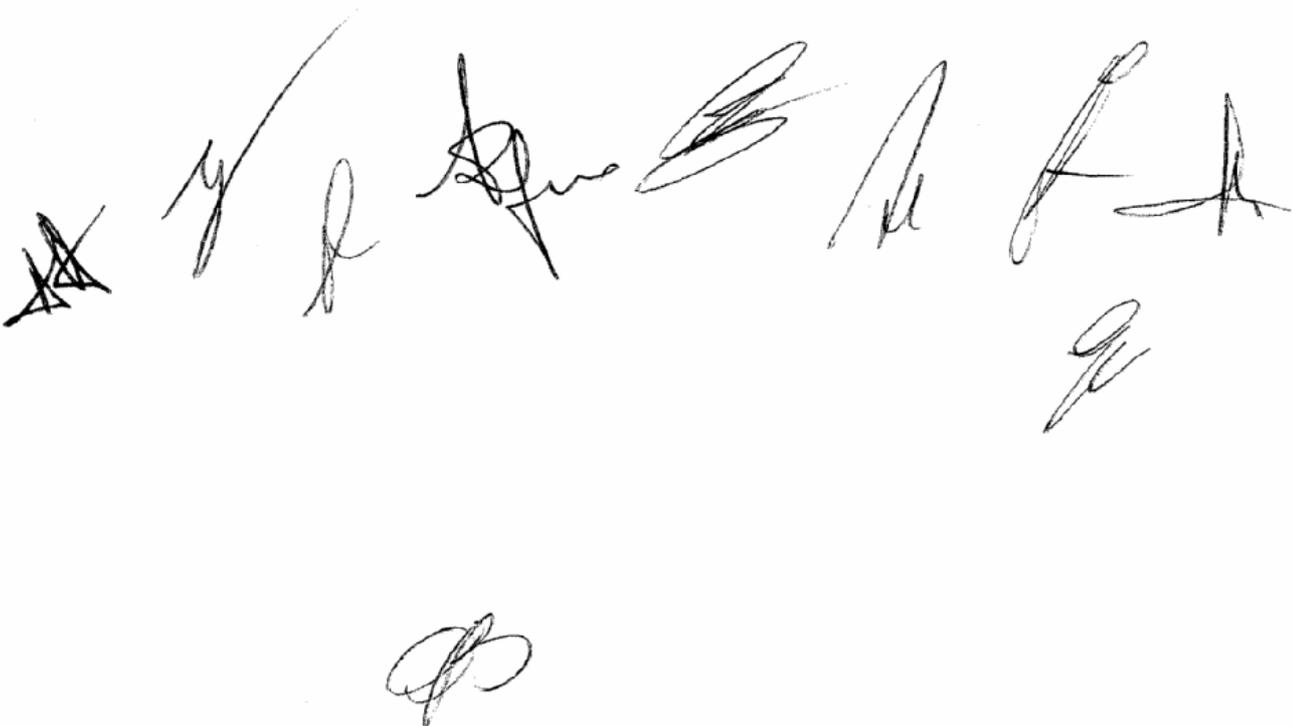
9. L'informazione successiva di cui al comma 5 è fornita ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A), comma 3, sub 2) del CCNL.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'X' mark on the left and several distinct signatures across the bottom.

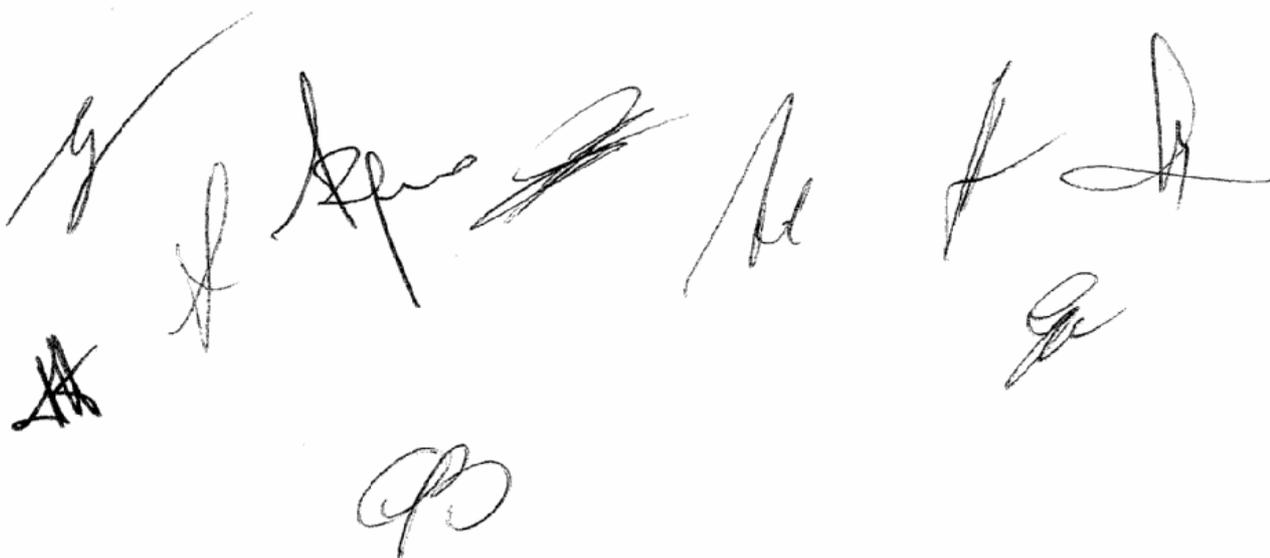
Articolo 7. Concertazione

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'art. 5.
2. La concertazione è attivata dai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1 per le materie indicate dall'art. 6, lettera B) comma 1, sub 1).
3. A livello regionale la concertazione è attivata dalle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL per le seguenti materie:
 - a. verifica periodica della produttività;
 - b. modifiche dell'organizzazione e della dislocazione degli uffici locali;
 - c. definizione dei criteri per la distribuzione dei carichi di lavoro.
4. La concertazione è attivata dai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL per le materie indicate dall'art. 6, lettera B), comma 1, sub 2), del CCNL.
5. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste dall'art. 29, comma 1, lett. B), del CCNL.
6. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
7. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa ovvero i contenuti dell'intesa eventualmente raggiunta.



Articolo 8. Consultazione

1. Ai sensi dell'art. 6, lettera C), comma 1, del CCNL la consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.
2. La consultazione si svolge obbligatoriamente con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1, del CCNL sulle materie indicate dall'art. 6, lettera C), comma 1, sub 1), dello stesso CCNL.
3. La consultazione si svolge obbligatoriamente con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL sulle materie indicate dall'art. 6, lettera C), comma 1, sub 2), dello stesso CCNL.
4. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing the parties mentioned in the text above.

Articolo 9. Forme di partecipazione

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, lettera D), comma 3, del CCNL viene costituita la Conferenza dei rappresentanti dell'Agenzia e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, nel corso della quale sono esaminate tre volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'Agenzia, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali;
2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, concernenti in particolare l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie, che l'Agenzia è tenuta a fornire, e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. Le parti stabiliscono intanto di istituire una Commissione bilaterale in materia di mobilità.
3. Gli organismi di cui al presente articolo non hanno funzioni negoziali. La loro composizione è paritetica.
4. Per i compiti e le finalità di cui agli articoli 7 ed 8 del CCNL del comparto Agenzie fiscali sono stati istituiti i previsti Comitati.



Articolo 10. Interpretazione autentica dei contratti

1. Sulle controversie aventi carattere di generalità riguardo all'interpretazione del CCNI, nonché su eventuali dubbi interpretativi, l'Agenzia, di propria iniziativa oppure entro quindici giorni dalla ricezione di apposita istanza di parte sindacale, formalizzata per iscritto, attiva un apposito incontro con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNI, per definire consensualmente il significato della clausola controversa
2. Le parti non intraprendono iniziative unilaterali per 30 giorni dalla formale richiesta di attivazione del confronto.
3. L'accordo stipulato con le procedure di cui all'art. 5 del CCNL sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.



Articolo 11. Composizione dei conflitti

1. In caso di conflitto su materie di cui agli accordi e ai contratti collettivi, ovvero su atti unilaterali dell'Agenzia riguardanti le suddette materie, le parti abilitate alla contrattazione integrativa nel livello direttamente interessato si impegnano a dare avvio ad un tentativo di composizione entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta scritta presentata da una delle stesse parti e inviata all'Agenzia e alle organizzazioni sindacali nazionali.
2. Il tentativo di composizione si esaurisce nel termine di cinque giorni dal suo avvio. Decorso tale termine, ciascuna delle parti chiede lo spostamento della trattativa presso la sede negoziale di livello superiore; il tentativo si esaurisce entro i successivi quindici giorni.
3. Nel caso in cui a livello di struttura periferica di livello dirigenziale non si raggiunga l'accordo entro trenta giorni dall'avvenuta ripartizione delle risorse demandate dalla contrattazione nazionale ai sensi dell'art. 4., comma 3, la trattativa viene ricondotta alla sede negoziale regionale.
4. Nel corso delle procedure di composizione le parti si astengono dall'assumere determinazioni unilaterali nelle materie oggetto del confronto e adottano comportamenti di massima trasparenza e correttezza.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern. The signatures vary in style, from simple and bold to more complex and cursive. Some are clearly legible, while others are more abstract or stylized.

