

Roma, 11 novembre 2021

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO**

Il giorno 11 novembre 2021, alle ore 11:30, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia delle dogane e dei monopoli, rappresentata dal Direttore del Personale, Rocco Flore, e le Organizzazioni sindacali nazionali del comparto Funzioni centrali.

Al termine della riunione, le parti concordano che il presente contratto si intende firmato dalle rappresentanze collegate in videoconferenza – e quindi a fianco del nome della Organizzazione sindacale verrà apposta la dicitura “FIRMATO” – non appena perverrà la mail di conferma da parte dell'Organizzazione sindacale di appartenenza all'indirizzo mail dell'Ufficio Relazioni sindacali ([dir.personale.relazionisindacali@adm.gov.it](mailto:dir.personale.relazionisindacali@adm.gov.it)).

Per l'Agenzia dogane e monopoli

FIRMATO

Per le Organizzazioni sindacali nazionali del  
comparto Funzioni centrali

CISL FP

FIRMATO

FP CGIL

FIRMATO

UIL PA

FIRMATO

CONFSAL-UNSA

FIRMATO

FLP

NON FIRMA

USB PI

NON FIRMA

CONFINTESA FP

NON FIRMA

## SOMMARIO

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Articolo 1. Campo di applicazione.....	5
Articolo 2. Durata e decorrenza.....	5
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI .....	7
Articolo 3. Sistema delle relazioni sindacali.....	7
Articolo 4. Contrattazione integrativa .....	7
Articolo 5. Delegazioni trattanti.....	7
Articolo 6. Informazione .....	8
Articolo 7. Confronto.....	8
Articolo 8. Forme di partecipazione.....	9
Articolo 9. Interpretazione autentica dei contratti.....	9
Articolo 10. Composizione dei conflitti .....	9
Articolo 11. Diritti sindacali.....	10
CAPO III – FONDO RISORSE DECENTRATE.....	11
Articolo 12. Utilizzazione del Fondo .....	11
BUDGET DELL’ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	11
Articolo 13. Stabilizzazione dell’indennità di Agenzia .....	11
Articolo 14. Progressioni economiche all’interno delle aree .....	12
Articolo 15. Posizioni organizzative.....	12
Articolo 16. Incarichi di responsabilità.....	13
BUDGET DELLA <i>PERFORMANCE</i> .....	14
Articolo 17. Premio di <i>performance</i> organizzativa e di produttività d’ufficio.....	14
Articolo 18. Premio di <i>performance</i> individuale.....	15
BUDGET D’UFFICIO.....	16
Articolo 19. Sistema indennitario .....	16
Articolo 20. Turnazioni .....	19
Articolo 21. Reperibilità.....	20
Articolo 22. Attività particolarmente gravose.....	20
Articolo 23. Welfare integrativo.....	21
CAPO IV – ALTRI ISTITUTI .....	22
Articolo 24. Orario di servizio e orario di lavoro.....	22
Articolo 25. Orario di lavoro flessibile .....	22
Articolo 26. Limiti individuali degli istituti sull’orario di lavoro.....	23
Articolo 27. Mobilità territoriale .....	24

Articolo 28. Incentivi di mobilità territoriale .....	24
Articolo 29. Ferie e Riposi Solidali.....	24
Articolo 30. Diritto allo studio.....	25
Articolo 31. Trattamento di trasferta .....	25
Articolo 32. Telelavoro. Lavoro Agile. POLA.....	26
CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI .....	27
Articolo 33. Clausola di salvaguardia.....	27
Articolo 34. Monitoraggio .....	27

## **CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1. Campo di applicazione**

1. Il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo (d'ora in avanti CCNI) viene stipulato ai sensi del CCNL del comparto Funzioni centrali 2016/2018 (d'ora in avanti CCNL) e, per quanto da questo non ancora disciplinato, dal CCNL del comparto Agenzie fiscali (d'ora in avanti CCNL AF).
2. Il presente CCNI si applica a tutto il personale dipendente dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli (d'ora in avanti Agenzia) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti.
3. Per la provincia autonoma di Bolzano, il presente CCNI può essere integrato ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 752 del 1976, come modificato dal d.lgs. n. 272/2001.
4. Al personale temporaneamente assegnato all'Agenzia e proveniente sempre dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, il cui trattamento economico sia a carico dell'Agenzia, il trattamento accessorio spetta ove lo stesso sia posto a carico dell'amministrazione ricevente e ferma restando, in ogni caso, la non cumulabilità degli emolumenti accessori fissi e continuativi percepiti presso l'amministrazione di appartenenza.

### **Articolo 2. Durata e decorrenza**

1. Gli effetti del presente CCNI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa disposizione del presente contratto, all'esito del positivo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge da parte degli organi individuati dall'articolo 40 *bis*, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di CCNI definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e tecnica, è inviata al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Agenzia e, non appena certificata, è trasmessa ai Dipartimenti della Funzione Pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato/IGOP, i quali si pronunciano congiuntamente entro trenta giorni dalla data di ricevimento. In caso di parere positivo si procede alla definitiva sottoscrizione del contratto; in caso di parere negativo, le parti riprendono le trattative.
2. Il presente CCNI è trasmesso, per via telematica, all'ARAN e al CNEL entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva secondo quanto previsto dall'articolo 40 *bis*, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.
3. Alla scadenza, il presente 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 ovvero alla scadenza del CCNI, le disposizioni contrattuali conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo CCNI, ove non modificate nell'ambito dei contratti annuali sull'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

4. Le piattaforme sindacali per il rinnovo sono presentate almeno tre mesi prima della data di scadenza del presente CCNI al fine di evitare vacanze contrattuali. Entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme, le parti si incontrano per l'avvio delle trattative, da tenere in una sessione negoziale unitaria da concludersi entro trenta giorni con la sottoscrizione di un'ipotesi di contratto collettivo integrativo.

5. Le parti verificano lo stato di attuazione del presente CCNI in appositi incontri a cadenza quadrimestrale.

## **CAPO II – RELAZIONI SINDACALI**

### **Articolo 3. Sistema delle relazioni sindacali**

1. Nel pieno rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità, il sistema delle relazioni sindacali nell’Agenzia come innovato da CCNL è fondato sul confronto e sulla partecipazione ed è orientato a elevare l’efficacia e l’efficienza dei servizi, la crescita professionale dei dipendenti e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Con le disposizioni contenute nel presente Capo si intende formalizzare e consolidare una struttura di regole condivise, tese a rendere partecipato, stabile ed efficace il rapporto tra le parti.
2. L’Agenzia si impegna a svolgere un’adeguata opera di informazione e di sensibilizzazione della propria dirigenza per la piena applicazione delle disposizioni del presente CCNI.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione, nelle forme dell’informazione e del confronto;
  - b) contrattazione integrativa.
4. Gli uffici individuati come sede di contrattazione integrativa territoriale possono attivare ulteriori momenti di confronto con le organizzazioni sindacali locali, anche su richiesta delle stesse, rispetto a quelli espressamente previsti dal CCNL, anche per approfondire esigenze/problematiche riguardanti particolari aspetti relativi a specifiche realtà territoriali.

