



Linee per il rinnovo del CCNI Agenzia delle Dogane e Monopoli.

La piattaforma che presentiamo unitariamente si pone una doppia finalità:

- disciplinare e regolamentare il nuovo sistema di relazioni sindacali come consensualmente innovato con il CCNL del Comparto Funzioni Centrali;
- razionalizzare ed adeguare il sistema incentivante delle prestazioni del personale e le indennità attualmente in godimento, oltre che regolamentare fasi applicative del nuovo CCNL 2016/2018

1.

Rispetto alla prima finalità si chiede che l'Agenzia - nel condividere che il sistema di relazioni sindacali diviene con il CCNL stabile, permanente e soprattutto partecipativo - riconosca come elemento centrale dei rapporti tra le parti il cosiddetto Comitato paritetico di cui all'art. 6 del CCNL implementandone gli argomenti e le modalità di funzionamento, in particolare con le materie oggetto di confronto di cui all'art. 5 dello stesso CCNL.

Perseguendo tale direzione contrattuale innovativa proponiamo che il nuovo modello di relazioni sindacali venga esteso e diventi efficace anche a livello di direzioni regionali.

Tale indirizzo - da definire in una norma del Contratto integrativo - garantirebbe, tra l'altro, il superamento di posizioni precostituite o di rigidità tra le parti a tutti i livelli. Con la medesima norma si individuerebbero anche le materie e gli ambiti di attività di tali tavoli tecnici.

Per la stessa ottica innovativa si ritiene debba essere rivisto il precedente modello di "raffreddamento dei conflitti" di cui al CCNI del 2008.

Nello specifico nel caso di divergenze, anche interpretative sui contenuti del CCNL e del CCNI sia a livello nazionale che territoriale, si chiede, prima di avviare iniziative unilaterali ovvero di attivare il confronto nell'Osservatorio paritetico presso l'Aran di cui all'art. 3 del CCNL, ovvero quesiti alla stessa agenzia, di prevedere una fase obbligatoria di **approfondimento/raffreddamento**, da istituire presso la Direzione Centrale del Personale.

Per le divergenze o conflitti sulle materie oggetto di contrattazione di cui agli artt. 7 e 8 del CCNL si chiede, come già previsto dal precedente CCNI, nel caso in cui a livello di struttura periferica di livello dirigenziale non si raggiunga l'accordo entro trenta giorni, che la trattativa venga ricondotta alla sede negoziale regionale.

In ultimo il sistema innovativo di relazioni sindacali dovrà prevedere il mantenimento delle norme del precedente CCNI, per quanto riguarda la partecipazione dei rappresentanti sindacali a riunioni su convocazione dell'amministrazione e stabilisca che le convocazioni del Comitato paritetico per

l'innovazione e degli organismi tecnici a livello regionale e provinciale siano considerate, comunque, attività di servizio.

2.

Per quanto riguarda la ridefinizione degli istituti correlati ad incentivazione o indennità del personale (costitutive del **Fondo risorse decentrate**) riteniamo che, prima, debbano essere ridefiniti i criteri di alcuni istituti contenuti nel precedente CCNI, in tal modo da costituire un quadro generale di riferimento. Ci riferiamo, in particolar modo, ad un istituto determinante per il miglior funzionamento degli uffici dell'Agenzia che è **l'orario di servizio e di lavoro**.

Va confermato (art. 19 del precedente CCNI) che l'orario di servizio degli Uffici dell'Agenzia delle Dogane, così come definito dall'art. 1 del D.lvo 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*".

Va confermato inoltre che 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 CCNI, tenuto conto delle specificità dell'organizzazione del lavoro nell'Agenzia delle dogane e dei Monopoli connesse alla necessità di garantire i servizi istituzionali, riconosciute da diverse disposizioni normative, tra le quali il D.lvo 374/1990, la L. 302/1984, nonché l'art. 17 del CCNL che riconosce una specificità sull'orario di lavoro e sulle sue articolazioni per il personale dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

In tal senso si chiede che il CCNI pre-definisca tempi e modalità delle articolazioni degli orari di lavoro confermando le priorità contenute nel precedente CCNI e cioè: **turnazioni, straordinario e reperibilità**. Nello stesso ambito sarà necessario definire per i lavoratori turnisti, la questione dei **turni festivi infrasettimanali**.

Per lo straordinario si dovrà adeguatamente elevare il limite massimo individuale sulla base di quanto previsto dall'art. 25 del CCNL.

Per le turnazioni si vorrà confermare il precedente accordo del 23.06.2009 anche ai fini del comma 7 art 19 CCNL mentre il comma 5 lett d) del medesimo articolo dovrà prevedere una indennità di maggior spessore.

Il CCNI dovrà inoltre definire i tempi - tenendo in conto le priorità citate - per la successiva attuazione in sede locale (comma 4 art. 5 del CCNL) delle articolazioni degli orari di lavoro nonché per la definizione, in sede di contrattazione locale, delle connesse indennità. Per quanto riguarda la reperibilità i relativi accordi locali dovranno essere convalidati a livello regionale nell'ambito delle risorse disponibili.

Il Fondo, come introdotto dal CCNL, consente di riordinare complessivamente i precedenti istituti incentivanti.