Articolo 12. Diritti sindacali

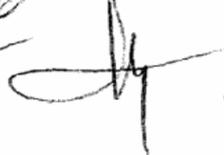
1. I soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL possono accedere, presso le sedi centrali e locali dell'Agenzia, alla rete intranet.
2. In aggiunta agli spazi a disposizione delle rappresentanze sindacali previsti dall'articolo 3 del CCNQ del 7 agosto 1998, l'Agenzia mette a disposizione del personale sulla rete intranet appositi collegamenti con i siti internet delle organizzazioni sindacali.
3. I soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL possono utilizzare, per le comunicazioni con gli iscritti alle organizzazioni sindacali e con i dipendenti che abbiano espresso esplicito consenso ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, gli indirizzi di posta elettronica dell'Agenzia.
4. Al fine di agevolare la comunicazione tra le parti, la corrispondenza attinente alle relazioni sindacali avviene tramite posta elettronica, fatte salve specifiche esigenze segnalate dalle parti. A tal fine sarà cura di ciascuna organizzazione sindacale firmataria del CCNL comunicare fino a due indirizzi di posta elettronica, nonché qualsiasi variazione degli stessi.
5. L'Agenzia di norma procede alla convocazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora motivi obiettivi non rendano possibile l'effettuazione delle riunioni al di fuori dell'orario di lavoro, la partecipazione alle riunioni convocate dall'Agenzia sarà considerata attività di servizio.
6. I periodi di distacco e di permesso sindacale dei soggetti di cui agli artt. 5 e 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 sono equiparati, a tutti gli effetti, al servizio prestato nell'Amministrazione, ivi compresi i processi produttivi e di miglioramento dell'efficienza dell'Agenzia nonché i processi di qualificazione e selezione del personale.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks.

CAPO III – FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Articolo 13. Costituzione ed utilizzazione del Fondo

1. Coerentemente con le finalità istituzionali del modello Agenzia e al fine di riconoscere ai dipendenti il contributo per il raggiungimento degli obiettivi della Convenzione con l'apporto fornito nell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione, nel servizio al contribuente, nonché nelle attività tributarie, extratributarie ed indirette a sostegno delle missioni dell'Agenzia, le Parti, in un'apposita sessione negoziale annuale a livello nazionale, da concludere entro il 31 gennaio dell'anno di competenza, definiscono la costituzione e l'utilizzazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di seguito chiamato Fondo, nei suoi diversi impieghi, ai sensi degli articoli 84 e 85 del CCNL.
2. Il Fondo, per i diversi utilizzi, è suddiviso in tre Budget economici così individuati:
 - ◆ Budget A - "Ordinamento professionale";
 - ◆ Budget B - "Budget di produttività";
 - ◆ Budget C - "Budget d'Ufficio".
3. Nel Budget A, che riguarda l'"Ordinamento professionale", confluiranno le risorse economiche necessarie, aventi carattere di certezza e stabilità, per finanziare:
 - la stabilizzazione dell'indennità di Agenzia;
 - i passaggi economici all'interno delle aree;
 - le posizioni organizzative e gli incarichi di responsabilità.
4. Nel Budget B, che individua il "Budget di produttività", confluiranno complessivamente le risorse per finanziare:
 - l'indennità di obiettivo istituzionale dell'Agenzia;
 - l'indennità di produttività d'Ufficio;
 - l'indennità per mobilità volontaria regionale in relazione all'attivazione degli Uffici delle Dogane.
5. Le risorse che compongono il Budget C, riguardante il "Budget d'Ufficio", sono utilizzate per finanziare:
 - le indennità di confine, di disagio, di area metropolitana, per centralinisti non vedenti, per il rischio;
 - la retribuzione del servizio prolungato;
 - le turnazioni;
 - la reperibilità;
 - le attività particolarmente gravose.
6. Le risorse assegnate come budget d'Ufficio agli Uffici periferici di 3[^] livello - al netto di quelle relative all'indennità di confine, di disagio, di area metropolitana, per centralinisti non vedenti, per il rischio, il cui finanziamento è assicurato in base agli elenchi risultanti dall'applicazione delle disposizioni di cui ai successivi articoli 17, 18, 19 e 20 - sono ripartite in base alla seguente formula:



Le "Risorse utilizzate" tengono conto delle ore di servizio ordinario e straordinario effettivamente prestate.

7. Le risorse assegnate come budget d'Ufficio alle Direzioni regionali saranno corrisposte in misura proporzionale alla media regionale delle percentuali di conseguimento dell'obiettivo sintetico degli uffici periferici di tutti i settori della singola Direzione regionale, esclusivamente sulla base delle ore ordinarie e straordinarie di servizio effettivamente prestato.
8. Le risorse assegnate come budget d'Ufficio agli Uffici centrali di vertice e Servizio autonomo interventi settore agricolo saranno corrisposte in misura proporzionale alla media nazionale delle percentuali di conseguimento dell'obiettivo sintetico degli uffici periferici di tutti i settori dell'Agenzia delle Dogane, sulla base delle ore ordinarie e straordinarie di servizio effettivamente prestato.
9. Per l'anno 2007 le risorse da assegnare alle Strutture di secondo livello non potranno essere comunque inferiori a quelle erogate complessivamente per le voci rientranti nel Budget d'Ufficio nell'anno 2006.
10. Le Direzioni regionali delle dogane, verificata in una apposita sessione da tenersi entro il 28 febbraio di ogni anno, con le organizzazioni sindacali regionali l'entità delle somme pervenute in ordine ai compensi che compongono il Budget d'Ufficio, assegneranno comunque entro il 15 marzo di ogni anno agli Uffici di terzo livello ed alla stessa Direzione regionale, le risorse finanziarie al fine di costituire il predetto Budget.
11. Il Direttore dell'Ufficio al quale è stato assegnato il suddetto Budget, attiverà immediatamente una apposita sessione negoziale, da concludersi entro il 31 marzo, per individuare le indennità da erogare al personale dipendente di cui ai successivi articoli riguardanti il Budget d'Ufficio.
12. Le modalità di ripartizione di cui ai commi 6, 7 e 8 saranno oggetto di verifica congiunta, prima dell'applicazione per l'anno 2008, anche sulla base di eventuali nuovi sistemi di misurazione della produzione.



Articolo 14. Indennità di obiettivo istituzionale dell'Agenzia

1. L'indennità d'obiettivo istituzionale dell'Agenzia è legata alla professionalità per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Agenzia, che remunera il particolare impegno richiesto ai dipendenti in ragione delle peculiarità dell'attività doganale.
2. Tale indennità, continuativa fissa e ricorrente, è ripartita tra tutto il personale, tenendo conto degli stessi criteri e coefficienti di remunerazione dell'indennità di Amministrazione.
La suddetta indennità viene corrisposta anche al personale di cui all'articolo 10 del CCNQ 7 agosto 1998 e successive modifiche ed integrazioni.
3. L'importo, pari a non meno di 2.200 euro medi pro-capite, quale somma percepita annualmente dal personale nell'ultimo triennio nell'ambito del Fondo, sarà comunque definito di anno in anno, in una apposita sessione negoziale a livello nazionale entro 15 giorni dalla data del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze che assegna, a questa Agenzia, le risorse economiche provenienti dall'art. 3, comma 165, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.



Articolo 15. Indennità di produttività d'ufficio

1. L'indennità di produttività d'ufficio è finalizzata a favorire il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia, subordinata al conseguimento della quota incentivante come stabilito dalla Convenzione firmata annualmente dal Ministro dell'economia e delle finanze e dal Direttore dell'Agenzia delle Dogane.
2. All'importo destinato a tale indennità andranno ad aggiungersi tutte le eventuali somme che dovessero affluire al Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività nell'anno di competenza, e già non destinate alle altre indennità.
3. La somma è ripartita tra tutto il personale, tenendo conto dei seguenti criteri distinti per uffici:

a) Uffici periferici di 3[^] livello: Circostrizioni Doganali, UTF, Laboratori chimici e Uffici delle Dogane:

L'indennità è corrisposta in misura differenziata, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di ciascun Centro di Responsabilità esclusivamente sulla base delle ore ordinarie di servizio effettivamente prestato e dei seguenti coefficienti di professionalità.

