



*Segreterie Nazionali Agenzia delle Dogane e dei Monopoli*

**AI LAVORATORI DELL'AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI**

## **IPOSTESI DI CONTRATTO DELLE FUNZIONI CENTRALI**

***NUOVE RELAZIONI SINDACALI  
PIU' TUTELE  
PIU' DIRITTI***

Lo scorso 23 dicembre è stata firmata, come noto, la “Ipotesi di Contratto di lavoro del personale del Comparto Funzioni Centrali”.

L’ipotesi è stata sottoscritta da FP CGIL, CISL FP, UILPA e Unsa. Tuttavia, ancor prima che il testo fosse definito, alcune sigle non firmatarie hanno diffuso comunicati contenenti, a nostro avviso, giudizi populistici, valutazioni parziali e letture non veritiere.

Noi ci limitiamo ad osservare che tali livorose e distorte informazioni sulla ipotesi di Contratto ci sono sembrate un modo quantomeno poco coraggioso di sottrarsi al giudizio dei lavoratori e delle lavoratrici, che restano i soli titolati a promuovere il rinnovo del loro Contratto di lavoro.

In vista della prevista consultazione del personale, ci sembra importante ed utile fornire, a tutti i dipendenti della Agenzia delle Dogane, le nostre prime valutazioni di merito sulla ipotesi di Contratto, partendo dalla semplice lettura del testo, quello scritto e firmato lo scorso 23 dicembre.

Il rinnovo del Contratto, non va dimenticato, arriva dopo quasi nove anni di blocco prodotto dal d.Lgs 150 del 2009. Con quella legge, tra l’altro, il Governo decise di ridurre a quattro i precedenti Comparti contrattuali. Con quella legge ed altre successive, inoltre, furono rimesse in discussione il ruolo, le competenze e le stesse materie oggetto delle relazioni sindacali tra le parti.

Dunque chi, come noi, si è seduto al tavolo di trattativa all'Aran per riportare il Contratto al centro dei rapporti di lavoro del personale delle funzioni centrali, ha avuto intanto il compito di compiere un passo in avanti rispetto allo stato di mortificazione dei diritti e delle tutele dei lavoratori e delle lavoratrici, come consolidatosi in questi ultimi anni nei quali i dipendenti hanno assistito alla sempre più evidente tendenza della politica a legificare in materia di pubblico impiego. La sottoscrizione dell'ipotesi è per noi - nella direzione appunto del recupero della centralità del contratto di lavoro - un deciso passo in avanti rispetto ai vincoli, alle incursioni ed ai tagli lineari prodotti da una politica che ha sicuramente disinvestito sui servizi pubblici.

### **Due questioni vogliamo ribadire con chiarezza.**

Con la ipotesi di Contratto viene definito, per la prima volta, un nuovo modello di **relazioni sindacali che, da ora in poi, avranno carattere "stabile e partecipativo"**. Ci limitiamo a segnalare in tal senso che tutte le materie oggetto del rapporto di lavoro che, in questi anni, sono state oggetto di interpretazioni spesso unilaterali delle amministrazioni - contribuendo a far crescere malcontento e demotivazione o, peggio, contenzioso - sono da ora (art. 3) oggetto di confronto comune e di valutazione dell'Osservatorio paritetico istituito presso l'Aran, mentre presso ogni amministrazione (art. 6) viene costituito un Organo paritetico con il compito di valutare e definire le proposte in materia di organizzazione, servizi, qualità del lavoro, processi formativi ecc.

Aggiungiamo che l'ipotesi firmata è, in realtà, il primo tempo di un Contratto che, necessariamente, vivrà una seconda fase. In effetti i firmatari del CCNL hanno convenuto di istituire (art. 12) per il nuovo modello di ordinamento professionale, una Commissione Paritetica che, partendo dall'analisi delle varie realtà confluenti nel nuovo Comparto, procederà a sviluppare, entro maggio, una proposta organica che integrerà il Contratto. La motivazione principale risiede nel fatto che nel nuovo Contratto sono confluite storie ed ordinamenti molto differenti e che con il nuovo modello dovranno essere risolte le questioni dello svuotamento della prima Area e dello sviluppo di carriera per i cosiddetti "apicali"; ma deve essere altrettanto chiaro che una seria riforma dell'ordinamento professionale dovrà assolutamente indicare anche le fonti di finanziamento, se non altro per poter creare "vere" condizioni che garantiscano a "tutti" i lavoratori del Comparto pari opportunità di progressione economica e di valorizzazione professionale.

