

**Piattaforma per il rinnovo del CCNI. Nell'ambito della piattaforma già definita in data 2 luglio 2018, si avanzano le seguenti:
Proposte di articolato.**

1. Campo di applicazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo (CCNI) viene stipulato ai sensi del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018.

Il CCNI si applica, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Agenzia, a tutti i dipendenti delle qualifiche funzionali a tempo determinato ed indeterminato, compreso il personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità intercompartimentale.

Il CCNI, fatta eccezione per la parte economica, si applica altresì al personale titolare di Posizioni POER.

Al personale in posizione di comando, assegnazione, distacco od altro similare istituto giuridico, proveniente dalle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il cui trattamento economico sia a carico dell'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.

2. Durata e decorrenza

Il CCNI concerne il periodo 1 gennaio 2016/31 dicembre 2018 per la parte normativa; gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa precisazione del CCNI. Per la parte economica la quantificazione delle risorse e l'utilizzo delle stesse sono determinate annualmente in sede di contrattazione integrativa.

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.

Per ogni altra fattispecie relativa agli effetti, alle procedure ed ai termini per il rinnovo del CCNI, si fa riferimento alle disposizioni del citato CCNL.

3. Le parti con la sottoscrizione del CCNI intendono conformare i rispettivi rapporti e relazioni sindacali alle previsioni, agli obiettivi ed agli strumenti contenuti nel Titolo II del citato CCNL, con le seguenti integrazioni.

All'art. 6 (Comitato paritetico per l'innovazione)

Il Comitato, oltre alle previsioni dell'art. 6 del CCNL, può essere ulteriormente convocato a richiesta di ogni singola parte.

Oltre alle materie di cui all'art.6, comma 2 - nel quadro di relazioni, stabili e partecipative - vengono approfondite e valutate nel Comitato, preventivamente

alla loro adozione, le disposizioni applicative dei Titoli IV e V del citato CCNL per le eventuali ricadute sul rapporto di lavoro del personale, ciò anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi.

Art. 9 (Raffreddamento dei Conflitti).

In caso di insorgenza di conflitti su materie del CCNI ovvero su materie oggetto di contrattazione ai sensi del CCNL le parti, in attuazione del sistema di relazioni sindacali stabile e partecipativo, si impegnano ad attivare ai vari livelli un tentativo di conciliazione che deve essere esaurito entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di una delle parti firmatarie del CCNI.

Nel corso del tentativo di conciliazione le parti si astengono dall'assumere determinazioni unilaterali riguardo alle materie oggetto del conflitto.

Art. 10 (Diritti sindacali)

L'Agenzia di norma procede alla convocazione dei soggetti sindacali firmatari del CCNL nonché delle RSU al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora non sia possibile l'effettuazione delle riunioni al di fuori dell'orario di lavoro, la partecipazione alle riunioni convocate dall'Agenzia, nonché alle sedute del Comitato paritetico per l'innovazione, è considerata attività di servizio.

L'Agenzia si impegna a fornire alle parti tutte le disposizioni e le circolari riferite al rapporto di lavoro del personale.

I Dirigenti sindacali compresi i terminali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNI hanno facoltà di utilizzare gli indirizzi di posta elettronica per le comunicazioni con iscritti e dipendenti.

I periodi di distacco ed i permessi sindacali sono considerati ai fini della performance organizzativa e dei processi di qualificazione e di selezione.

4. Il CCNI recepisce le disposizioni contenute nel Titolo III e IV del CCNL con le seguenti integrazioni.

Artt. 17 - 19 - 21 (Orario di lavoro e Turnazioni)

Le parti, in applicazione del comma 9 dell'art. 17 del CCNL concordano che l'orario di servizio degli Uffici dell'Agenzia delle Dogane, così come definito dall'articolo 1 del d.lgs 8 novembre 1990, n. 374 e successive modificazioni, è finalizzato alla garanzia delle attività istituzionali per la UE e delle missioni definite in sede di convenzione annuale tra il Direttore dell'Agenzia e il Ministro dell'economia e delle finanze.

Nell'ambito della durata massima dell'orario di lavoro individuale stabilita dall'art. 17 del CCNL, la durata media di cui all'articolo 4 del d.lvo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni e integrazioni, viene calcolata - per tutte le fattispecie o articolazioni di orario - con riferimento ad un periodo di dodici mesi, 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 374/90 e la L. 302/84.