<u>Terza area</u>		<u>Seconda area</u>		<u>Prima area</u>	
Fascia economica	Coefficiente	Fascia economica	Coefficiente	Fascia economica	Coefficiente
F6	1,864	F6	1,347	F2	1,028
F5	1,780	F5	1,316	F1	1,000
F4	1,701	F4	1,288		
F3	1,523	F3	1,232		
F2	1,403	F2	1,142		
F1	1,367	F1	1,074		

Per determinare la percentuale d'obiettivo sintetico realizzato si terrà conto della seguente formula:

$$\frac{\text{Produzione realizzata} / \text{Risorse utilizzate}}{\text{Produzione programmata} / \text{Risorse programmate}}$$

b) Direzioni regionali

L'indennità è corrisposta in misura proporzionale alla media regionale delle percentuali di conseguimento dell'obiettivo sintetico degli uffici periferici di tutti i settori della singola Direzione regionale, esclusivamente sulla base delle ore ordinarie di servizio effettivamente prestato e dei predetti coefficienti di professionalità.

c) Uffici centrali di vertice e Servizio autonomo interventi settore agricolo

L'indennità è corrisposta in misura proporzionale alla media nazionale delle percentuali di conseguimento dell'obiettivo sintetico degli uffici periferici di tutti i settori dell'Agenzia delle

Dogane, sulla base delle ore ordinarie di servizio effettivamente prestato e dei suddetti coefficienti di professionalità.

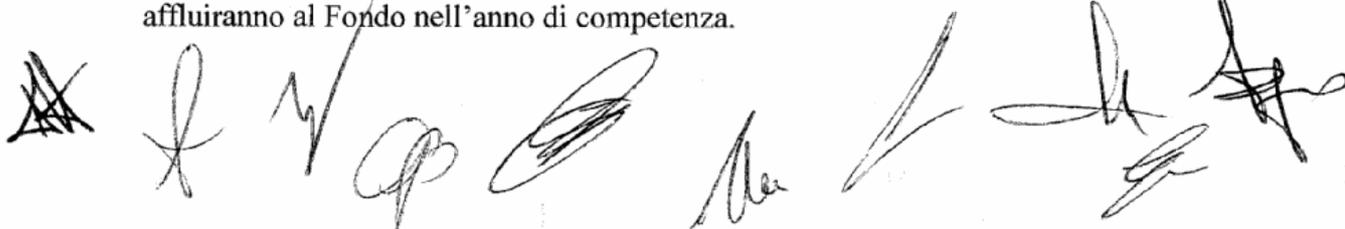
4. L'indennità viene corrisposta in misura differenziata in relazione al raggiungimento dell'obiettivo assegnato, sulla base dei seguenti parametri:
- | | | | |
|------------------------------|---|--------------|-------------------|
| a) conseguimento $> 100\%$ | - | | 125% della quota; |
| b) conseguimento $\geq 95\%$ | - | $\leq 100\%$ | 100% della quota; |
| c) conseguimento $\geq 90\%$ | - | $< 95\%$ | 75% della quota; |
| d) conseguimento $\geq 80\%$ | - | $< 90\%$ | 50% della quota; |
| e) conseguimento $\geq 70\%$ | - | $< 80\%$ | 25% della quota; |
| f) conseguimento $\geq 60\%$ | - | $< 70\%$ | 15% della quota; |
| g) conseguimento $< 60\%$ | | | 0% della quota. |
5. La suddetta indennità viene corrisposta anche al personale di cui all'articolo 10 del CCNQ 7 agosto 1998 e successive modifiche ed integrazioni.
6. L'indennità di produttività verrà erogata con le seguenti modalità:
- un acconto pari al 60% dell'importo della quota incentivante verrà anticipato dall'Agenzia nell'anno di competenza in due rate, la prima entro il 31 luglio e la seconda entro il 30 novembre;
 - il saldo, previa verifica dell'andamento dei risultati, sarà corrisposto entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza.
7. Per l'anno 2007, le modalità di ripartizione di cui al comma 3 saranno oggetto di verifica congiunta anche sulla base dei nuovi sistemi di misurazione della produzione.



**Articolo 16. Indennità di mobilità volontaria regionale in relazione
all'attivazione degli Uffici delle Dogane**

1. Viene confermata fino alla realizzazione di tutti gli Uffici delle dogane l'“Indennità di mobilità volontaria regionale in relazione all'attivazione degli Uffici delle Dogane”.
2. I processi organizzativi per la attivazione dei nuovi uffici saranno complessivamente oggetto di confronto tra i Direttori regionali e le Organizzazioni sindacali.
Il confronto tra le parti avrà per oggetto:
 - a) la preventiva informazione sui tempi di attivazione degli uffici, sugli ambiti territoriali di competenza degli stessi, sugli organici provvisori, nonché sulle condizioni di sicurezza degli immobili all'uopo adibiti;
 - b) la contrattazione sulle modalità di assegnazione del personale ai nuovi uffici, che dovrà prevedere prioritariamente il ricorso alla mobilità volontaria a livello regionale, garantendo la precedenza al personale già in servizio nelle sedi degli uffici destinati a confluire nelle nuove strutture e, nel contempo, le esigenze, qualitative e quantitative, di professionalità ed esperienza necessarie al funzionamento dei singoli uffici;
 - c) la contrattazione sulle modalità di attuazione di specifici corsi di formazione professionale rivolti al personale proveniente dai diversi uffici e destinato alle nuove strutture, nonché alla selezione di funzionari capaci di valorizzare e accrescere le conoscenze degli altri colleghi.
3. Qualora il confronto svolto sul tavolo regionale, di cui alle lettere a), b) e c), non dovesse concludersi entro 30 giorni dalla attivazione, le organizzazioni sindacali potranno chiedere che il confronto si svolga al tavolo negoziale nazionale presso l'Area centrale del personale della Agenzia.
4. Al personale disponibile alla mobilità volontaria, che venga assegnato in una sede diversa da quella di appartenenza, verrà erogata una indennità “una tantum” - al netto dei contributi a carico della Agenzia - che, a seconda della distanza chilometrica della nuova sede rispetto a quella di provenienza, viene suddivisa come segue:

 - 1^ fascia - per uffici distanti più di 20 Km e fino a 40 Km, Euro 6.000;
 - 2^ fascia - per uffici distanti più di 40 Km e fino a 70 Km, Euro 12.000;
 - 3^ fascia - per uffici distanti più di 70 Km, Euro 20.500.
5. L'indennità una tantum verrà corrisposta entro 60 giorni dalla presa in servizio nella nuova sede. L'indennità non compete se l'interessato è assegnato ad una sede nello stesso comune di residenza.
6. Qualora con la mobilità volontaria non venissero coperte tutte le posizioni necessarie al funzionamento dei nuovi uffici, sarà attivata la mobilità d'ufficio, corrispondendo agli interessati una indennità una tantum, con le stesse modalità e misure previste al punto precedente. La mobilità d'ufficio avverrà secondo criteri che saranno concordati tra le parti.
7. Il personale che fruisce di tale indennità dovrà permanere nella nuova sede per almeno tre anni di effettivo servizio. Qualora la permanenza dovesse risultare inferiore, per qualsiasi motivo, al previsto triennio, l'indennità verrà recuperata proporzionalmente e le relative somme affluiranno al Fondo nell'anno di competenza.



8. Per il dipendente che, dopo l'assegnazione alla nuova struttura, richiede il regime di part-time, l'ammontare dell'indennità è rapportata alla percentuale di presenza in servizio e si procede ai necessari recuperi.
9. In sede di contrattazione annuale del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività verranno stanziati le risorse necessarie a finanziare l'indennità in questione sulla base della previsione dell'attivazione dei nuovi Uffici delle dogane.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five distinct signatures, and the bottom row contains two. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks.A single handwritten signature in black ink, located at the bottom center of the page. It is a stylized, cursive mark.

Articolo 17. Indennità di confine

1. Gli Uffici delle Dogane e quelli che, fino al completamento dell'attivazione di tali Uffici, danno titolo alla corresponsione dell'indennità di confine di cui all'art. 6, della legge n. 852 del 21/12/78, sono quelli ubicati nei seguenti luoghi:
 - a) Aeroporti; sono da considerare gli aeroporti comunitari internazionali in cui insiste una struttura doganale permanente operativa;
 - b) Porti; sono da considerare i porti definiti di seconda categoria, prima classe, dalla legge 28.01.1994, n. 84 e successive modificazioni, di rilevanza economica internazionale, nonché i porti situati in isole poste ad almeno 10 miglia marine dalla costa (art. 12, comma 3 del TULD approvato con DPR 23.01.1973, n. 43);
 - c) Uffici doganali posti sul confine terrestre nazionale.
2. L'elenco degli Uffici di cui al comma 1 sarà emanato ai sensi della normativa vigente, sentite con le OO.SS. nazionali rappresentative, entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNI. A regime le Direzioni Regionali e le OO.SS. regionali dovranno provvedere a proporre eventuali modifiche entro il 31 dicembre di ogni anno.