### **Articolo 4. Contrattazione integrativa**

1. La contrattazione integrativa si svolge sulle materie indicate dal CCNL, con particolare riguardo ai criteri di ripartizione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa.
2. Le parti concordano di demandare a livello territoriale le seguenti materie:
  - a) individuazione, ove stabilito dalla specifica disciplina, delle eventuali proposte di modifica delle sedi destinatarie delle indennità previste dal presente CCNI;
  - b) ripartizione delle somme assegnate per la contrattazione decentrata di posto di lavoro.
3. A livello di struttura sede di RSU, la contrattazione si svolge sulle materie individuate dall’articolo 7, comma 7, del CCNL.

### **Articolo 5. Delegazioni trattanti**

1. La contrattazione integrativa si svolge tra le parti individuate all’articolo 7 del CCNL e precisamente:
  - a livello nazionale:
    - a) per l’Agenzia, dalla delegazione trattante appositamente costituita ai sensi dell’articolo 7 del CCNL;
    - b) per la parte sindacale, dai dirigenti sindacali accreditati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del medesimo CCNL;

- a livello territoriale:

- a) per l'Agenzia, dal Direttore o da un suo delegato, nonché da rappresentanti delle strutture centrali e territoriali interessate alla trattativa;
- b) per la parte sindacale, da dirigenti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL nonché da rappresentanti sindacali delle strutture territoriali interessate alla trattativa, individuati dai rispettivi dirigenti sindacali.

2. A livello di ogni struttura sede di RSU, la contrattazione si svolge tra le parti individuate dall'articolo 7, comma 4, del CCNL.

### **Articolo 6. Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e per il corretto utilizzo dei suoi strumenti e, al livello nazionale, l'Agenzia si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali un'informazione su tutti gli atti di carattere generale aventi riflessi diretti sul personale. Analogamente, si dovrà procedere al livello territoriale.

2. L'informazione è fornita ai soggetti sindacali di norma per posta elettronica.

3. Al livello nazionale, prima della attivazione del confronto con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'Agenzia si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali l'informazione sui piani aziendali e, in particolare, sulle ricadute sul personale e sull'organizzazione del lavoro delle linee strategiche adottate.

### **Articolo 7. Confronto**

1. Il confronto, da espletarsi nei tempi, nei modi e nei contenuti indicati dal CCNL, è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 3, del CCNL, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Agenzia intende adottare.

2. Il confronto è attivato nelle materie indicate dall'articolo 5 del CCNL, mediante richiesta scritta, entro cinque giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'articolo 6 del presente CCNL.

3. Il confronto si svolge in appositi incontri che sono di norma convocati entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante il confronto le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Il confronto deve concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito del confronto è redatto un verbale dal quale risultino le posizioni delle parti ovvero i contenuti dell'intesa eventualmente raggiunta.

## **Articolo 8. Forme di partecipazione**

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro, l'innovazione, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e i servizi sociali, oltreché nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione, il sistema delle relazioni sindacali è completato dalla possibilità di costituire commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.
2. Per le eventuali ricadute sul rapporto di lavoro del personale, nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione e/o di tali commissioni è possibile esaminare le disposizioni applicative dei Titoli IV e V del CCNL, preventivamente alla loro adozione.
3. Gli organismi di cui al presente articolo hanno composizione paritetica obiettivi e tempi di conclusione delle attività predeterminati e non hanno funzioni negoziali.

## **Articolo 9. Interpretazione autentica dei contratti**

1. Sulle controversie aventi carattere di generalità riguardo all'interpretazione delle disposizioni del presente CCNI, nonché su eventuali dubbi interpretativi, di propria iniziativa oppure di norma entro quindici giorni dalla ricezione di apposita istanza scritta di parte sindacale, l'Agenzia, attiva un apposito incontro con le organizzazioni sindacali firmatarie del medesimo CCNI, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Le parti non intraprendono iniziative unilaterali per 30 giorni dalla formale richiesta di attivazione del confronto.
3. L'accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 8 del CCNL, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

## **Articolo 10. Composizione dei conflitti**

1. In caso di conflitto su materie del presente CCNI o comunque demandate alla contrattazione integrativa, le parti abilitate nel livello direttamente interessato si impegnano a dare avvio a un tentativo di composizione di norma entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta scritta presentata da una delle parti e inviata all'Agenzia e alle organizzazioni sindacali di pari livello.
2. Il tentativo di composizione si esaurisce di norma nel termine di quindici giorni dal suo avvio. Decorso tale termine, ciascuna delle parti può chiedere lo spostamento della trattativa presso la sede negoziale di livello superiore; il tentativo si esaurisce entro i successivi trenta giorni.
3. Nel corso delle procedure di composizione dei conflitti, le parti compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate a tale livello di partecipazione, si astengono dall'assumere determinazioni unilaterali nelle materie oggetto del confronto e adottano comportamenti di massima trasparenza, correttezza e buona fede,

e, in particolare, la parte datoriale convoca un incontro urgente per valutare con le rappresentanze sindacali l'oggetto della vertenza e la eventuale sospensione dell'efficacia dell'atto e le rappresentanze sindacali, a qualsiasi livello, si astengono dal promuovere stati di agitazione e scioperi.

### **Articolo 11. Diritti sindacali**

1. In aggiunta agli spazi previsti dall'articolo 5 del CCNQ del 4 dicembre 2018, l'Agenzia mette a disposizione del personale sulla rete *intranet* appositi collegamenti con i siti *internet* delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto.
2. I soggetti sindacali di cui all'articolo 7 del CCNL possono inviare comunicazioni ai propri iscritti e ai dipendenti anche agli indirizzi di posta elettronica dell'Agenzia, nel rispetto delle prescrizioni dettate dalla normativa sulla *privacy* (d.lgs. n. 196/2003).
3. L'Agenzia comunica con le rappresentanze sindacali tramite posta elettronica e, a tal fine, ciascuna organizzazione sindacale firmataria del CCNL fornisce fino a un massimo di due indirizzi di posta elettronica, nonché qualsiasi eventuale variazione degli stessi.
4. L'Agenzia procede alla convocazione dei soggetti sindacali di cui all'articolo 7 del CCNL al di fuori dell'orario di lavoro, promuovendo la partecipazione alle stesse mediante sistemi evoluti di videoconferenza. Qualora non sia possibile l'effettuazione delle riunioni al di fuori dell'orario di lavoro, la partecipazione alle riunioni convocate dall'Agenzia sarà considerata attività di servizio.
5. Per i soggetti di cui agli articoli 7 e 11 del CCNQ del 4 dicembre 2018 che usufruiscono di periodi di distacco e permessi, tali periodi sono equiparati al servizio prestato nell'amministrazione per quel che concerne i processi produttivi e di miglioramento dell'efficienza dell'Agenzia, nonché i processi di qualificazione e selezione del personale.