Le parti concordano che tutte le articolazioni dell'orario di lavoro negli uffici sede di RSU, debbano essere oggetto di confronto tra le parti, comunque in adesione alle previsioni del CCNL e alle integrazioni stabilite nel presente CCNI.

In particolare il confronto dovrà 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 erogare;
- dell'esigenza di ottimizzare la erogazione dei servizi anche attraverso l'estensione dell'arco temporale di apertura al pubblico;
- 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 dal CCNL.

Nell'ambito del confronto tra le parti in sede locale vengono considerate, anche per le finalità sopradescritte, tutte le articolazioni dell'orario di lavoro previste dal CCNL.

Negli uffici organizzati in h24 per l'intero arco dell'anno, in sede di confronto verrà prioritariamente valutato il ricorso a turni ordinari di lavoro.

Per garantire il rispetto della funzionalità dei servizi di istituto e nel contempo dell'orario individuale di 36 ore settimanali stabilito dall'art. 17, comma 1 del citato CCNL, presso le sedi h24 che erogano servizi per l'intero arco dell'anno, verrà definita - nell'ambito del citato confronto - la programmazione delle attività in turnazione, per un minimo di 4 e fino a mesi 12.

Nel caso la programmazione, nell'arco di tempo preventivato, non consentisse - per specifiche condizioni anche di carenza di organico - il rispetto dell'orario individuale di lavoro, per il turnista che alla fine del periodo programmato avesse effettuato ore in eccedenza, vengono maggiorate del 30% le indennità descritte di seguito, ovvero, in alternativa, sono concessi riposi corrispondenti alle ore eccedenti effettuate.

Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, le indennità di turno previste dall'art. 19, comma 5, del CCNL e dalla legge 13 luglio 1984 n. 302, vengono incrementate con le seguenti aliquote:

- a) ciascun segmento orario (tra le 08,00 e le 20,00) maggiorazione del 20% del normale compenso per lavoro straordinario;
- b) ciascun segmento orario (tra le 06,00 e le 08,00) maggiorazione del 40% del normale compenso per lavoro straordinario;
- c) ciascun segmento orario (tra le 20,00 e le 06,00) maggiorazione del 60% del normale compenso per lavoro straordinario;
- d) **turno festivo e festivo-notturno** maggiore retribuzione pari al 40% del normale compenso per lavoro straordinario in aggiunta a quelle di cui alle lettere a), b) e c), per le ore di servizio prestate dalle 22,00 dei giorni prefestivi alle ore 06,00 dei giorni successivi ai festivi.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 19 comma 3, lettera c) del CCNL, l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale sovrapposizione, con durata limitata alle esigenze di scambio delle consegne.

Il ricorso all'istituto delle turnazioni presso le strutture di coordinamento regionali, interregionali, provinciali e centrali è ammesso solo per i servizi generali e di supporto alle strutture operative.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 21 del CCNL:

- il personale non turnista, ovvero il personale turnista che opera in sedi che non erogano servizi in h24 per l'intero anno e che, per esigenze di servizio, presta servizio in giorno **festivo infrasettimanale**, ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo di cui al precedente punto d).

Art. 23 (Pausa)

I dipendenti di cui all'art. 26 comma 4 del CCNL, nonché personale in condizioni accertate di difficoltà, hanno diritto a richiesta ad un diverso e più ampio esercizio della pausa, ovvero alla rinuncia volontaria della pausa per periodi prestabiliti. La stessa può non essere effettuata dal personale adibito alle operazioni di sdoganamento e ad attività di P.G. nel caso di orario superiore alle sei ore e fermo restando il diritto al buono pasto.

Art. 25 (Lavoro straordinario) L'accordo relativo ai criteri ed ai limiti di effettuazione del lavoro straordinario, allegato, sottoscritto in data 22 novembre 2018, fa parte integrante del CCNI.

5. Il CCNI recepisce quanto disposto dal TITOLO VIII con le seguenti integrazioni.

Art. 77 (Utilizzo Fondo Risorse Decentrate)

A partire dal 1 gennaio 2018 nell'ambito dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse di cui all'art. 77 del CCNL, la assegnazione delle risorse sarà definita sulla base dei seguenti criteri e secondo le percentuali di cui allo stesso art. 77, suddividendo la somma complessiva del Fondo, come definito dall'art.76, in modo da assegnare a livello territoriali, a titolo di "Budget di sede", risorse compatibili con le previsioni del CCNL.