Articolo 18. Indennità di disagio

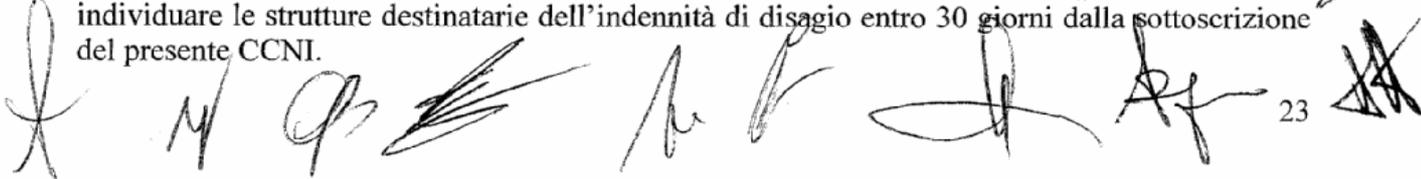
1. Gli Uffici che danno titolo alla corresponsione del trattamento di cui all'art. 4, della legge 21/12/78 n. 852 sono individuati in base ai criteri definiti nella seguente griglia.
La griglia del "disagio" ha lo scopo di determinare, nel modo più oggettivo possibile, in base a specifici criteri, evidenziati nella prima colonna, una scala di valori a cui associare in modo graduato il quantum dell'indennità di disagio ambientale.
2. La griglia opera attribuendo valore 1 o 2 alle singole voci di disagio secondo la classificazione di seguito esposta:

CRITERI	VALORI	
	1	2
a) Posizione geografica isole minori	Per isole la cui distanza dalle isole maggiori o dal continente sia tra 10 e 30 miglia marine	Per isole la cui distanza dalle isole maggiori o dal continente sia oltre le 30 miglia marine
b) Posizione geografica sopra il livello del mare della sede doganale	Per altitudine sopra il livello del mare oltre 600 e fino a 800 metri	Per altitudine sopra il livello del mare sopra gli 800 metri
c) Assenza o scarsità di mezzi di trasporto pubblici di collegamento con le sedi degli uffici dell'Agenzia	Frequenza oraria delle corse tra i 45 minuti ed un'ora	Frequenza oraria delle corse oltre un'ora o assenza di collegamenti di linea
d) Numero abitanti del Comune ove ha sede l'ufficio dell'Agenzia		Comune con popolazione residente inferiore alle 5.000 unità
e) Orario di servizio dell'Ufficio		Uffici con turni 0,00/24,00

3. Con i punteggi determinati dall'applicazione dei criteri stabiliti nella sopra descritta griglia, si definisce una tabella di valori per l'attribuzione dell'indennità di disagio ed i relativi compensi orari:

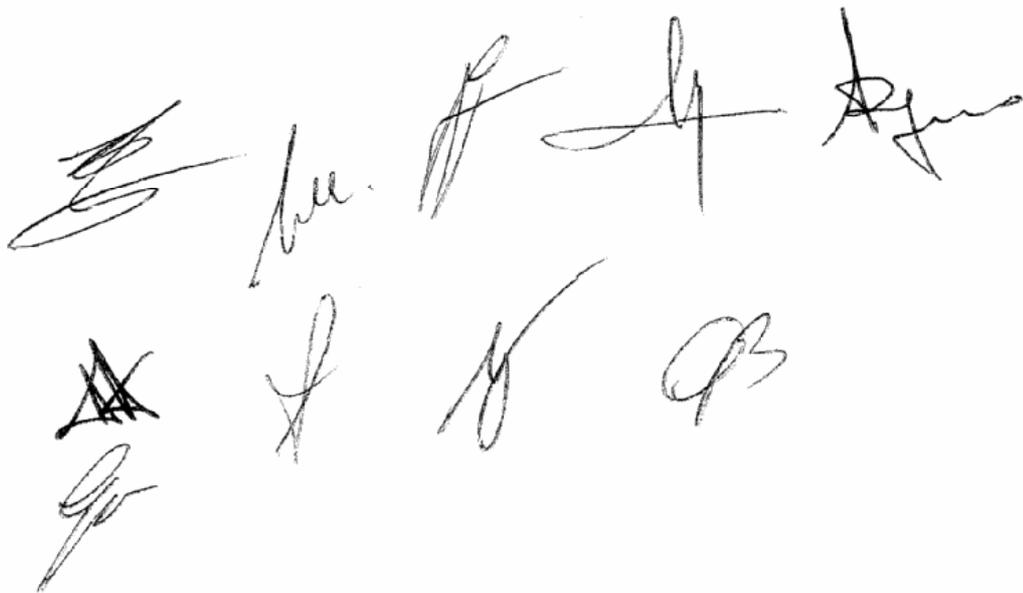
- per punti 1 = fino a 0,50 € per ogni ora di lavoro ordinario;
- per punti 2 = fino a 0,86 € per ogni ora di lavoro ordinario;
- per punti 3 = fino a 1,20 € per ogni ora di lavoro ordinario;
- per punti 4 ed oltre = fino a 1,50 € per ogni ora di lavoro ordinario.

4. In fase di prima applicazione le Direzioni Regionali e le OOSS. Regionali provvederanno ad individuare le strutture destinatarie dell'indennità di disagio entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNI.



23

5. Nei successivi 15 giorni, in un'apposita sessione contrattuale nazionale, saranno determinati i compensi di cui al comma 3.
6. L'elenco definitivo sarà emanato ai sensi della normativa vigente, d'intesa con le OO.SS. nazionali rappresentative, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo di cui al comma 5. A regime le Direzioni Regionali e le OO.SS. regionali dovranno provvedere a proporre eventuali modifiche entro il 31 dicembre di ogni anno.



A collection of handwritten signatures and initials, arranged in two rows. The top row contains five distinct signatures, and the bottom row contains five initials or shorter signatures. The handwriting is cursive and varies in style.

Articolo 19. Indennità di area metropolitana

1. Gli Uffici dell'Agenzia ubicati nei comuni di cui alla legge n. 142 dell'8 giugno 1990 e del D.lvo n. 267 del 18.09.2000 danno titolo alla corresponsione di una indennità definita di "Area metropolitana".
2. Al personale in servizio presso gli Uffici di cui al precedente comma viene corrisposto un compenso pari a 1,55 euro per ogni giorno di servizio effettivamente prestato.

A collection of ten handwritten signatures arranged in two rows of five. The signatures are in black ink and vary in style, some being more legible than others. The top row contains five signatures, and the bottom row contains five signatures, including one that appears to be a crossed-out signature.

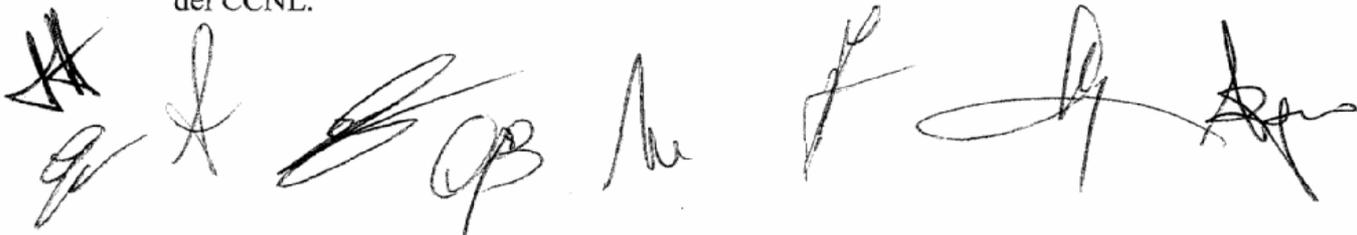
Articolo 20. Indennità di rischio

1. I destinatari dell'indennità sono i dipendenti esposti direttamente ed in modo continuativo a sorgenti di rischio, correlate all'attività lavorativa, o a condizioni ambientali della sede di servizio, ai sensi della tabella "A" allegata al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146.
2. In fase di prima applicazione, entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNI, i destinatari dell'indennità di rischio saranno individuati in sede di confronto presso le strutture territoriali sedi di RSU.
3. A regime, invece, le Direzioni Regionali e le OO.SS. regionali dovranno provvedere a eventuali modifiche entro il 31 dicembre di ogni anno.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are highly stylized and cursive, typical of official documents. The top row contains four signatures, and the bottom row contains six. The ink is dark and the background is plain white.