## CAPO III – FONDO RISORSE DECENTRATE

### Articolo 12. Utilizzazione del Fondo

1. In relazione alle risorse annualmente messe a disposizione per la contrattazione integrativa, per le finalità istituzionali dell’Agenzia e tenuto conto di quanto previsto nella Convenzione triennale di cui all’articolo 59 del d.lgs. n. 300/1999, in un’apposita sessione negoziale annuale di livello nazionale le parti definiscono la ripartizione tra i diversi utilizzi delle risorse di cui all’art. 76 del CCNL disponibili per la contrattazione del *Fondo risorse decentrate* (d’ora in avanti Fondo) come di seguito indicato.

2. In relazione ai possibili utilizzi, il Fondo è suddiviso in tre macro categorie definite *budget* economici e così ripartite:

- ✓ *Budget* dell’ordinamento professionale;
- ✓ *Budget* della *performance*;
- ✓ *Budget* indennitario.

3. Nel *Budget dell’ordinamento professionale* confluiscono le risorse economiche necessarie per finanziare:

- la stabilizzazione dell’indennità di Agenzia [art. 77, comma 1, del CCNL];
- i passaggi economici all’interno delle aree [art. 77, comma 2, lett. e), del CCNL];
- le posizioni organizzative per la quota parte a carico del Fondo [art. 77, comma 2, lett. f), del CCNL];
- gli incarichi di responsabilità [art. 77, comma 2, lett. d), del CCNL].

4. Nel *Budget della performance* confluiscono le risorse destinate a finanziare:

- il premio di *performance* organizzativa e la produttività d’ufficio [art. 77, comma 2, lett. a), del CCNL];
- il premio di *performance* individuale [art. 77, comma 2, lett. b), del CCNL].

5. Nel *Budget indennitario* confluiscono le risorse utilizzate per finanziare il sistema indennitario, anche per la contrattazione di sede [art. 77, comma 2, lett. c), del CCNL].

6. In relazione alle risorse disponibili annualmente per il Fondo, saranno valutate iniziative di *Welfare integrativo* [art. 77, comma 2, lett. h), del CCNL].

7. A partire dal 1° gennaio 2018, nell’ambito della ripartizione tra i diversi utilizzi delle risorse disponibili per la contrattazione del Fondo, le parti avranno cura di assegnare alla contrattazione decentrata risorse compatibili con gli istituti da finanziare come previsti dal presente CCNI.

## BUDGET DELL’ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Articolo 13. Stabilizzazione dell’indennità di Agenzia

1. A partire dal 1° gennaio 2018, nell’ambito degli accordi annuali sull’utilizzazione delle risorse confluite nel Fondo, le parti continuano a finanziare la stabilizzazione dell’indennità

di Agenzia prevista dall'articolo 87 del CCNL AF in misura non superiore al 50 per cento del fabbisogno necessario.

#### **Articolo 14. Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. In attesa della revisione dell'ordinamento professionale e del sistema di progressione economica interna alle aree, tali progressioni sono attuate sulla base dei criteri individuati dall'articolo 83, comma 6, del CCNL AF.
2. Determinate le risorse certe e stabili disponibili nel Fondo dell'anno precedente, con apposito accordo le parti stabiliscono il numero di sviluppi effettuabili in ciascuna fascia retributiva successiva alla prima e, contestualmente o mediante un'intesa separata, i criteri generali per la definizione delle relative procedure.
3. La permanenza minima nella fascia retributiva di appartenenza è fissata almeno in due anni.
4. Non beneficiano delle progressioni i dipendenti che abbiano patteggiato negli ultimi cinque anni o che abbiano riportato una sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica Amministrazione o per delitti di natura non colposa a seguito dei quali sia stata comminata la pena della reclusione ancorché convertita con pena sostitutiva o condizionalmente sospesa o abbiano riportato, negli ultimi due anni, sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento o sanzioni più gravi di quelle di cui all'art. 61, comma 1, lett. a), b) e c), del CCNL. Il periodo in cui rilevano le sanzioni disciplinari è quello di due anni anteriore alla data di scadenza indicata dai bandi per la presentazione delle domande di partecipazione, al quale va aggiunto il periodo intermedio fino all'approvazione delle relative graduatorie.

#### **Articolo 15. Posizioni organizzative**

1. Tenuto conto di quanto previsto all'articolo 5, comma 3, lett. e) ed f), del CCNL, i criteri per la individuazione, la selezione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono oggetto di confronto al livello di contrattazione integrativa.
2. Nelle more della definizione di una diversa disciplina in sede di contrattazione collettiva nazionale o della eventuale individuazione di un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione (art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001), le posizioni organizzative attivabili nell'Agenzia non possono superare il 2 per cento della dotazione organica complessiva della terza area e l'ammontare della retribuzione annuale di posizione, da corrispondere per 13 mensilità, è determinata in relazione al grado di complessità e responsabilità connesso alla funzione ricoperta da un minimo di euro 8.000 a un massimo di euro 9.000. Per la parte eccedente i 2.500 euro, la copertura della retribuzione di posizione è assicurata dall'Agenzia con oneri a proprio carico nel limite dell'importo corrispondente a quello determinabile ai sensi dell'articolo 28 del CCNL AF.

3. L'indennità di posizione è omnicomprensiva ed è dovuta ai dipendenti anche per i periodi di assenza eventualmente fruiti a titolo di ferie e festività soppresse, permessi retribuiti, malattia e periodi di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. n. 151/2001.

4. L'esito positivo della valutazione, come rilevato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale del personale dell'Agenzia, dà diritto alla corresponsione di una indennità di risultato corrispondente al 15 per cento della indennità annua di posizione ed è finanziata con le risorse variabili che confluiranno annualmente nel Fondo risorse decentrate.

5. Gli incarichi di posizione organizzativa non sono cumulabili con altri incarichi di posizione organizzativa e con incarichi di responsabilità, implicano l'assegnazione a tempo pieno all'ufficio ove è previsto l'incarico, durano due anni e sono prorogabili una sola volta per lo stesso periodo.

6. Ai fini del conferimento, i dirigenti degli uffici ove sono previsti gli incarichi di posizione organizzativa ne pubblicizzano la disponibilità. Nel conferirli, i medesimi dirigenti terranno conto dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali e della esperienza acquisita in relazione alle funzioni e alle attività prevalenti da svolgere, nonché, a regime, di un principio di rotazione ove non contrasti con le esigenze gestionali e organizzative. L'atto di conferimento dovrà essere opportunamente motivato con riferimento alla scelta del funzionario individuato, anche attraverso la valutazione comparativa di candidature alternative.

7. Non possono essere destinatari di posizioni organizzative i dipendenti che abbiano patteggiato negli ultimi cinque anni o che abbiano riportato una sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica Amministrazione o per delitti di natura non colposa a seguito dei quali sia stata comminata la pena della reclusione ancorché convertita con pena sostitutiva o condizionalmente sospesa o abbiano riportato, negli ultimi due anni, sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento o sanzioni più gravi di quelle di cui all'art. 61, comma 1, lett. a), b) e c), del CCNL.