Tuttavia il confronto dovrà superare innanzitutto i limiti che non hanno consentito di utilizzare appieno le somme destinate da Leggi specifiche al personale dell'Agenzia all'interno del Fondo (vedi ex c. 165).

Va inoltre tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 dell'art.77 del CCNL dove stabilisce che una quota non inferiore al 20% del Fondo stesso venga assegnata alle trattative territoriali.

Ciò posto si propone che, previa ripartizione - tra le regioni - delle risorse (art. 7 comma 6 del CCNL) del Fondo riferite al lavoro straordinario, turnazioni e reperibilità (circa 27 milioni di euro), le modalità di utilizzo siano oggetto di contrattazione di posto di lavoro, recuperando gli indirizzi già individuati con l'art. 22 del precedente CCNI.

Fatta tale premessa e posta la ripartizione territoriale stabilita dal CCNL, si propone che il Fondo venga distribuito in via prioritaria per gli istituti e con le modalità che seguono.

Indennità collegata alla performance collettiva

Va individuato un metodo di riconoscimento indennitario collegato alla performance organizzativa che riconosca l'attività svolta dai lavoratori nell'ambito delle proprie funzioni per il raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente alle singole strutture.

Indennità collegate a situazioni di disagio ambientale e/o logistico

“Indennità di confine, di disagiata e di rischio”.

Per le suddette indennità, la cui natura è prevista dalle norme vigenti, si ritiene necessaria una rivisitazione e semplificazione dei criteri di riconoscimento delle stesse volte a rispondere alle attuali esigenze dei siti lavorativi e delle relative condizioni di lavoro.

Tale rivisitazione deve inoltre avere lo scopo di porsi come obiettivo la necessaria omogeneizzazione tra ex settori dogane e monopoli.

Indennità per attività particolarmente gravose o comportanti specifiche responsabilità.

Si propone di innovare questo istituto procedendo alla ricognizione e valorizzazione di tutte le diverse attività, come quelle di verifica e controllo nei vari settori dell'Agenzia, attività Antifrode, la difesa dell'amministrazione di fronte agli organismi giudiziari civili e tributari, la partecipazione a commissioni giochi del personale ex settore monopoli, attività di controllo tramite scanner.

Posizioni organizzative da contratto

Il CCNI dovrà produrre una intesa sulla identificazione delle responsabilità oggetto di Posizione Organizzativa, sulla graduazione delle stesse nonché sui criteri di assegnazione, di retribuzione ed esclusione. Si ritiene necessario che vengano aumentate le previste indennità precedenti riconoscendo alle stesse anche le indennità collegate a situazioni di disagio ambientale e/o logistico.

Incarichi di responsabilità

Gli incarichi andranno individuati secondo una graduazione di profili di responsabilità concordando i criteri di assegnazione ed esclusione.

Dovranno inoltre essere individuate le posizioni riconosciute come tali e le nuove indennità spettanti.

Passaggi all'interno delle aree e procedure concorsuali di passaggio tra le aree

Si chiede di programmare nell'ambito del CCNI una ulteriore fase di passaggi entro le aree con decorrenza 1 gennaio 2019.

Si chiede inoltre di utilizzare le previsioni del cosiddetto "Decreto Madia" che consente di destinare a procedure concorsuali interne per la terza Area il 20% delle disponibilità ad assumere autorizzate dalla Funzione Pubblica. Le modalità, i criteri e le procedure dei passaggi tra le aree del personale saranno realizzati attraverso modalità selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, da definire nel CCNI.

Si ritiene inoltre improcrastinabile e di assoluta importanza l'attivazione di una procedura per il passaggio dei dipendenti di prima alla seconda Area, nonché la regolamentazione di nuovi percorsi per le progressioni economiche come forma di valorizzazione del personale dell'Agenzia

Mobilità

Nel CCNI dovranno essere definite modalità e criteri a regime in grado di attivare annualmente procedure per la mobilità volontaria nazionale e regionale.

Tuttavia nella attuale fase di riorganizzazione delle strutture della Agenzia si chiede venga concordata una norma, valida per gli anni 2018/2019, per **incentivare gli spostamenti del personale**, con risorse individuate nell'ambito del Fondo - norma peraltro già contenuta nel precedente CCNI e già attuata con l'accordo del settembre 2002 in occasione della costituzione degli "uffici unici" - per la eventualità dovessero rendersi necessarie intese relative a processi di mobilità volontaria interprovinciale straordinaria. Tale incentivazione potrebbe essere peraltro estesa per sedi che presentino particolari carenze di personale, ovvero gravi situazioni di disagio ambientale o territoriale.

Sistema Classificatorio, sviluppo economico e Formazione

Per la migliore valorizzazione delle professionalità presenti nell'Agenzia è indispensabile rivedere il quadro dei Profili Professionali in modo che siano di più immediata identificazione e consoni alle realtà lavorative ed alle specifiche competenze.

La professionalità dovrà essere garantita tramite percorsi e processi di formazione adeguati, continui e regolamentati dal Contratto, in modo che si rendano concrete le possibilità di promuovere processi di crescita motivazionale e professionale.

Roma 02 luglio 2018

FP CGIL
CISL FP
UIL PA
UNSA