Articolo 21. Orario di servizio e Orario di Lavoro

1. L'orario di servizio degli Uffici dell'Agenzia delle Dogane, così come definito dall'articolo 1 del D.l.vo 8 novembre 1990, n. 374 e successive modificazioni, è finalizzato alla garanzia delle attività istituzionali e delle missioni definite in sede di convenzione annuale tra il Direttore dell'Agenzia e il Ministro dell'economia e delle finanze.
2. L'orario ordinario di lavoro si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio ed è articolato secondo i criteri definiti dal CCNL e dal presente Contratto.
3. Nell'ambito della durata massima dell'orario di lavoro stabilita dall'articolo 33 del CCNL, la durata media di cui all'articolo 4 del D.l.vo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni e integrazioni, è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi, tenuto conto delle specificità dell'organizzazione del lavoro nell'Agenzia delle dogane connesse alla necessità di garantire i servizi istituzionali, riconosciute da diverse disposizioni normative, tra le quali il D.l.vo 374/90, la L. 302/84, nonché gli articoli 33, comma 4 e 34, comma 3, del vigente CCNL Agenzie fiscali.
4. Le tipologie di orario di lavoro previste dall'articolo 33, commi 3 e 4, del vigente CCNL comparto Agenzie fiscali, sono applicate tenendo conto delle seguenti priorità:
 - Turnazioni;
 - Retribuzione del Servizio Prolungato (RSP);
 - Reperibilità.
5. Le parti concordano sulla necessità che vengano attivate in tutti gli uffici sede di RSU, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo definitivo, specifiche trattative per ridefinire l'articolazione dell'orario di lavoro del personale sulla base degli istituti così come previsti dal presente Contratto.
6. Le predette trattative dovranno tenere conto:
 - della realtà territoriale e/o urbana ove ha sede l'ufficio;
 - dell'ampiezza territoriale e del bacino d'utenza e dei relativi servizi da rendere;
 - dell'esigenza di ottimizzare la erogazione dei servizi anche attraverso l'estensione dell'arco temporale di apertura al pubblico, prevedendo prioritariamente il ricorso alla articolazione dell'orario in turnazioni;
 - delle esigenze di particolari categorie di dipendenti, quali lavoratrici madri, portatori di handicap, lavoratori che fruiscono della legge 104/90 o che si trovano in particolari condizioni psico-fisiche come previsto dagli artt. 56 e 57 del CCNL, nonché lavoratori che si avvalgono di norme di tutela per particolari condizioni familiari, come previsto dall'art. 55 del CCNL.
7. Nell'ambito delle risorse umane disponibili, le parti si impegnano a privilegiare, in sede di trattativa di cui al precedente comma 5, il ricorso all'articolazione dell'orario di lavoro in turni. A tal fine nell'ambito delle risorse assegnate come budget d'Ufficio, dovranno essere ricercate modalità di incremento delle prestazioni rese in turno rispetto alle prestazioni rese in RSP.
8. Nell'ambito delle medesime trattative di cui al comma 5, le parti individuano modalità atte a favorire la diffusione dell'istituto della banca delle ore con i criteri e i termini stabiliti dall'art.88 del CCNL.



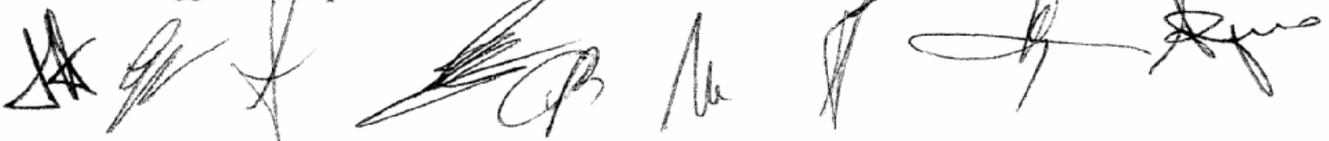
Articolo 22. Indennità connesse all'articolazione dell'orario di lavoro

A) TURNAZIONI

1. Le indennità di turno, previste, dall'art. 34, comma 3, del CCNL e dalla legge 13.7.1984, n. 302, vengono erogate con le seguenti modalità:
 - per ciascun segmento orario dalle 8,00 alle 14,00 è previsto un importo base pari ad euro 1;
 - per i segmenti orari dalle 14,00 alle 20,00 è prevista una maggiorazione pari al 20% del normale compenso per lavoro straordinario;
 - per i segmenti orari dalle 6,00 alle 8,00 è prevista una maggiorazione pari al 40% del normale compenso per lavoro straordinario;
 - per i segmenti orari dalle 20,00 alle 6,00 è prevista una maggiorazione pari al 60% del normale compenso per lavoro straordinario;
2. Una maggiore retribuzione pari al 40% del normale compenso orario per lavoro straordinario compete, in aggiunta a quelle di cui al precedente comma, per le ore di servizio prestate dalle 22,00 dei giorni prefestivi alle ore 6,00 dei giorni successivi ai festivi.

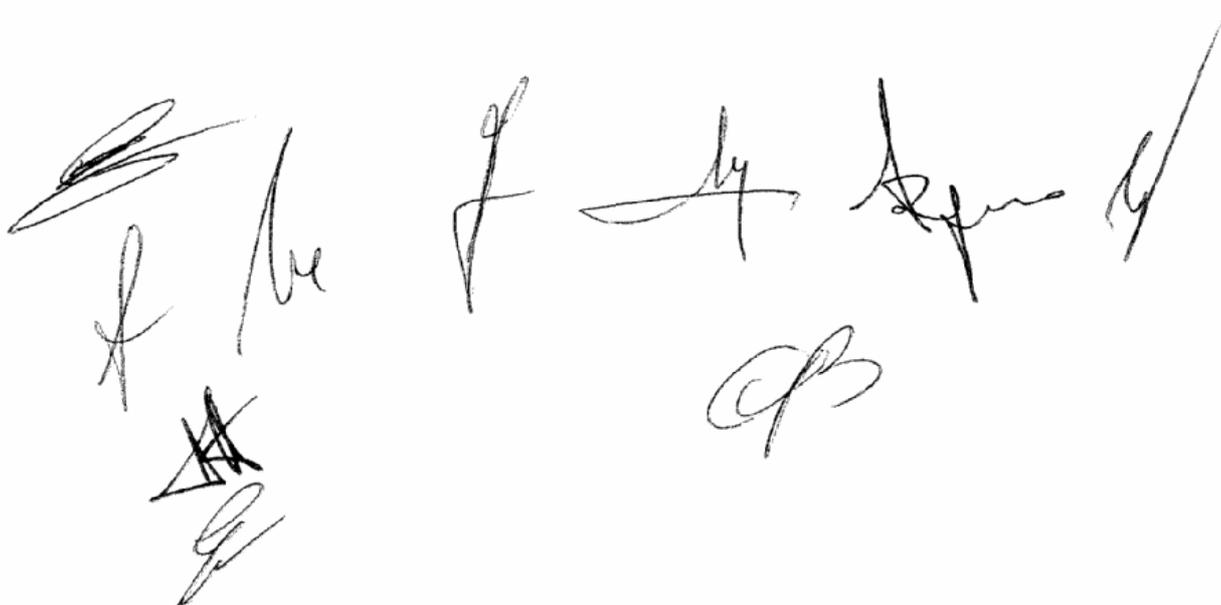
B) RETRIBUZIONE DEL SERVIZIO PROLUNGATO (RSP)

1. E' istituita la Retribuzione del Servizio Prolungato, di seguito denominata RSP, al fine di dotare gli Uffici delle necessarie risorse che, tenendo conto sia dei carichi di lavoro che delle reali e misurabili esigenze dei singoli centri di responsabilità, appaiono necessarie per assicurare lo svolgimento delle attività indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi. A tal fine possono essere previste, oltre l'orario ordinario di lavoro, prestazioni riferite a:
 - richiesta di prestazioni oltre l'orario di servizio, così come disciplinato dal D.l.vo n. 374 dell'8 novembre 1990 e successive modificazioni, da parte degli operatori economici, connesse con il commercio ed i traffici internazionali;
 - attività di accertamento tributario ed extratributario effettuata al di fuori dell'orario di lavoro nel rispetto della normativa dettata dalla legge 312 del 2000 ed altre normative dettate a tutela dei diritti costituzionalmente garantiti;
 - attività indispensabili al raggiungimento degli obiettivi strategici e dei programmi di produzione fissati nel piano aziendale dell'Agenzia;
 - svolgimento di attività direttamente connesse a scadenze improrogabili nonché ad eventi imprevisti, urgenti ed eccezionali.
2. Le aliquote orarie della RSP sono pari alle aliquote previste per retribuire le prestazioni di lavoro straordinario, maggiorate del 10%, per ciascuna fascia economica di appartenenza.
3. L'individuazione dei servizi da assicurare con il ricorso alla RSP e le relative modalità di effettuazione sono oggetto di contrattazione, nell'ambito del Budget C di cui all'articolo 13, punto 5, del presente CCNI, presso gli Uffici sedi di RSU.
4. Il ricorso alla RSP è ammesso per un periodo che non superi le seicento ore pro-capite annuali, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 5 del D.l.vo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni e integrazioni.
5. I lavoratori che aderiscono all'istituto della RSP rilasciano apposita dichiarazione per un periodo di almeno due mesi; in sede di contrattazione locale possono essere previsti periodi maggiori di disponibilità.