### **Articolo 16. Incarichi di responsabilità**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7, comma 6, lett. e), e dall'articolo 77, comma 2, del CCNL, gli incarichi di responsabilità vanno individuati, con la specificazione di puntuali parametri di rilevanza funzionale e organizzativa, fra le seguenti figure, comportanti responsabilità di direzione di articolazioni amministrative non dirigenziali, comunque denominate:

- Capi Sezione/Reparto degli Uffici delle dogane e degli Uffici dei monopoli;
- Capi SOT;
- Capi Sezione/Reparto degli Uffici delle Direzioni territoriali;
- Capi Sezione/Reparto e Responsabili di funzioni/servizi generali e trasversali delle Direzioni centrali e territoriali;
- Capi funzioni/progetti speciali.

2. L'ammontare della indennità annua di responsabilità è determinata in relazione al grado di complessità e responsabilità connesso alla funzione ricoperta da un minimo di euro 2.000 a un massimo di euro 7.000 ed è dovuta ai dipendenti anche per i periodi di assenza eventualmente fruiti a titolo di ferie e festività soppresse, permessi retribuiti, malattia e periodi di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16,17 e 28 del d.lgs. n. 151/2001.

3. Gli incarichi di responsabilità non sono cumulabili con altri incarichi di responsabilità e con gli incarichi di posizione organizzativa, implicano l'assegnazione a tempo pieno al servizio/reparto/ufficio ove è previsto l'incarico, durano due anni e sono prorogabili una sola volta per lo stesso periodo.

4. Ai fini del conferimento, i dirigenti degli uffici ove sono previsti gli incarichi ne pubblicizzano la disponibilità. Nel conferirli, i medesimi dirigenti terranno conto dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali e della esperienza acquisita in relazione alle funzioni e alle attività prevalenti da svolgere, nonché, a regime, di un principio di rotazione ove non contrasti con le esigenze gestionali e organizzative. L'atto di conferimento dovrà essere opportunamente motivato con riferimento alla scelta del funzionario individuato, anche attraverso la valutazione comparativa di candidature alternative.

5. Non possono essere destinatari di incarichi di responsabilità i dipendenti che abbiano patteggiato negli ultimi cinque anni o che abbiano riportato una sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica Amministrazione o per delitti di natura non colposa a seguito dei quali sia stata comminata la pena della reclusione ancorché convertita con pena sostitutiva o condizionalmente sospesa o abbiano riportato, negli ultimi due anni, sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento o sanzioni più gravi di quelle di cui all'art. 61, comma 1, lett. a), b) e c), del CCNL.

## **BUDGET DELLA *PERFORMANCE***

### **Articolo 17. Premio di *performance* organizzativa e di produttività d'ufficio**

1. Il premio di *performance* organizzativa e di produttività d'ufficio è finalizzato a favorire il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia previsti nel Piano allegato alla Convenzione triennale di cui all'articolo 59 del d.lgs. n. 300/1999.

2. Il premio è determinato, in misura differenziata, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di quota incentivante rilevabili dal sistema di consuntivazione (cosiddetto *indicatore sintetico di risultato*) e a un coefficiente di professionalità per area funzionale tenuto conto delle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate. Sono equiparati ai periodi di effettivo servizio i congedi obbligatori per maternità e per paternità di cui agli articoli 16,17 e 28 del d.lgs. n. 151/2001, i congedi per le donne vittime di violenza, le assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapia salvavita (art. 38 del CCNL), le ore e i giorni fruiti ai sensi dell'art. 33, comma 6, della l. 104/1992 e i permessi fruiti dai dipendenti nelle particolari condizioni psicofisiche di cui all'art. 45 del CCNL. Sono equiparati ai periodi di effettivo servizio le ore dei soggetti di cui all'art. 7, commi 3 e 4, del CCNL.

3. Per le Direzioni territoriali, il grado di raggiungimento dell'obiettivo di quota incentivante è determinato dalla media dei risultati conseguiti degli uffici operativi dipendenti da ciascuna Direzione, mentre per le strutture centrali dalla media nazionale dei risultati di tutti gli uffici operativi dell'Agenzia.

4. Al fine di premiare e compensare le migliori *performance* e, nel contempo, assicurare una più larga differenziazione retributiva, l'*indicatore sintetico di risultato* viene suddiviso nelle fasce di seguito indicate:

- in misura pari a zero per risultati inferiori al 60 per cento;
- in misura proporzionale per risultati uguali o superiori al 60 per cento;
- un *bonus* aggiuntivo del 10 per cento per risultati superiori al 100 per cento.

5. Il coefficiente di professionalità, destinato a riconoscere la diversa responsabilità connessa alle mansioni svolte nelle diverse aree funzionali, è articolato nei seguenti valori:

- 1,30 per la prima e la seconda area;
- 1,50 per la terza area.

6. Tenuto conto di quanto previsto annualmente nella Convenzione triennale, le risorse trasferite a titolo di *quota incentivante* ai sensi dell'articolo 59 del d.lgs. n. 300/1999 possono dar luogo ad acconti riconosciuti al personale solo in seguito alla formale attestazione, ad opera del competente Dipartimento delle Finanze e della struttura interna di controllo di gestione, che gli obiettivi convenuti a tale titolo nella Convenzione presentano un avanzamento in linea con le attese di periodo. Il saldo verrà attribuito anche con le risorse accertate e trasferite ai sensi del d.lgs. n. 157/2015.

### **Articolo 18. Premio di *performance* individuale**

1. Secondo quanto previsto dall'articolo 77, comma 3, del CCNL, almeno il 30 per cento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4, lett. d) ed f) – corrispondenti ai ratei di RIA e indennità di amministrazione del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente e alle somme accertate e trasferite a titolo di *quota incentivante* ai sensi dell'articolo 59 del d.lgs. n. 300/1999 – è destinato a finanziare il premio di *performance* individuale.

2. Il premio è determinato, tenuto conto delle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, in relazione al punteggio ottenuto dalla combinazione dei seguenti due fattori del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale del personale dell'Agenzia:

- il *contributo individuale*, rilevato dai punteggi attribuiti in relazione ai comportamenti professionali e alle competenze espresse, rapportato al 50 per cento;
- i *risultati della struttura*, rilevati attraverso il punteggio conseguito dal dirigente dell'Ufficio – ovvero dalla media ponderata dei risultati dei dirigenti nel caso di eventuali avvicendamenti – al netto del punteggio assegnato per il parametro delle capacità manageriali, rapportato all'ulteriore 50 per cento.