- **performance organizzativa.**

E' ripartita tra tutto il personale in servizio presso l'Agenzia sulla base del raggiungimento degli obiettivi istituzionali assegnati ai centri di responsabilità e sulla base di criteri e coefficienti di produttività di cui alla tabella allegata. Una quota pari al 30% è destinata, a partire dall'annualità 2019, alla successiva performance individuale di cui all'art. 78 del citato CCNL.

- **performance individuale.**

E' ripartita tra il personale di seguito alla introduzione del sistema di valutazione sulla base dei criteri di cui all'art. 78 del CCNL.

- **particolari condizioni di lavoro.**

Nell'ambito del Budget di sede - di seguito alla indicazione (vedi tabella allegata) di particolari attività, condizioni di lavoro ed incarichi di funzione - vengono concordate tra le parti - insieme ai criteri dei turni di reperibilità e sulla base delle aliquote della citata tabella - specifiche indennità individuali.

- **incarichi di responsabilità.**

La individuazione, le modalità di assegnazione e le relative indennità per gli "incarichi di responsabilità", sono definite con la tabella allegata che riporta l'accordo e la intesa sottoscritti in data 21 marzo 2019.

- **progressioni economiche entro le aree.**

Rilevate e verificate le risorse economiche disponibili di cui all'art. 76 del CCNL le parti si impegnano a definire annualmente procedure di progressione economica entro le aree, ciò in attesa che venga ridefinito il sistema di classificazione del personale così come introdotto dal CCNL. I criteri e le modalità di tali procedure vengono definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale.

- **Incentivi di mobilità territoriale.**

Nel caso il processo di riorganizzazione delle strutture della Agenzia in atto comporti spostamenti di personale, le parti - si seguito alla attivazione delle relazioni sindacali e del confronto previsto dal CCNL - stabiliscono per le successive intese a livello territoriale, di adottare i seguenti criteri:

- precedenza alla mobilità volontaria incentivata, in particolare del personale in servizio nelle sedi oggetto di riorganizzazione,
- garanzia del rispetto delle professionalità utili al funzionamento delle nuove sedi.

Nel caso non si dovesse pervenire, con la mobilità volontaria, alla copertura delle posizioni previste per le nuove sedi, si procederà ad attivare interPELLI in ambito regionale al cui esito si procederà alla eventuale mobilità d'ufficio.

La misura dell'incentivo per mobilità volontaria è commisurato alla distanza della nuova sede dall'ufficio di appartenenza, purchè essa si trovi in un Comune diverso e/o che la distanza sia superiore a 30 km.

Le misure sono pari a euro tra 30/50 km, euro tra 50/80 km,euro per sedi oltre 80 km.

Indennità previste per legge.

Indennità di area metropolitana.

Le sedi Dell'Agenzia poste nel territorio delle Città metropolitane di cui al D. l.vo n. 267/2000 come modificato dalla legge n.56 del 7 aprile 2014, danno titolo alla corresponsione di una indennità definita "indennità di area metropolitana" pari a 1,00 per ogni giorno di effettivo servizio.

Indennità di confine.

La individuazione delle sedi che danno titolo alla corresponsione delle indennità di cui agli artt. 4 e 6 della legge 21/12/78 n. 852 viene definita in una apposita sede di contrattazione nazionale entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNI.

Indennità di disagiata.

La indennità di cui all'art. 6 della legge n. 852/78 saranno definite con criteri razionalizzati e con importi giornalieri corrispondenti alla diversa collocazione delle sedi, in una apposita sede di contrattazione nazionale entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNI.

Indennità di rischio

E' riconosciuta ai dipendenti esposti direttamente e in modo continuativo a sorgenti di rischio, ai sensi della tabella "A" allegata al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e nella misura ivi prevista.

In particolare, è riconosciuta per le seguenti attività e con le relative aliquote:

- autisti" con una indennità di € 1,63 al giorno;
- laboratorio chimico" con una indennità di € 3,10 al giorno;
- esposizione a sostanze chimiche e prodotti tossici (raffinerie, depositi di alcole, altri)" con un indennità di € 2,07 al giorno;
- esposizione a rischio sanitario (controlli a persone e merci)" con un indennità di € 2,07 al giorno;
- esposizione a inquinamento acustico (porti e aeroporti)" con un indennità di € 2,07 al giorno.

5. Iscrizione all'Albo

Riconoscere le spese di iscrizione all'albo e la frequentazione di corsi di aggiornamento per i Profili Professionali tecnici che prevedono tale condizione obbligatoria per l'espletamento delle proprie mansioni