C) REPERIBILITÀ

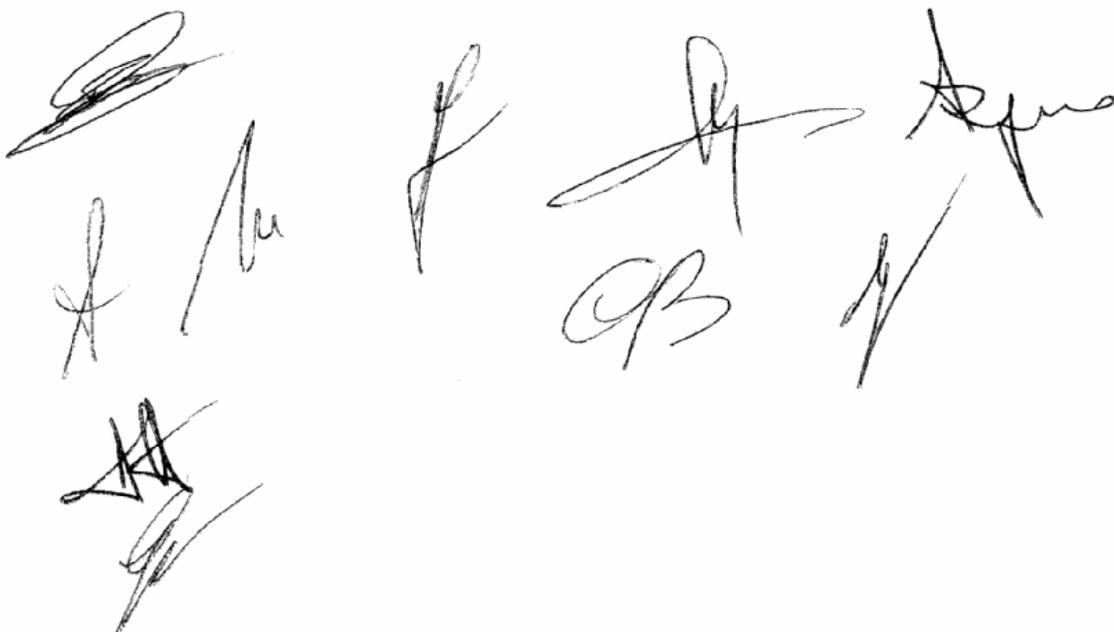
1. L'indennità di reperibilità, prevista dall'art. 41 del CCNL, viene erogata per assicurare la continuità dei seguenti servizi:
 - operazioni connesse agli sdoganamenti effettuati in procedura domiciliata oltre il normale orario di servizio;
 - servizio viaggiatori svolto oltre il normale orario di servizio;
 - servizi di emergenza legati ad accordi internazionali o nazionali cui l'Agenzia è tenuta a dare attuazione.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures, with the bottom one appearing to be a stylized 'E'. In the center, there is a single vertical signature. To the right, there is a long, horizontal signature that spans across the page. Below this long signature, there are two sets of initials: 'PS' and another set that looks like 'PS' or 'PS'.

Articolo 23. Posizioni organizzative

1. Nell'ambito della terza area sono istituite, quali figure di elevata responsabilità organizzativa e professionale, posizioni organizzative nel limite del 2% della dotazione organica complessiva della terza area.
2. L'ammontare della retribuzione annuale di posizione, da corrispondere per 13 mensilità, è determinata in relazione al grado di complessità e responsabilità connesso alla funzione ricoperta da un minimo di € 2.500 ad un massimo di € 9.000. Per la parte superiore a € 2.500, la copertura della retribuzione di posizione è assicurata dall'Agenzia con oneri a proprio carico nel limite dell'importo corrispondente a quello determinabile ai sensi dell'art. 28, comma 5, del CCNL.
3. Le posizioni organizzative, i criteri di graduazione della stesse ed i relativi importi saranno definiti in una apposita sessione successiva di confronto, da attivare entro 90 giorni dalla sottoscrizione della presente ipotesi di CCNL.
4. L'esito positivo della valutazione, le cui modalità saranno definite nella sessione negoziale di cui al precedente comma, dà diritto alla corresponsione di una indennità di risultato corrispondente al 10% della indennità annua di posizione.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately ten distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower half of the page. Some are more legible than others, but they appear to be official signatures.

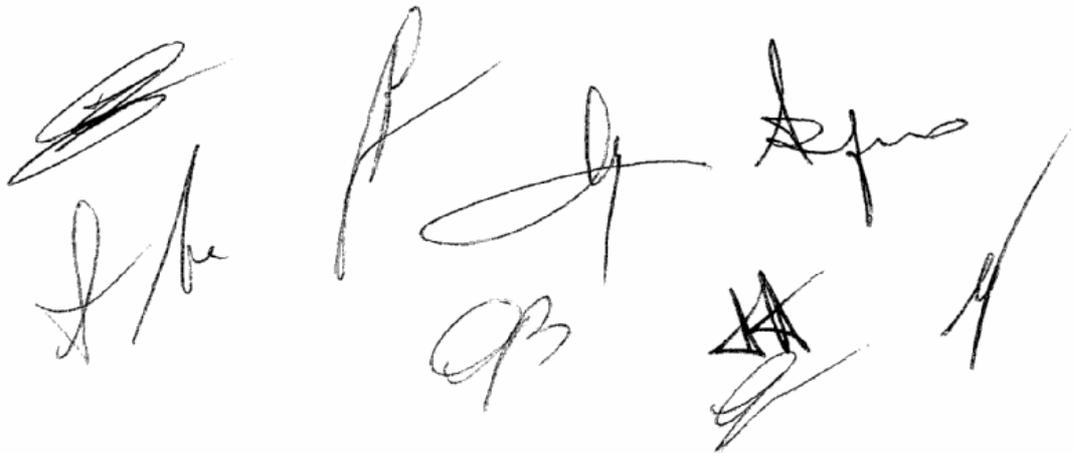
Articolo 24. Incarichi di responsabilità

1. Consapevoli che le incentivazioni servono ad incrementare l'efficienza e l'efficacia degli uffici, le parti confermano i contenuti degli accordi sottoscritti precedentemente al presente Contratto riguardanti la remunerazione delle attività di particolare responsabilità.
2. Gli incarichi di responsabilità, da considerarsi nella contrattazione locale, rientranti nell'ambito del budget per l'ordinamento professionale di cui all'art. 13, comma 3 del presente Contratto, vanno individuati fra le seguenti figure, comportanti responsabilità di direzione di articolazioni amministrative non dirigenziali, comunque denominate:
 - Capo Ufficio di Staff e Capi Area degli Uffici delle dogane con diversa gradazione fra le stesse;
 - Capi SOT e capi SOLC con almeno 10 dipendenti;
 - Capi Ufficio di diretta collaborazione dei Direttori Regionali;
 - Capi uffici dipendenti da Aree centrali con almeno 10 dipendenti.
3. L'ammontare della indennità annua di responsabilità, da corrispondere per 13 mensilità, è determinata in relazione al grado di complessità e responsabilità connesso alla funzione ricoperta da un minimo di € 1.500 ad un massimo di € 4.000. Per la retribuzione degli incarichi si utilizzano le risorse del Fondo nella misura massima della spesa complessiva già sostenuta per gli incarichi di direzione e coordinamento con riferimento all'anno 2005, aumentata dell'importo residuo delle somme determinate ai sensi dell'art. 23, comma 2 del presente CCNI.
4. Nella stessa sessione di cui all'articolo 23, comma 3, del presente Contratto, le Parti definiranno la diversa gradazione degli incarichi di responsabilità previsti dal comma 2.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains four distinct signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the different parties to the agreement.