3. Al fine di premiare e compensare le migliori *performance* e, nel contempo, assicurare una più larga differenziazione retributiva, il punteggio ottenuto dalla combinazione dei fattori del sistema, viene suddiviso nelle fasce di retribuzione di seguito indicate:

Punteggio di conversione	Fascia di retribuzione
< 50	Bassa (nessun premio)
≥50 a ≤95	Media (proporzionale al punteggio)
> 95	Alta (proporzionale al punteggio + 30% del valore medio pro capite)

4. Il punteggio di conversione e il peso ponderato dei due fattori del sistema Misurazione e Valutazione della Performance individuale del personale dell’Agenzia – *contributo individuale e risultati della struttura* – potranno essere rimodulati con le organizzazioni sindacali in occasione della stipula del contratto annuale sulla utilizzazione delle risorse disponibili per il Fondo.

5. Il personale utilmente collocato nella fascia di giudizio “alta” ha diritto a un compenso rapportato al punteggio di valutazione ottenuto e comunque a importi più elevati di almeno il 30%, rispetto al valore medio *pro capite* delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

## BUDGET D’UFFICIO

### Articolo 19. Sistema indennitario

#### A. INDENNITÀ DI CONFINE

1. Tenuto conto di quanto previsto in favore degli impiegati in servizio presso gli uffici doganali di confine per l’allora amministrazione periferica delle dogane e delle imposte indirette dall’articolo 6, della l. n. 852/1978 e, in termini di correlati benefici previdenziali, dall’articolo 2 della l. n. 302/1984, ha diritto alla corresponsione dell’indennità di confine il personale che presta servizio negli uffici delle dogane e nelle sezioni operative territoriali doganali individuati in relazione ai criteri di seguito indicati:

- per i **Porti**, le sedi che – sulla base delle statistiche curate da Assoportori su dati dell’Autorità di Sistema Portuale, Autorità Portuale e ASPO – presentano mediamente nell’ultimo triennio almeno una delle condizioni di traffico di seguito indicate:
  - a) un volume di traffico commerciale mediamente di almeno 100.000 di TEU;
  - b) un volume di traffico commerciale mediamente di almeno 14 milioni di tonnellate di rinfuse;
  - c) un volume di traffico passeggeri di almeno 1,5 milioni sempre che si registri la concomitante presenza di volumi di TEU e rinfuse anche per un ammontare inferiore ai valori soglia indicati alle precedenti lettere a. e b.
- per gli **Aeroporti**, le sedi che – sulla base delle statistiche curate dall’Assoaeroporti – abbiano conseguito mediamente nell’ultimo triennio un volume di traffico di almeno 40 voli giornalieri.
- per il **Confine terrestre e le isole minori**, le sedi ubicate sul o in prossimità del confine terrestre nazionale e le isole minori di particolare rilevanza strategica per le funzioni di presidio del territorio.

2. Come previsto dalla legge istitutiva citata, l'indennità è pari a € 0,77 per ciascun giorno di effettivo servizio.

3. Previa condivisione con le organizzazioni sindacali nazionali, viene emanato l'elenco annuale degli uffici delle dogane e delle sezioni operative territoriali doganali destinatari dell'indennità di cui comma 1, poi aggiornato con cadenza annuale.

## B. INDENNITÀ DI DISAGIO

1. Tenuto conto di quanto previsto in favore degli impiegati in servizio presso gli uffici doganali per l'allora amministrazione periferica delle dogane e delle imposte indirette dall'articolo 4, della l. n. 852/1978, è corrisposta una indennità ai dipendenti in servizio effettivo presso gli Uffici individuati in base ai criteri definiti nella seguente griglia.

2. La griglia del "disagio" ha lo scopo di determinare - in base a specifici criteri evidenziati nella prima colonna - una scala di valori a cui associare in modo graduato il *quantum* dell'indennità di disagio ambientale. La griglia opera attribuendo valore 1 o 2 alle singole voci di disagio secondo la classificazione di seguito esposta.

CRITERI	VALORI	
	1	2
a) Posizione geografica isole minori	Per isole la cui distanza dalle isole maggiori o dal continente sia tra 10 e 30 miglia marine	Per isole la cui distanza dalle isole maggiori o dal continente sia oltre le 30 miglia marine
b) Posizione geografica sopra il livello del mare della sede doganale	Per altitudine sopra il livello del mare oltre 600 e fino a 800 metri	Per altitudine sopra il livello del mare sopra gli 800 metri
c) Assenza o scarsità di mezzi di trasporto pubblici di collegamento con le sedi degli uffici dell'Agenzia	Frequenza oraria delle corse tra i 45 minuti ed un'ora	Frequenza oraria delle corse oltre un'ora o assenza di collegamenti di linea
d) Numero abitanti del Comune ove ha sede l'ufficio dell'Agenzia		Comune con popolazione residente inferiore alle 5.000 unità
e) Orario di servizio dell'Ufficio		Uffici con turni 0,00/24,00

3. Con i punteggi determinati dall'applicazione dei criteri stabiliti nella precedente griglia, si definisce una tabella di valori per l'attribuzione dell'indennità di disagio e i relativi compensi giornalieri:

- per 1 punto, € 3,00 per ogni giornata di lavoro in caso di articolazione dell'orario di lavoro di almeno 7 ore e 12 minuti su cinque giorni lavorativi ed € 2,50 per ogni giornata di lavoro di almeno 6 ore in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni lavorativi;
- per 2 punti, € 6,00 per ogni giornata di lavoro in caso di articolazione dell'orario di lavoro di almeno 7 ore e 12 minuti su cinque giorni lavorativi ed € 5,00 per ogni giornata di lavoro in caso di articolazione dell'orario di lavoro di almeno 6 ore su sei giorni lavorativi;
- per 3 punti, € 7,00 per ogni giornata di lavoro in caso di articolazione dell'orario di lavoro di almeno 7 ore e 12 minuti su cinque giorni lavorativi ed € 6,00 per ogni giornata di lavoro in caso di articolazione dell'orario di lavoro di almeno 6 ore su sei giorni lavorativi;

- per 4 punti e oltre, € 8,50 per ogni giornata di lavoro in caso di articolazione dell'orario di lavoro di almeno 7 ore e 12 minuti su cinque giorni lavorativi ed € 7,00 per ogni giornata di lavoro in caso di articolazione dell'orario di lavoro di almeno 6 ore su sei giorni lavorativi.

4. Al personale turnista impiegato in turni di minimo sei/otto ore giornalieri sono applicate le aliquote orarie di seguito indicate: per 1 punto € 0,40; per 2 punti € 0,70; per 3 punti € 0,90; per 4 punti e oltre € 1,00.

5. La griglia di cui comma 2, i punteggi ed i compensi di cui comma 2 possono essere aggiornati nell'ambito dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse confluite nel Fondo, tenuto conto delle disponibilità complessive e delle proposte di cui al successivo punto 6.

6. In fase di prima applicazione le Direzioni Territoriali e le OO.SS. Regionali provvederanno ad individuare le strutture destinatarie dell'indennità di disagio entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNI. A regime le Direzioni Territoriali e le OO.SS. regionali dovranno provvedere a proporre eventuali modifiche entro il 31 dicembre di ogni anno.

