



**FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA**

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

Via Nazionale n. 243, 00184, Roma  
tel. 06/481.95.07 - salfi@confisal-unsal.it



**SETTORE AGENZIA DOGANE E MONOPOLI**

**Incontro sindacale su alcuni articoli del CCNI,**

**Osservazioni sulla LIUA per le uniformi e gli elementi distintivi**

In data 29 settembre 2020 le OO.SS. Nazionali hanno proseguito il confronto sulla parte normativa del CCNI con la Direzione Centrale del Personale dell'Agenzia delle Dogane e Monopoli. In particolare sono stati esaminati, inizialmente, gli istituti della **banca delle ore** e **dell'orario multiperiodale**. Per la banca ore, già oggetto di discussione nell'incontro del 10 settembre u.s., si è concordato sulla necessità di individuare solo una previsione di massima e di lasciare successivamente al confronto locale la definizione delle modalità di applicazione. Si è, comunque, concordato di dar seguito ad un ulteriore approfondimento dell'istituto, come anche per l'orario multiperiodale. A proposito della banca ore è stata anche avanzata nuovamente la proposta, già fatta dalla nostra Delegazione nell'incontro scorso, riguardante il "progetto figli" che verrebbe in qualche modo a risolvere le problematiche che si creano con il part time verticale.

E' stato proposto in merito all'orario di lavoro un apposito riconoscimento per **le gravose articolazioni di lavoro** per il Personale impegnato ad assicurare il servizio in turni festivi infrasettimanali e su questo argomento l'Amministrazione si è riservata di procedere ad un approfondimento sulla fattibilità.

La discussione è proseguita con l'esame della **mobilità territoriale**, in alcuni casi di riorganizzazione dell'Agenzia, mediante normale interpello e in caso di mancata risposta di procedere ad interPELLI per mobilità incentivata. Naturalmente l'istituto dovrà, in prima battuta, riguardare il personale della Direzione Territoriale interessata e solo successivamente potrà essere esteso a livello nazionale, ma in ogni caso le procedure di specie non potranno prescindere da un'intesa con le OO.SS..

Le OO.SS. hanno, poi, proposto l'introduzione nell'integrativo dell'istituto previsto dall'art. 30 del CCNL/Funzioni Centrali, ovvero la previsione di **ferie e riposi solidali**, già in vigore a fronte di una disposizione del Direttore Centrale del Personale. E' stato chiesto, in merito, all'Amministrazione un consuntivo, ad oggi, della fruizione a livello nazionale del novello istituto. L'Amministrazione si è riservata di fornire appena possibile i dati richiesti, avendo all'attualità solo i dati di alcune Direzioni Territoriali. E' stato infine richiesto di adottare iniziative che migliorino la conoscenza dell'istituto a tutti i Dipendenti dell'Agenzia.

Si è passati, successivamente, ad esaminare il **diritto allo studio**, che, ferme restando le disposizioni che da anni regolamentano l'istituto, necessita di specifiche attenzioni circa le attestazioni di frequenza specialmente laddove le attività didattiche avvengono online, attestazioni necessarie per il riconoscimento delle ore assegnate. Si è proposto di far rientrare tra i permessi studio anche quelli necessari per la preparazione degli elaborati finali del percorso di studio. L'Amministrazione si è riservata di approfondire la questione.

Successivamente è stato affrontato il **trattamento di trasferta**, che implica anche il riconoscimento del tempo di viaggio come attività di lavoro in diverse situazioni come ad esempio il viaggio nel caso di partecipazione alle udienze o per il servizio da prestare presso la sede secondaria di alcune strutture agenziali. Si deve, altresì, riconoscere come tempo di lavoro quello impiegato in viaggio, anche in giornata festiva, per raggiungere i luoghi di formazione. L'Amministrazione in merito non ha preso un impegno invocando la necessità di ulteriori approfondimenti.

Nella trattazione successiva agli argomenti avanti riportati, si è proceduto ad esporre, da parte della nostra Delegazione, alcune osservazioni sulla **LIUA del 25 settembre u.s. riguardante le “nuove uniformi operative” e “gli “elementi distintivi”**.