Articolo 25. Attività particolarmente gravose

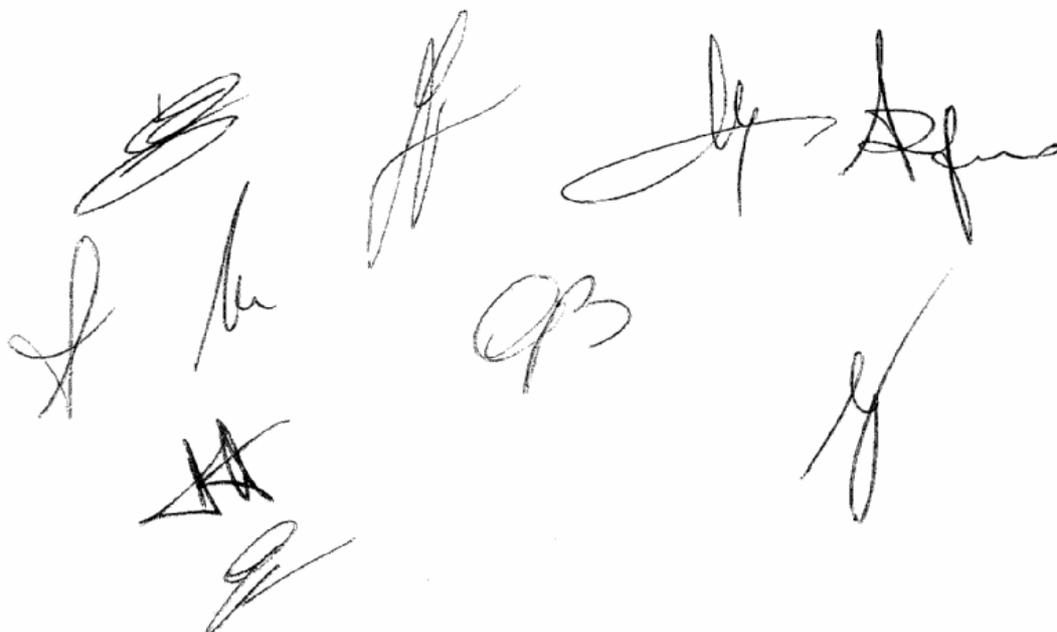
1. Le attività particolarmente gravose, da considerarsi nella contrattazione locale nell'ambito del budget d'Ufficio di cui all'art. 13, comma 5 del presente Contratto, comportano, da parte degli addetti, specifica professionalità in campo giuridico-amministrativo e/o tecnico. In esse vanno ricomprese anche quelle attività che comportano la conoscenza approfondita di apparecchiature altamente tecnologiche che si avvalgono di sistemi informatici avanzati, acquisita anche attraverso la frequenza di corsi professionali teorico-pratici organizzati dall'Agenzia.
2. Le attività che hanno le caratteristiche sopra evidenziate sono riconducibili prevalentemente ad:
 - attività di capo struttura di articolazione interna degli Uffici da remunerare fra quelle individuate, con le procedure previste, nelle strutture di cui agli articoli 3, 5, 6 e 7 del Regolamento di Amministrazione;
 - attività di verifica esterna;
 - attività antifrode;
 - attività di rappresentanza presso gli organi di giustizia tributaria e/o civile;
 - attività connessa al controllo tramite lo scanner.
3. Nell'ambito della contrattazione locale le parti potranno individuare altre attività operative da remunerare tenendo conto del rigoroso rispetto delle risorse assegnate come budget d'ufficio.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains four distinct signatures, and the bottom row contains five initials or shorter signatures, including one that appears to be 'PB'.

CAPO IV - SISTEMA CLASSIFICATORIO, FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Articolo 26. Profili professionali

1. In conformità al principio di cui all'art. 18, comma 1, del CCNL, i profili professionali dell'Agenzia si caratterizzano per l'impiego flessibile e dinamico delle risorse atto a promuovere processi di valorizzazione professionale e crescita motivazionale anche attraverso l'ampliamento e l'arricchimento delle competenze e lo sviluppo e la realizzazione delle potenzialità.
2. I profili e le attività saranno definite in una apposita sessione negoziale da attivare entro 90 giorni dalla sottoscrizione della presente ipotesi di CCNI.

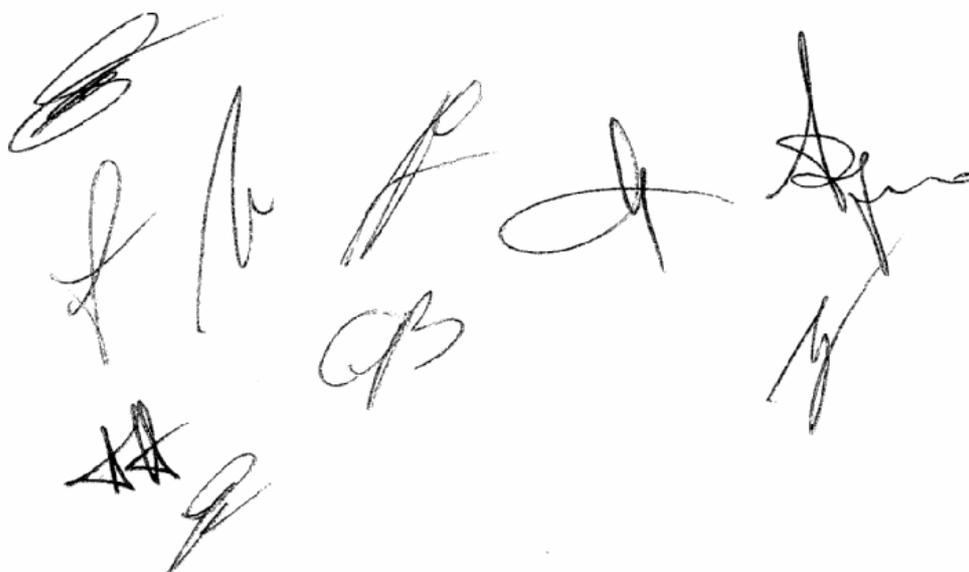
A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. They appear to be signatures of various individuals involved in the document's creation or approval.

Articolo 27. Formazione

1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per la crescita professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, oltre che uno strumento indispensabile per il costante aggiornamento del personale in relazione all'evoluzione della normativa, all'innovazione tecnologica e allo sviluppo dei programmi di attività dell'Agenzia.
2. La formazione risponde alle necessità funzionali dell'Agenzia ed alle sue strategie di potenziamento. Conseguentemente si diversifica, tra i destinatari, in base all'esigenza di assicurare un'efficace copertura delle diverse mansioni secondo i seguenti criteri prioritari:
 - a) intensità e rapidità dell'evoluzione normativa e tecnologica relativa alle competenze richieste dalle funzioni;
 - b) correlazione fra i compiti attribuiti e l'attuazione delle strategie perseguite dall'Agenzia;
 - c) necessità di colmare eventuali squilibri tra le conoscenze e capacità possedute e quelle attese;
 - d) sviluppo del potenziale degli addetti, in vista dell'affidamento di nuovi compiti e responsabilità.

L'attività formativa descritta è ritenuta utile per il raggiungimento dei risultati ed assume rilevanza fondamentale nel quadro della politica del personale come riconoscimento degli apporti individuali per il conseguimento degli obiettivi istituzionali.

3. L'Agenzia promuove, inoltre, un'attività di formazione "certificativa", centrata sull'opportunità, che va garantita a tutti i lavoratori, di veder riconosciuto e valorizzato il diverso grado di crescita di competenza professionale maturato nel proprio incarico ai fini della progressione all'interno delle aree prevista dall'art. 82 del CCNL. La formazione a valenza certificativa viene attuata attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 83, comma 6, del CCNL.
4. L'Agenzia si impegna a promuovere iniziative volte a dotare il personale degli strumenti necessari per curare la propria autoformazione. A tal fine, l'Agenzia, compatibilmente con le risorse disponibili, dà anche attuazione a quanto previsto dall'art. 19, comma 14, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, in tema di iniziative di alta formazione, favorendo la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di laurea, anche triennali, che riguardino materie connesse alle proprie attribuzioni istituzionali e siano organizzati con l'impiego prevalente delle metodologie di formazione a distanza, nel rigoroso rispetto della vigente normativa.