Abbiamo così garantito da un lato lo sbocco verso un nuovo modello ordinamentale, ma nel frattempo abbiamo ritenuto di garantire subito ai lavoratori il Contratto di lavoro, dopo quasi nove anni di reiterati blocchi, con un nuovo modello di relazioni sindacali, con arretrati e con aumenti stipendiali.

Il secondo elemento che deve essere chiaro è che, con il Contratto, sono stati introdotti istituti innovativi che non toccano quelli già in essere.

Ci riferiamo, tra gli altri, all'art. 32, i **“permessi retribuiti per motivi personali/familiari”** (18 ore annue) che hanno contenuti decisamente migliorativi rispetto al precedente contratto, nello specifico la possibilità di utilizzo per “intera giornata”, convenzionalmente quantificata in 6 ore anche se il profilo orario fosse superiore. Sono peraltro confermati (art. 33), i **permessi retribuiti previsti da specifiche norme di legge.**

L'art. 35 introduce poi un nuovo istituto relativo ai **permessi orari/giornalieri (ulteriori 18 ore) per visite mediche, specialistiche, ecc..** Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia che, se utilizzati ad ore, non saranno soggetti a trattenute. Si tratta di un istituto del tutto nuovo, dunque di una ulteriore opportunità per l'effettuazione di visite mediche.

Per quanto riguarda poi le **assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**, l'art. 38 rappresenta un ulteriore passo in avanti, escludendo dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di computo, oltre i giorni di ricovero ospedaliero ed i giorni di assenza dovuti all'effettuazione di terapie salvavita, anche 4 mesi per gli eventuali effetti collaterali delle terapie.

Nell'ambito dell'art. 37 è regolata l'**assenza per malattia** che introduce **nuovi** istituti a tutela della salute del lavoratore, dove prevede, oltre la conferma dell'ormai consolidato “day-hospital”, la possibilità di accedere a nuove modalità di svolgimento delle visite mediche ambulatoriali quali il “day-surgery” e il “day-service”.

Per quello che riguarda più da vicino la nostra Agenzia, ci sembra importante - rispetto agli altri temi che saranno oggetto della consultazione - fornire ai colleghi doganali la nostra posizione rispetto alle **previsioni legate all'orario di lavoro per turni.**

Il Contratto stabilisce (art. 17) che per la nostra Agenzia, nell'ambito della programmazione istituzionale, siano previste diverse e specifiche articolazioni degli orari di lavoro e che per i lavoratori turnisti (art. 18) possa applicarsi la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali a partire dalla sottoscrizione del Contratto integrativo. Peraltro il Contratto introduce (art. 19) tra le indennità per compensare il disagio dei turnisti, un'ulteriore compenso proprio per le prestazioni effettuate nelle giornate festive infrasettimanali.

Tuttavia, a prescindere dal rinnovo del contratto integrativo e visto che nei mesi scorsi avevamo già sollevato la questione, **ci aspettiamo che l'Agenzia fornisca nei**

**prossimi giorni, alle sedi che devono assicurare i servizi per 365 giorni, indirizzi precisi perchè la “programmazione” degli orari che, oltre ad adeguati compensi per le prestazioni in condizioni di disagio, garantisca il pieno rispetto di un identico orario di lavoro (art. 17) per tutti i lavoratori, turnisti compresi.**

Ci sembra, data l'importanza del tema, indispensabile insistere su questa nostra richiesta alla Agenzia, a prescindere alla piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo - che è nostra intenzione sottoporre ai lavoratori ed alle lavoratrici nel prossimo mese di febbraio - nell'ambito della quale, lo diciamo subito, troveranno posto, oltre alla definizione delle previsioni del CCNL, anche la sistemazione, tra le materie oggetto di accordo tra le parti, degli istituti contenuti nelle norme di riforma recentemente approvati con la Legge di Stabilità.

Roma 17 gennaio 2018

**FP CGIL  
Iervolino**

**CISL FP  
Fanfani**

**UIL PA  
Procopio**