E' stato rimarcato che nulla vi sarebbe da eccepire circa l'utilizzo delle uniformi di servizio istituite da legge del 1957, integrata con DPR del 1961, per il Personale che, come previsto dalla norma, “presta servizio, per il traffico, internazionale dei viaggiatori, negli uffici doganali delle frontiere terrestri o marittime, o negli aeroporti o nei treni in corsa, o nelle stazioni ferroviarie delle dogane interne”.

Il problema sorge circa l'applicazione della norma regolamentare del 1961 che prevede l'utilizzo di **elementi distintivi di grado** (tabella E del DPR). Norma che *ab origine* semplicemente coniuga l'utilizzo di “rosette” senza prevedere greche, torri, binari o altri elementi di assimilazione all'ordinamento militare.

Gli elementi distintivi, ora previsti **nell'art. 2 della LIUA e riportati nell'allegato 2 della medesima**, invece rappresentano, a mo' di gradi militari, una situazione non consona ai Dipendenti dell'Agenzia che attualmente è fondata su un sistema di classificazione professionale di tre Aree per quanto riguarda il Personale non dirigenziale. Per quanto attiene al Personale dirigenziale si dubita che possa essere assegnatario, *sic stantibus rebus*, di uniformi.

Nell'ambito delle **tre Aree del Personale non dirigenziale** sono solo previste delle **fasce economiche** che per loro intrinseca natura non sono indicative di un modello gerarchico. Le aree, come è noto, “corrispondono a **livelli omogenei di competenze**, conoscenze e capacità” e le fasce economiche all'interno delle aree riguardano solo “un **sistema di sviluppo economico**” che non conferisce alcuna valenza giuridica rimanendo “correlato al diverso al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito” sempre “nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area”.

Ed anche le **posizioni organizzative** contrattuali (e quindi anche le Poer e gli Idr) che possono essere conferite dall'Amministrazione rappresentano “**incarichi di natura organizzativa o professionale**” che rientrano “**nell'ambito delle funzioni di appartenenza**” anche se “richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità ed alta professionalità”. E' d'uopo sottolineare il “rientrano nell'ambito delle funzioni di appartenenza” e quindi, all'attualità, nell'ambito della terza area.

Si evince da quanto esposto, in riferimento all'attuale normativa di natura contrattuale, che il vigente sistema classificatorio del Personale non prevede differenziazioni di “grado” tra i Lavoratori di una stessa area né tantomeno assimilazioni ad altre realtà lavorative eventualmente di tipo militare.

Le norme in vigore, pertanto, prevedono **uniformi di servizio per una parte del Personale agenziale ed elementi distintivi di ridotta varietà** sempre in allineamento con il sistema classificatorio e adeguato alle attuali norme contrattuali: disposizioni di tipo diverso non possono che attendere un *de iure condendo*.

Una riflessione specifica andrebbe poi spesa sul fatto che **forniture di analoghe uniformi** sono state operate non più di tre anni fa con altre disposizioni direttoriali e i Colleghi si chiedono se, nell'Agenzia, soltanto i fondi per il salario accessorio siano impossibili da reperire!

Laddove l'articolo 2 della LIUA *de qua* avesse inteso pervenire ad un modo per identificare *ictu oculi* i Responsabili di alcuni servizi, si ritiene che non era consigliabile ricorrere ad una rivasitazione analitica di tutte le posizioni lavorative oggi individuate solo per macroaree. Si osserva, inoltre, che gli incarichi del Personale non dirigenziale sono tutti a “tempo determinato” con la conseguenza che a fine incarico si verrebbe ad una poco simpatica **retrocessione di grado**.

Una notazione ulteriore riguarda la mancata attenzione dell'Amministrazione in merito alle richieste già avanzate per le problematiche originanti dalla gestione delle uniformi: **dai locali per la “vestizione” agli armadietti per riporre le uniformi**. Anzi si è avuta notizia di Responsabili di uffici che avrebbero imposto unilateralmente ai Lavoratori di giungere in ufficio già in uniforme e conseguentemente andar via a fine turno in uniforme. Chiaramente trattasi di situazioni che non possono essere gestite con l'imperio ma cercando soluzioni idonee e concordate.

Non si può non rilevare che anche per questa Determinazione sulle uniformi e sui segni distintivi un **confronto con i Rappresentanti dei Lavoratori** non avrebbe nociuto ed il recepimento di eventuali osservazioni avrebbe anche evitato l'agitazione nonché le preoccupazioni manifestate da molti Colleghi.