7. Al personale in servizio nelle sole città metropolitane con più di 300.000 abitanti è corrisposta una indennità di disagio ambientale atta a compensare le difficoltà negli spostamenti per raggiungere il luogo di lavoro dovuti al traffico urbano, alle distanze notevoli e ai trasporti non adeguati. L'importo della indennità è pari a 1,50 euro per ogni giorno di servizio effettivamente prestato. Tale indennità di cui al precedente punto è alternativa all'indennità di disagio.

### C. INDENNITÀ PER LE COMMISSIONI DI CONTROLLO DEI GIOCHI

1. Per garantire il controllo sulla regolarità delle procedure dei giochi, che è affidato a diverse commissioni, denominate Commissioni di controllo dei giochi, con oneri e spese di funzionamento a carico del concessionario secondo quanto previsto negli atti di stipula delle concessioni, in deroga al c.d. tetto di cui d.lgs. 163, nel limite delle somme trasferite a tale titolo nel bilancio dell'Agenzia e di quanto necessario a copertura degli altri costi sostenuti per il funzionamento delle medesime Commissioni, nell'ambito dell'accordo annuale sul Fondo è corrisposto ai partecipanti alle medesime commissioni di controllo un compenso indennitario determinato nella misura indicata dalla seguente tabella.

Tipologia	Personale di supporto		Componenti effettivi	
	Dal lunedì al venerdì	Sabato, domenica e festivi	Dal lunedì al venerdì	Sabato, domenica e festivi
Lotto e 10eLotto	€ 11,00	€ 27,50	€ 22,00 *	€ 44,00 *
Superenalotto, Sivincetutto ed Eurojackpot	€ 11,00	€ 27,50	€ 22,00 *	€ 44,00 *
Tris, V7, Live e Totocalcio			€ 22,00	€ 44,00
Gratta e Vinci			€ 22,00	
GASS ( <i>anomale</i> )			€ 15,00	€ 35,00

\* Gli importi indicati sono raddoppiati per il funzionario che ricopre il ruolo di presidente in luogo del dirigente.

2. Qualora, in relazione anche agli altri costi sostenuti per il funzionamento delle Commissioni di controllo dei giochi, le somme disponibili non risultassero sufficienti per liquidare gli importi dei compensi indennitari indicati nella precedente tabella, gli stessi saranno proporzionalmente ridotti fino a concorrenza della effettiva disponibilità.

#### D. INDENNITÀ DI RISCHIO

1. I destinatari dell'indennità sono i dipendenti esposti direttamente e in modo continuativo a sorgenti di rischio, correlate all'attività lavorativa, o a condizioni ambientali della sede di servizio, ai sensi della tabella "A" allegata al Decreto del Presidente della Repubblica n. 146 del 1975.

2. 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 una indennità di € 2,07 al giorno;
- "esposizione a rischio sanitario (controlli a persone e merci)" con una indennità di € 2,07 al giorno;
- "esposizione a inquinamento acustico (porti e aeroporti)" con una indennità di € 2,07 al giorno.

#### E. CENTRALINISTI NON VEDENTI

1. Ai centralinisti non vedenti è corrisposta l'indennità di mansione nella misura prevista dall'articolo 9, comma 1, della l. n. 113/1985.

#### **Articolo 20. Turnazioni**

1. Tenuto conto dell'orario di 36 ore settimanali stabilito dall'articolo 17, comma 1, del CCNL, quando le altre tipologie di lavoro ordinario non sono sufficienti a coprire le esigenze di servizio, nell'ambito del confronto da tenersi in sede di contrattazione decentrata, si possono istituire turnazioni di lavoro nelle sedi che erogano servizi senza interruzione con orario articolato nelle 24 ore giornaliere o che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore [art. 19, comma 3, lett. f)].

2. La istituzione dei turni richiede una programmazione per un periodo minimo di 4 mesi. La programmazione deve tener conto dell'orario lavorabile complessivo del periodo anche al fine di evitare eventuali disparità di trattamento tra il personale.

3. Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 17, comma 9, del CCNL e di quanto stabilito dall'articolo 4 della l. n. 302/1984, le indennità di turno del personale sono retribuite secondo le seguenti previsioni:

- per i segmenti orari dalle 8,00 alle 14,00 è prevista una maggiorazione oraria pari al 12 per cento del normale compenso per lavoro straordinario;

- per i segmenti orari dalle 14,00 alle 20,00 è prevista una maggiorazione oraria pari al 22 per cento del normale compenso per lavoro straordinario;
- per i segmenti orari dalle 6,00 alle 8,00 è prevista una maggiorazione oraria pari al 42 per cento del normale compenso per lavoro straordinario;
- per i segmenti orari dalle 20,00 alle 6,00 è prevista una maggiorazione oraria pari al 62 per cento del normale compenso per lavoro straordinario;
- per le ore di servizio prestate dalle 22,00 dei giorni prefestivi alle ore 6,00 dei giorni successivi ai festivi, in aggiunta alle maggiorazioni orarie sopra indicate, è prevista una ulteriore maggiorazione pari al 40 per cento del normale compenso per lavoro straordinario;
- per i turni festivi infrasettimanali, in aggiunta alle maggiorazioni sopra indicate, è prevista una ulteriore maggiorazione oraria pari al 15 per cento del normale compenso orario per lavoro straordinario.

4. Le tipologie di turno utilizzabili in Agenzia sono di 6 e 8 ore. I turni di 8 ore, utilizzati per lo più negli uffici con orario articolato nelle 24 ore, implicano il riconoscimento del cosiddetto orario multiperiodale e comportano l'attribuzione del buono pasto in assenza della pausa (art. 86, comma 3, del CCNL e artt. 98, comma 1, e 40, comma 3, del CCNL AF).

5. In coerenza con quanto previsto dall'articolo 19, comma 3, lettera c), del CCNL, la parziale sovrapposizione del personale tra un turno e l'altro ha una durata limitata alle esigenze di scambio delle consegne e, comunque, di regola non può superare i trenta minuti.

6. Presso le strutture di coordinamento regionali, interregionali, interprovinciale e centrali con orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, il ricorso all'istituto delle turnazioni è consentito per le segreterie di Direzione e per le sole funzioni di supporto.

### **Articolo 21. Reperibilità**

1. Il ricorso all'istituto della reperibilità prevista dall'articolo 20 del CCNL va limitato e utilizzato eccezionalmente per assicurare la continuità dei seguenti servizi:

- attività di sdoganamento effettuata presso luoghi autorizzati oltre il normale orario di servizio;
- verifiche fiscali nel settore tabacchi presso luoghi autorizzati legate a eventi eccezionali;
- servizio viaggiatori svolto oltre il normale orario di servizio;
- servizi di emergenza in collaborazione con altre forze di polizia e/o legati ad accordi nazionali e internazionali cui l'Agenzia è tenuta a dare attuazione;
- servizi prestati in relazione all'analisi dei rischi ai fini di sicurezza (ICS2);
- servizi di polizia giudiziaria e di emergenza.

