



Coordinamenti Nazionali Agenzia Dogane e Monopoli

**Al Dott. Rocco Flore
Direttore del Personale
Agenzia Dogane e Monopoli**

Oggetto: CCNL Funzioni Centrali 2019/2021. Richiesta di apertura del percorso di attuazione.

Egregio Direttore,

il CCNL Funzioni Centrali, appena sottoscritto, contiene disposizioni che consentono alle amministrazioni ed alle OO.SS. firmatarie di poter introdurre e regolare consensualmente, grazie ad un sistema di relazioni sindacali consapevole e partecipato, le innovazioni organizzative necessarie a rendere sempre più efficace, anche a vantaggio dell'utenza, il lavoro pubblico, attraverso processi di aggiornamento, di flessibilità e di crescita professionale del personale.

In questa ottica le scriventi Le rappresentano che queste opportunità rivestono, per la nostra Agenzia, un particolare rilievo che - per la fase di riordino amministrativo in atto e per la imminente scadenza di molti istituti contrattuali economico normativi - rende urgente l'avvio di un confronto tra le parti.

Ci si riferisce in particolare alle seguenti tematiche.

1. La fase di riordino amministrativo in atto - per il fatto che sarà portata a regime *in progress* per concludersi a fine anno - deve essere accompagnata, oltre che da un confronto costante, da un accordo che, cogliendo le opportunità innovative fornite dal comma 2, art. 7 del CCNL, coinvolga i livelli regionali sia nel confronto (art. 5) sui processi di mobilità territoriale, che nelle intese (art. 7) sulle ricadute delle innovazioni organizzative sulla qualità e professionalità del personale oltre che sulle questioni di sicurezza e salubrità nei posti di lavoro che scaturirà dal nuovo assetto logistico della riorganizzazione.

2. Al fine di garantire a tale accordo una adeguata cornice, vanno (art. 5) definiti i nuovi criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione di elevata responsabilità e di posizione organizzativa, nonché degli incarichi (art. 54) di specifiche responsabilità. L'intesa è indispensabile per garantire, tra l'altro, che, nel nuovo assetto amministrativo, trovino corretta e chiara collocazione tali specifiche professionalità e responsabilità. Al riguardo è pertanto necessario che si disegni un assetto organizzativo dell'Agenzia tale da rendere ineludibile il giusto riconoscimento di tali professionalità.

3. L'individuazione dei criteri per le posizioni organizzative e gli incarichi per specifiche responsabilità dovrebbe essere inquadrata nell'ambito di un accordo, relativo all'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate 2022, per adeguare, come consentito dal CCNL (art. 15), gli importi delle

indennità di posizione e di risultato, nonché per identificare l'incidenza economica sul Fondo di ulteriori indennità (art. 7) correlate all'effettivo svolgimento di "attività disagiate, pericolose o dannose per la salute", ovvero correlate, quali quelle di antifrode e di polizia giudiziaria o di verifiche esterne e rappresentanza in giudizio tributario, all'assunzione di specifiche responsabilità.

4. Anche le procedure di progressione economica entro le aree sono state innovate dal CCNL. In particolare l'art. 18 consente, nella fase di prima applicazione, di poter dare attuazione a contratti integrativi - sino alla introduzione del nuovo ordinamento - sottoscritti sulla base di criteri contenuti in previgenti disposizioni contrattuali. Nel nostro caso è stato sottoscritto in data 21 gennaio 2022 una intesa che ha programmato l'attivazione di procedure di progressione entro le aree dal 2022, dunque prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento. Subito dopo la sottoscrizione definitiva della prima fase di progressioni, è allora necessaria la sollecita definizione della ulteriore procedura programmata nel rispetto delle tempistiche che reciprocamente ci siamo dati dalle intese raggiunte.

5. Il lavoro agile riveste una importante opportunità fornita dal CCNL per innovare e razionalizzare i rapporti di lavoro. In merito ci si limita a ricordare che l'art. 37 prevede il confronto tra le parti non solo per definire le modalità attuative e le priorità per l'accesso a tale istituto, ma anche le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.

Si rende pertanto necessario aprire quanto prima un ampio confronto sull'argomento che dovrà affrontare da una parte la rivisitazione dell'organizzazione delle attività e dall'altra l'individuazione di forme di lavoro a distanza con l'individuazione di lavorazioni, modalità di fruizione e regolamentazione di istituti innovativi, oramai sperimentati di fatto negli ultimi due anni.

Per tali motivi, vista l'imminente scadenza del 30 giugno p.v. della possibilità di lavoro in smart-working, si rende necessaria una proroga a nostro avviso fino al 30 settembre proprio per permettere un adeguato e costruttivo confronto sulla specifica materia come prevede il nuovo CCNL.

6. In ultimo, ma non meno importante, sarà necessario individuare, nell'ambito della contrattazione prevista dall'art 7 del CCNL, le nuove "famiglie professionali" e le relative competenze professionali - in riferimento anche alla istituenda quarta area - del personale dell'Agenzia. Tale contrattazione sarà tra l'altro prodromica alla definizione degli sviluppi di carriera fra Aree che sono previsti dalle ultime norme vigenti con condizioni in deroga rispetto ai requisiti di accesso.

Le scriventi, per le considerazioni e le urgenze sopra rappresentate, si rendono disponibili fin da subito per un incontro, utile preliminarmente ad identificare le modalità e il percorso più celere per raggiungere in un arco temporale concordato il quadro delle intese sulle citate priorità.

In attesa di cortese riscontro porgono distinti saluti

Roma 8 giugno 2022

FPCGIL
Iervolino

CISLFP
De Caro

UILPA
Procopio

Confasal/Unsa
Veltri