Articolo 28. Diritto allo studio

1. Ai sensi dell'articolo 48 del vigente CCNL, vengono definiti i criteri e le modalità operative per la determinazione dei permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno, nel limite del 3% del personale in servizio presso l'Agenzia delle dogane.
2. Il Direttore dell'Area centrale personale e organizzazione per gli Uffici Centrali di Vertice, il direttore del SAISA ed i direttori regionali concedono, entro il 20 gennaio di ogni anno, a non più del 3% dei propri dipendenti in servizio alla data del 1° dicembre dell'anno precedente, anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Agenzia, speciali permessi retribuiti, qualora vengano richiesti entro il 31 dicembre dell'anno precedente, per partecipare alle tipologie di corsi elencati nell'art. 48, comma 2, del CCNL Agenzie fiscali.
3. La percentuale del 3% va ripartita dai direttori regionali tra le Dogane, gli UTF, i Laboratori Chimici e gli Uffici delle Dogane, tenendo presente che a ciascuno dei predetti Uffici, in presenza di richieste, viene riconosciuta almeno una autorizzazione. Resta inteso che la sommatoria delle autorizzazioni ai dipendenti dei suddetti uffici non deve, a livello regionale, superare il 3%. Qualora nei citati uffici si registrino richieste inferiori al 3%, il numero di autorizzazioni non utilizzate è ripartito tra gli uffici che abbiano richieste che superino il 3%.
4. I direttori di cui al punto 2 predispongono una graduatoria che tiene conto dell'ordine di priorità riportato nei commi 4, 5 e 6 del citato art. 48 del CCNL.
5. La graduatoria forma oggetto di informazione successiva alle OOSS. territoriali ed ai membri delle R.S.U.
6. Qualora dopo l'applicazione dei criteri di cui ai punti precedenti, risultassero dei posti ancora disponibili, gli stessi, in una apposita sessione negoziale nazionale da tenere entro il 28 febbraio di ogni anno, verranno messi a disposizione principalmente per coloro che, esclusi dalla graduatoria regionale, avevano presentato domanda entro il 31 dicembre; gli ulteriori posti disponibili verranno messi a disposizione a livello nazionale per coloro che hanno presentato domanda dopo il termine di cui al punto 2.
7. Per quanto non previsto dal presente CCNI, si fa riferimento alle norme del sopra richiamato art. 48.
8. Le disposizioni del presente articolo si applicano, altresì, al personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.



Articolo 29. Passaggio tra le aree e sviluppi economici all'interno delle aree

1. L'Agenzia delle dogane attribuisce alla crescita professionale del personale una valenza determinante per il conseguimento degli obiettivi strategici ed istituzionali. La programmazione e l'attuazione delle procedure selettive per il passaggio tra le aree e gli sviluppi economici all'interno delle stesse, avvengono nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 29 del CCNL.
2. Le modalità, i criteri e le procedure dei passaggi tra le aree del personale saranno realizzati, nel rispetto di quanto previsto all'art. 23 del CCNL, attraverso modalità selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta.
3. Le procedure di cui al comma 2 possono essere attivate per un numero di posti pari al 50% delle posizioni disponibili nella prima fascia economica dell'area, nel rispetto della normativa vigente.
4. In fase di prima applicazione del presente CCNI, le parti si impegnano a verificare, in una apposita sessione negoziale da attivare entro novanta giorni dalla sottoscrizione della presente ipotesi di CCNI, la sussistenza delle condizioni per l'attuazione di una procedura selettiva di passaggio tra le aree da bandire entro l'anno in corso.
5. Gli sviluppi economici all'interno delle aree sono attuati sulla base dei criteri individuati dall'art. 83, comma 6, del CCNL, attribuendo a ciascuno di essi fino a 25 punti su un punteggio massimo complessivo di 75.
6. Rilevate le risorse finanziarie disponibili nel Fondo dell'anno precedente, entro il 28 febbraio di ogni anno le parti stabiliscono, con apposito accordo, per i diversi profili professionali, il numero di dipendenti che potrà transitare in ciascuna fascia retributiva successiva alla prima.
7. Al fine di riconoscere e valorizzare la crescita di competenza professionale nell'espletamento dei vari mestieri, è data a tutti l'opportunità di accedere a percorsi formativi con esame finale, i cui contenuti sono correlati al mestiere svolto, ai sensi dell'art. 83, comma 6, lett. c), del CCNL. Con il superamento dell'esame, il dipendente acquisisce titolo a un incremento fino ai 25 punti del punteggio relativo al predetto criterio.
8. L'Agenzia pubblica ogni anno entro il 15 marzo, per ciascuna fascia retributiva, gli avvisi di selezione per il passaggio alla fascia successiva.
9. La nuova posizione economica è attribuita ogni anno con decorrenza dal 1° gennaio nei limiti dei contingenti definiti ai sensi del comma 2. La permanenza minima nella fascia retributiva di appartenenza è fissata in due anni.
10. Non beneficiano delle progressioni coloro che, negli ultimi due anni, hanno riportato sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento o, comunque, sanzioni più gravi di quelle di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL. Il diritto alla progressione è sospeso, fino al proscioglimento o alla conclusione dell'eventuale procedimento disciplinare, per coloro per i quali sia in corso un procedimento penale per reati contro la pubblica amministrazione o per delitti di natura non colposa che abbiano dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio.



Articolo 30. Mobilità

1. Le parti riconoscono la necessità di attivare, ogni anno, una procedura di mobilità a regime come previsto dall'accordo sottoscritto in data 4 dicembre 2002.
Ciò premesso vengono ridefiniti i seguenti termini per l'attuazione dei processi di mobilità volontaria del personale:
 - a) entro il 28 febbraio di ciascun anno l'Agenzia si impegna a procedere alle previste integrazioni della "graduatoria unica nazionale" e alla relativa sua diffusione;
 - b) entro il 15 marzo di ciascun anno l'Agenzia si impegna a convocare le organizzazioni sindacali per la verifica dei criteri per la procedura di mobilità e per la definizione del numero di posti disponibili nelle diverse sedi regionali e del numero delle unità trasferibili;
 - c) entro il 30 giugno di ciascun anno l'Agenzia pubblica le graduatorie del personale trasferibile nelle sedi regionali sulla base dei posti definiti con l'accordo di cui al punto precedente;
 - d) entro il 31 agosto di ciascun anno l'Agenzia provvede al trasferimento dei dipendenti utilmente collocati nelle suddette graduatorie.

2. Le parti convengono sull'opportunità di definire, in caso di imprevedibili necessità organizzative condivise, accordi di mobilità straordinaria, anche incentivata, per sedi che presentino particolari carenze di personale, ovvero gravi situazioni di disagio ambientale o territoriale.



DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 31. Clausola di salvaguardia

1. Le eventuali somme non utilizzate per retribuire le indennità spettanti ai sensi del presente CCNI, nonché le ulteriori somme che affluiranno al Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, andranno ad aggiungersi a quelle destinate per l'indennità di produttività d'ufficio,
Qualora gli stanziamenti previsti non dovessero risultare sufficienti per retribuire gli istituti del presente CCNI, nonché eventuali conguagli relativi ad anni precedenti, le somme necessarie saranno prelevate dall'indennità di produttività d'ufficio dell'anno di competenza.
2. Al personale appartenente alle ex qualifiche funzionali, incaricato di funzioni dirigenziali, non competono, durante il periodo in cui vengono esercitate tali funzioni, le indennità e le incentivazioni di cui al presente contratto integrativo.
3. Il presente accordo avrà operatività non appena approvato dai competenti organi di controllo, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. Comparto Agenzie Fiscali, e sottoscritto definitivamente dalle parti.

The image shows ten handwritten signatures arranged in two rows of five. The signatures are in black ink and vary in style, representing the representatives of the different parties to the agreement.

Articolo 32. Monitoraggio

1. Al fine di garantire, ai vari livelli, l'attuazione del presente Contratto, l'Area Centrale del Personale della Agenzia emanerà una o più circolari con le quali si fornirà ai direttori regionali ogni informazione circa la corretta e puntuale attuazione delle previsioni contrattuali. Le suddette circolari saranno tempestivamente portate a conoscenza delle OO.SS.
2. L'Agenzia si impegna a effettuare con cadenza trimestrale il monitoraggio sull'attuazione degli istituti contrattuali, con particolare riguardo all'art. 13 e seguenti (Fondo e indennità) all'art. 21 e seguenti (Regime degli orari) e all'art. 23 (Posizioni organizzative), portandone a conoscenza le OO.SS..
3. I Direttori regionali attiveranno, per le medesime finalità, verifiche periodiche con le OOSS. territoriali e forniranno, inoltre, tempestivamente, per il tramite della Area Centrale del Personale, ogni utile documentazione sullo stato di attuazione dei diversi istituti contrattuali, relativamente al territorio di loro competenza.

per l'Agenzia delle Dogane

Stenato Antonio
Giuseppe Maffei

per Comitato Pari Opportunità

X. PESA VISIONE Antonio Lijano

per i rappresentanti delle OO.SS. nazionali

FP CGIL

CISL/FPS

UIL/PA

CONFSA/UNSA

INTESA

RDB/PI

FLP

Stenato Antonio

Fulvio Pappalardo

Roberto Maffei

Giuseppe Maffei

Antonio Lijano

NON FIRMA

NON FIRMA