



DOGANE E MONOPOLI

A TUTTI I LAVORATORI ADM

Ieri si è tenuto l'incontro con l'Agenzia per definire il confronto sul **lavoro agile** e il **telelavoro domiciliare**.

È stata raggiunta una intesa che riconosce il lavoro agile a tutti i dipendenti dell'Agenzia. Nello specifico, per chi ha situazioni tutelate da legge (ad es 104 per se stessi o per parenti di primo grado e per chi è genitore di figli fino a 12 anni), sono previsti fino a 8 gg. al mese di Smart Working, mentre per gli altri dipendenti che non svolgono attività che si devono rendere in presenza sono previsti 6 gg. al mese.

I dipendenti che svolgono le attività che si possono rendere solo in presenza potranno richiedere 4 gg di lavoro agile più altri 2 se hanno situazioni tutelate da legge come sopra descritto. Analogamente per i titolari di PO e IDR. Per le POER sono previsti 2 gg al mese + 2 gg se hanno situazioni tutelate da legge.

Inoltre sarà possibile, in caso di necessità documentata, cambiare, nell'ambito della programmazione concordata, le giornate previste dal contratto individuale.

Abbiamo anche concordato, a seguito degli ultimi eventi disastrosi avvenuti in Emilia Romagna, che in caso di calamità naturali il Direttore di vertice competente possa concedere la possibilità di lavorare in SW. Abbiamo anche ottenuto che in caso che a un dipendente venga richiesto di andare in presenza in ufficio nella sua giornata in SW, la giornata in SW potrà essere recuperata entro il mese successivo.

Rispetto a come era iniziata la trattativa che vedeva l'amministrazione legata a criteri di rigidità, prendiamo atto positivamente che grazie proprio al "confronto" con le OO.SS. molte delle nostre osservazioni e richieste sono state recepite dall'Agenzia.

Il nuovo sistema partirà già dal prossimo 1 giugno e pertanto a breve saranno inviate le istruzioni per la sottoscrizione dei nuovi contratti individuali che avranno la durata di un anno. Vista la materia nuova a cui tutti ci andiamo ad approcciare a regime, abbiamo chiesto e ottenuto che per l'anno di validità dei contratti si proceda ad un monitoraggio della nuova procedura per verificare, nell'ambito di un nuovo successivo confronto, eventuali correttivi di miglioramento.

È stato inoltre definito che il lavoro agile potrà essere effettuato nell'arco orario 7,30-20 con ore 3,30 di contattabilità la cui fascia oraria sarà decisa dal dipendente col dirigente in sede di sottoscrizione del contratto individuale.

Oltre al lavoro agile è stato inoltre chiuso anche il confronto sul **telelavoro domiciliare** (che riguarda principalmente i più fragili) che permetterà di lavorare da casa con gli strumenti messi a disposizione dall'amministrazione nell'orario previsto per la prestazione in ufficio. Come CGIL - CISL e UIL avevamo chiesto uno sforzo ulteriore all'amministrazione sulle postazioni da mettere a disposizione e siamo riusciti ad ottenere a livello nazionale 200 postazioni, rispetto alle 150 iniziali, che saranno suddivise per direzione interregionale e le cui domande (che saranno valutate sulla base dei punteggi relativi ai titoli indicati) potranno

essere presentate dai dipendenti interessati su base interregionale per i posti distribuiti alle varie DT.

Eventuali postazioni non coperte saranno redistribuite alle altre regioni che risulteranno invece avere esuberanti di domande.

Sugli altri argomenti (criteri per assegnazione delle POER, distribuzione delle somme per il budget di sede anno 2021 e coworking) l'incontro è stato aggiornato al 9 giugno p.v..

Nel pomeriggio si è tenuto poi l'incontro col Direttore Alesse sulle carenze di organico di personale negli uffici che stanno portando anche alla **mobilizzazione del personale in molte realtà territoriali**.