### **Articolo 22. Attività particolarmente gravose**

1. Le risorse destinate a finanziare la contrattazione di sede decentrata sono ripartite tra le medesime sedi dopo aver verificato il grado di raggiungimento dell'obiettivo di quota

incentivante e tenuto conto del fabbisogno storicamente rilevato e della consistenza media del personale assegnato.

2. Tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 77, comma 4, del CCNL, le risorse disponibili per la contrattazione di sede decentrata possono essere utilizzate per riconoscere al personale i premi di *performance* e per finanziare la reperibilità e le attività particolarmente gravose che richiedono, da parte degli addetti, specifica professionalità in campo giuridico, amministrativo o tecnico. In esse vanno ricomprese anche quelle attività che comportano la conoscenza approfondita di apparecchiature altamente tecnologiche che si avvalgono di sistemi informatici avanzati, acquisita anche attraverso la frequenza di corsi professionali teorico-pratici organizzati dall'Agenzia.

3. Le attività che hanno le caratteristiche sopra evidenziate sono riconducibili prevalentemente ad attività di:

- sostituzione dei dirigenti, dei titolari di posizioni organizzative, anche *ex lege*, e degli incarichi di responsabilità limitatamente al periodo di sostituzione;
- capo reparto/servizio/sezione (SOT/Sedi e Sezioni distaccate) degli uffici non già destinatari di posizioni organizzative e/o incarichi di responsabilità;
- verifica esterna e verifica VLT (*Video Lottery Terminal*) e AWP (*Amusement With Prizes*);
- antifrode;
- rappresentanza presso gli organi di giustizia tributaria e/o civile;
- controllo tramite scanner.

4. Nell'ambito della contrattazione decentrata le parti potranno individuare altre attività operative da remunerare tenendo conto del rigoroso rispetto delle risorse assegnate.

5. I compensi riconosciuti a titolo di attività particolarmente gravose sono incompatibili con gli incarichi di responsabilità e, per la stessa giornata, con le attività svolte nell'ambito delle Commissioni di controllo dei giochi.

### **Articolo 23. Welfare integrativo**

1. Tenuto conto delle risorse ancora disponibili nel Fondo dopo aver finanziato gli istituti precedenti e delle possibili ulteriori risorse assegnate al medesimo fondo da disposizioni normative, nonché delle prestazioni già erogabili dal Fondo di previdenza del personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze, le parti si impegnano a valutare e finanziare specifiche iniziative di sostegno al reddito familiare, all'istruzione dei figli, polizze integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, nonché contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali.

## **CAPO IV – ALTRI ISTITUTI**

### **Articolo 24. Orario di servizio e orario di lavoro**

1. L'orario di servizio degli uffici dell'Agenzia è finalizzato a garantire l'esatto adempimento dei compiti istituzionali affidati e il conseguimento degli obiettivi assegnati nella Convenzione triennale di cui all'articolo 59 del d.lgs. n. 300/1999.

2. L'orario ordinario di lavoro si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio ed è articolato secondo i criteri definiti dal CCNL e dal presente CCNI.

3. Le articolazioni dell'orario di lavoro negli uffici sede di contrattazione decentrata sono oggetto di confronto tra le parti e devono tener conto:

- della realtà territoriale o urbana ove ha sede l'ufficio;
- dell'ampiezza territoriale, del bacino d'utenza e dei relativi servizi da rendere;
- dell'esigenza di ottimizzare l'erogazione dei servizi anche attraverso l'estensione dell'arco temporale di apertura al pubblico, prevedendo prioritariamente il ricorso alla articolazione dell'orario in turnazioni;
- delle esigenze di particolari categorie di dipendenti, quali portatori di disabilità, lavoratori che fruiscono della l. n. 104/1990 o che si trovano in particolari condizioni psicofisiche come previsto dagli articoli 45 del CCNL, nonché lavoratori che si avvalgono di norme di tutela per particolari condizioni familiari.

4. Nell'ambito del confronto in sede di contrattazione decentrata vengono considerate tutte le articolazioni dell'orario di lavoro previste dal CCNL e dal presente CCNI.

5. In particolare, l'orario di "apertura" degli uffici doganali è disciplinato dall'articolo 1 del d.lgs. n. 374/1990, che ha stabilito che l'orario ordinario di apertura degli uffici doganali è fissato dalle 8.00 alle 18.00 nei giorni dal lunedì al venerdì e dalle 8.00 alle 14.00 nella giornata di sabato. Presso gli uffici doganali di confine, di mare e aeroportuali, l'orario di apertura è, per tutti i giorni, compresi i festivi, e per l'intero arco delle 24 ore giornaliere, per l'espletamento dei controlli e formalità a persone e mezzi di trasporto che circolano vuoti o che trasportano merci in regime doganale di transito. I direttori degli uffici doganali possono disporre una diversa articolazione oraria ovvero una riduzione dell'orario di apertura degli uffici, rispetto a quello ordinario sopra richiamato, qualora le esigenze di servizio lo consentano.

### **Articolo 25. Orario di lavoro flessibile**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7, comma 6, lett. o), del CCNL, compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale non coinvolto in turnazioni può fruire di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita dalla sede di lavoro.

2. In relazione alle particolari situazioni previste dall'articolo 26, comma 4, del CCNL debitamente documentate, compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale non in turno che ne faccia richiesta va favorito nell'utilizzo del lavoro flessibile con la previsione

di fasce di flessibilità ulteriori rispetto a quelle previste nell'ufficio di appartenenza estese anche fino a un'ora in entrata e a un'ora in uscita.

3. In relazione alle esigenze di servizio, per garantire lo svolgimento dei compiti affidati, il personale incaricato di posizioni organizzative non in turno è favorito nell'utilizzo del lavoro flessibile con la previsione di fasce di flessibilità ulteriori rispetto a quelle previste nell'ufficio di appartenenza.

## **Articolo 26. Limiti individuali degli istituti sull'orario di lavoro**

### **A) TURNAZIONI**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 19, comma 7, del CCNL, al fine di assicurare lo svolgimento delle attività indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi affidati e garantire l'orario articolato nelle 24 ore giornaliere degli uffici operativi doganali si prevede, in caso di accertata carenza di organico, di elevare i limiti individuali annui come di seguito specificato:

- il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore 12;
- il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore alla metà dei giorni festivi dell'anno.

2. L'articolazione di ciascun turno può essere solo di sei e otto ore giornaliere. Non sono ammessi turni di durata inferiore alle sei ore ovvero di durata superiore alle otto ore giornaliere.

### **B) STRAORDINARIO**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 25, comma 3, del CCNL, nel rispetto delle risorse disponibili nel bilancio dell'Agenzia, al fine di dotare gli uffici di risorse coerenti con i carichi di lavoro, con l'orario prolungato che deve essere garantito ai sensi del d.lgs. n. 374/1990 dagli uffici doganali e con le esigenze dei singoli centri di responsabilità, nonché per assicurare lo svolgimento delle attività indispensabili al raggiungimento degli obiettivi, in caso di accertata carenza di organico, possono essere previste, oltre l'orario ordinario di lavoro, fino a non più di 600 ore di straordinario annuale *pro capite* riferite a:

- richieste degli operatori economici di prestazioni oltre l'orario di servizio connesse con il commercio e i traffici internazionali, così come regolamentate dal d.lgs. n. 374/1990;
- attività di accertamento tributario ed extratributario effettuate anche al di fuori dell'orario di lavoro nel rispetto della normativa dettata dalla l. n. 212/2000, e da altre normative a tutela dei diritti costituzionalmente garantiti;
- attività di accertamento e verifica fiscale nel settore dei giochi e tabacchi anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- attività di polizia giudiziaria svolta di iniziativa o su delega della competente autorità giudiziaria;

- attività indispensabili al raggiungimento degli obiettivi strategici e dei programmi di produzione fissati nel Piano dell’Agenzia allegato alla Convenzione triennale;
- attività direttamente connesse a scadenze improrogabili nonché a eventi imprevisti, urgenti ed eccezionali;
- attività di indirizzo e coordinamento tecnico al livello centrale e regionale.

#### C) BANCA DELLE ORE

1. Tenuto conto di quanto previsto al precedente punto A) e di quanto dettato dall’articolo 27, comma 2, del CCNL, per assicurare la gestione dei maggiori carichi di lavoro, far fronte alle esigenze dei singoli centri di responsabilità e garantire lo svolgimento delle attività indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi, il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, anche rinviabili nell’anno successivo, è fissato in 72 ore.

#### D) ORARIO MULTIPERIODALE

1. Tenuto conto di quanto previsto dall’articolo 7, comma 6, lett. p), del CCNL, in situazione di carenza di organico, per garantire l’apertura degli uffici con un’articolazione oraria estesa nelle 24 ore giornaliere, in caso di ricorso a turni di lavoro di otto ore, la programmazione dei periodi di maggiore o minore concentrazione dell’orario non può superare nell’anno le 26 settimane.

#### **Articolo 27. Mobilità territoriale**

1. Per assicurare la copertura delle posizioni previste presso sedi di nuova istituzione, ovvero sedi ove si registra una significativa carenza di organico, con cadenza biennale, previa intesa con le organizzazioni sindacali, si procede preliminarmente ad attivare procedure di mobilità volontaria o interPELLI nell’ambito di ciascuna Direzione territoriale e Direzione centrale.

2. Nel caso in cui le procedure attivate ai sensi del comma 1 non consentano di soddisfare le esigenze di servizio, previa intesa con le organizzazioni sindacali, si procede ad attivare procedure di mobilità volontaria ovvero interPELLI in ambito nazionale.

#### **Articolo 28. Incentivi di mobilità territoriale**

1. Nel caso in cui le procedure attivate ai sensi dell’art. 27 del presente contratto non consentano di soddisfare le esigenze di servizio, le parti possono prevedere incentivi alla mobilità territoriale in linea con quanto previsto all’articolo 77, comma 2, lett. g), del CCNL.

#### **Articolo 29. Ferie e Riposi Solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di

cure costanti, per particolari condizioni di salute, ferie e festività soppresse nella propria disponibilità alle condizioni previste dall' art. 30 CCNL.

### **Articolo 30. Diritto allo studio**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7, comma 6, lett. s), del CCNL, le parti concordano di ripartire il contingente previsto dall'articolo 46, comma 1, del medesimo CCNL nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3 per cento del personale in servizio presso ciascuna Direzione territoriale e presso le Direzioni centrali, compreso il SAISA.
2. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 per cento di cui al precedente comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo l'ordine di priorità e le specifiche indicate ai commi da 6 a 8 del medesimo articolo 46 del CCNL.
3. Le Direzioni territoriali ripartiscono la percentuale del 3 per cento dei permessi concedibili tra gli uffici dipendenti, assicurando che a ciascun Ufficio delle dogane e a ciascun Ufficio dei monopoli, in presenza di richieste, venga riconosciuta almeno un'autorizzazione. Qualora si registrino richieste inferiori al 3 per cento, il numero di autorizzazioni non utilizzate verrà ripartito tra gli uffici che abbiano richieste superiori a detta percentuale.
4. I permessi retribuiti per il diritto allo studio che risultassero disponibili dopo l'applicazione dei criteri indicati nei commi precedenti, sempre secondo l'ordine di priorità e le specifiche indicate ai commi da 6 a 8 dell'articolo 46 del CCNL, verranno messi a disposizione di coloro che, non rientrati in posizione utile nelle graduatorie, abbiano comunque presentato domanda entro il termine del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione.
5. Gli ulteriori eventuali permessi che dovessero risultare ancora disponibili dopo l'applicazione del precedente comma 4 sono attribuiti a livello nazionale ai dipendenti che presentano domanda dopo il termine indicato al medesimo comma 4.

### **Articolo 31. Trattamento di trasferta**

1. Al personale dell'Agenzia compete il trattamento di trasferta secondo quanto previsto dall'articolo 82 del CCNL e dagli articoli 11, 12 e 13 della l. n. 734/1973, dall'articolo 5 della l. n. 302/1984, dall'articolo 4, comma 7, del d.l. n. 853/1984, convertito dalla l. n. 17/1985, nonché dall'articolo 1, comma 213 *bis*, della l. n. 266/2005.
2. Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 82, comma 3, del CCNL, per il completamento dell'orario ordinario di lavoro, il tempo di viaggio è considerato attività lavorativa anche:
  - l'attività di controllo doganale, fiscale e di polizia giudiziaria presso la sede del contribuente;
  - l'attività di *auditing* condotta all'esterno dell'ufficio dai funzionari addetti al servizio di audit.

### **Articolo 32. Telelavoro. Lavoro Agile. POLA.**

1. Allo scopo di favorire la conciliazione vita-lavoro, ridurre l'assenteismo e i casi di ricorso al *part-time*, nonché sperimentare nuove modalità di lavoro, con un verbale d'intesa, le parti si impegnano a condividere e aggiornare i criteri di scelta per i progetti di telelavoro, previsti all'articolo 4 del CCNQ del 23 marzo 2000, nonché lavoro agile e POLA.

## **CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI**

### **Articolo 33. Clausola di salvaguardia**

1. Le eventuali somme non utilizzate per retribuire le indennità spettanti ai sensi del presente CCNI vanno ad aggiungersi a quelle destinate a finanziare il premio di *performance* e di produttività d'ufficio.
2. Qualora gli stanziamenti confluiti annualmente nel Fondo non dovessero risultare sufficienti a retribuire gli istituti del presente CCNI, le somme necessarie saranno prelevate dal premio di *performance* e di produttività d'ufficio.
3. Al personale titolare di posizioni organizzative previste per legge o dal presente CCNI non competono lo straordinario, nonché i premi, le indennità e le incentivazioni a qualsiasi titolo finanziate con le risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa.

### **Articolo 34. Monitoraggio**

1. L'Agenzia si impegna a effettuare con cadenza trimestrale il monitoraggio sull'attuazione degli istituti contrattuali, portando le relative risultanze a conoscenza le OO.SS..