Il merito il Direttore ha confermato per il 1 giugno 2023 l'ingresso dei vincitori del concorso a 40 dirigenti e la prossima assunzione dei 640 assistenti e 340 funzionari del concorso in svolgimento.

Sulla spinta anche delle iniziative di mobilitazione promosse dalle OO.SS. nei vari uffici, il Direttore dell'Agenzia si è attivato con i Presidenti di Commissione di esame affinché al più presto si definiscano le procedure concorsuali.

Questo permetterebbe **l'assunzione di queste unità tra fine luglio e fine settembre** mano a mano che termineranno gli orali per ogni procedura concorsuale. A seguire l'amministrazione procederà a far scorrere le graduatorie per ulteriori 403 funzionari e 196 assistenti. È stata inoltre annunciato che la procedura di mobilità da altre amministrazioni per 110 assistenti e per 60 funzionari dovrebbe essere completata entro fine luglio.

Tutta questa operazione permetterà l'ingresso di circa 1600 unità tra assistenti e funzionari entro il prossimo autunno.

A seguire poi sarà prevista l'assunzione di altre circa 600 unità o con un nuovo concorso o con un ulteriore scorrimento di graduatorie di quelli in corso. Non è escluso che se non dovessero esserci idonei nelle graduatorie dei concorsi di ADM l'Amministrazione provveda entro l'anno a fare convenzioni con altre amministrazioni per attingere da graduatorie di loro concorsi già definiti.

È stato inoltre preannunciato che è intenzione dell'Agenzia di procedere entro luglio alla pubblicazione della prima procedura di passaggio verticale in deroga per 270 unità (la seconda per circa 250 unità sarà attivata ad inizio 2024) prevista dal PIAO, stabilendo a breve di aprire la contrattazione sull'argomento.

Come CGIL - CISL e UIL abbiamo ribadito la necessità che le dotazioni organiche, risalenti al 2016, hanno la necessità di essere riviste e che le stesse dovranno prevedere anche una operazione di **apicalizzazione** che permetta anche nei prossimi anni di poter effettuare ulteriori procedure di passaggi verticali per una fattiva valorizzazione del personale in servizio di pari passo alle nuove assunzioni.

Abbiamo inoltre ribadito che ci aspettiamo anche **una risoluzione immediata per gli idonei del passaggio da seconda a terza area su cui noi abbiamo lavorato per la presentazione di uno specifico emendamento normativo** che l'amministrazione ha annunciato di aver appoggiato per quanto di sua competenza. Abbiamo chiesto inoltre che venga aperto il **tavolo per la definizione della terza fase delle cosiddette progressioni economiche**.

Infine, per definire molte delle vertenze attivate sui vari territori, **abbiamo chiesto che vengano attivati al più presto sui tavoli regionali appositi tavoli di confronto sulla questione delle carenze di organico iniziando così un percorso condiviso di soluzione**

delle vertenze partendo, nelle more delle assunzioni annunciate, anche dall'individuazione delle priorità delle attività da svolgere col personale presente.

Al riguardo il Direttore Alesse ha comunicato di aver assunto nei giorni scorsi l'impegno a sensibilizzare con un apposito incontro i Direttori Territoriali.

In ultimo abbiamo ribadito la necessità di accelerare sui processi di riorganizzazione che permetterebbero, alla luce anche delle nuove assunzioni, di organizzare in maniera più efficace le attività dell'Agenzia affermando che in questo ambito è necessario riconoscere alcune situazioni di "specialità" per alcuni uffici di confine marittimo, terrestre e aeroportuale che hanno specifiche caratteristiche di carichi di lavoro e di necessità di risposta in termini di servizi all'economia del Paese.

Al termine dell'incontro l'Amministrazione ha inoltre comunicato che con lo stipendio di Giugno sarà erogato il primo e secondo acconto della performance 2022 (ex quota incentivante) per un importo totale medio di circa € 400 cadauno.

Roma 30 maggio 2023

FPCGIL	CISLFP	UILPA
Iervolino	De Caro	Procopio