

Prot. 13182RI

Roma, 29 maggio 2023

**VERBALE DI CONFRONTO SUL LAVORO A DISTANZA
LAVORO AGILE – TELELAVORO DOMICILIARE**

VISTO il CCNL del comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022;

VISTO, in particolare, l'art. 5, del medesimo CCNL che disciplina la procedura e le materie oggetto di "confronto" con i sindacati, precisando, tra l'altro, che *"il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione"* e che tra le materie oggetto di tale livello di partecipazione rientrano *"i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi"*;

VISTA la determinazione prot. n. 104161/RU del 22 febbraio 2023, con la quale è stato istituito, tra l'altro, un tavolo tecnico sul "lavoro a distanza", nelle forme del lavoro agile e del lavoro da remoto, di cui agli artt. da 36 a 41 del CCNL Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022;

VISTE le note prot. n. 104166/RU del 22 febbraio 2023 e prot. n. 159219/RU del 23 marzo 2023, con le quali sono stati convocati i componenti del tavolo tecnico sul "lavoro a distanza";

CONSIDERATI gli esiti delle riunioni del 1° marzo 2023 e del 29 marzo 2023, nelle quali i componenti del tavolo tecnico hanno proceduto alla discussione sugli schemi di disciplinari elaborati dalla Direzione Personale sugli istituti del lavoro agile, coworking e telelavoro domiciliare;

VISTA l'istanza in data 14 aprile 2023 con la quale alcune OO.SS. hanno chiesto di procedere ad un confronto urgente, secondo quanto dettato dall'art. 5 del CCNL, su alcune materie contrattuali di *"prioritario interesse del personale"* tra cui il lavoro agile, telelavoro e le famiglie professionali;

CONSIDERATE le osservazioni emerse nelle sessioni di confronto del 20 aprile 2023 e del 23 maggio 2023 nell'ambito delle quali sono stati approfonditi e integrati i citati disciplinari che regolamentano il lavoro agile, il telelavoro domiciliare e il coworking,

Nella odierna riunione, si conclude il confronto avviato nella riunione del 20 aprile u.s. in ordine al lavoro agile e al telelavoro domiciliare.

Sono presenti, in modalità mista, (presenza e videoconferenza):

- per l'Agenzia: il Direttore del Personale, Rocco FLORE; la Dirigente dell'Ufficio Relazioni Sindacali, Rossana Cammarota e Elena Battaglia, funzionario dell'Ufficio Affari Generali, con funzioni di verbalizzante;



ADM

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI

DIREZIONE PERSONALE

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

- per le Organizzazioni sindacali del comparto: Antonio FANFANI, Walter DE CARO, Matteo MAINI e Luigi VERARDI per la CISL FP; Florindo IERVOLINO, Mauro MASSIMI, Giuseppe AZZARA, Gaetano GIUGLIANO, Francesco FUCILE, Rossano MOSCATELLI per la FP CGIL; Raffaele PROCOPIO, Andrea COLONTANUONO, Lillo VERDE, Pierluigi DIODATI per la UIL PA; Simone VELTRI, Cesare EREMITA, Antonio DAMIANO, Lamberto LAMBERTI, Massimiliano PADUANO per la CONFISAL-UNSA; Roberto SPERANDINI, Paolo COCOZZELLO, Vincenzo PATRICELLI, Arturo CARLASCIO per la FLP, Francesco SERINO, Luciano VASTA, Stefano VENDETTI per la USB PI, Marco BONO, Alessia GAGLIARDI, Antonella CORRIAS, Gioacchino LANGELLA per la CONFINTESA FP.

Il Direttore Flore apre la riunione e dopo i saluti iniziali comunica che sono stati recepiti quasi tutti i suggerimenti di modifica alla disciplina del lavoro agile e del telelavoro domiciliare proposti dalle OO.SS.

Passa la parola alla Dirigente dell'Ufficio Relazioni Sindacali per illustrare nel dettaglio i cambiamenti apportati in merito al lavoro agile.

La Dirigente evidenzia che:

- 1) è stata eliminata, all'art. 2 del disciplinare, relativamente alle attività che non possono espletarsi in modalità agile, l'espressione "presidio costante del processo";
- 2) è stata prevista una programmazione flessibile delle giornate di lavoro agile per rispondere alle diverse esigenze degli Uffici dell'Agenzia, prevedendo che sia "almeno mensile";
- 3) sono stati aggiunti due commi all'art. 6, contemplando sia la possibilità di cambiare il giorno programmato / i giorni programmati di lavoro agile in caso di problematiche, da documentare, personali del/della dipendente, che la possibilità di effettuare lavoro agile "straordinario" in caso di calamità naturali o situazioni di forza maggiore riconosciute dalle Autorità competenti;
- 4) è stato previsto anche per il personale titolare di IdR, PO e POER e per quello addetto alle attività da svolgersi prevalentemente in presenza, elencate all'art. 2, comma 7, del disciplinare in esame, l'incremento delle giornate di lavoro agile da fruire mensilmente a fronte di una delle situazioni soggettive elencate all'art. 3;
- 5) è stato integrato l'art. 12 del disciplinare prevedendo che dopo un anno di applicazione del lavoro agile ordinario, la disciplina potrà subire variazione e/o aggiornamenti sulla scorta dell'esperienza maturata nel primo anno di applicazione, previo confronto sindacale, nonché in virtù di eventuali modifiche normative in materia.

A conclusione dell'intervento della Dirigente dell'Ufficio Relazioni Sindacali, il Direttore Flore passa la parola ai rappresentanti delle OO.SS.

I rappresentanti FP CGIL, CISL FP e UIL PA, in merito al disciplinare di lavoro agile presentato, confermano la loro proposta iniziale di riconoscere almeno n. 8 giorni al mese di lavoro agile a tutto il personale dell'Agenzia in quanto ritengono che sia la soluzione più adeguata nella coesistenza tra vita lavorativa ed esigenze personali/familiari.

Rappresentano comunque apprezzamento per lo sforzo effettuato dall'Amministrazione relativamente all'accoglimento di molte richieste formulate dalle stesse OO.SS. nell'ambito del "confronto" che hanno portato a migliorare significativamente la proposta iniziale oggetto del



ADM

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI

DIREZIONE PERSONALE

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

tavolo tecnico e, in particolare, in merito all'elevazione delle giornate di lavoro agile in presenza delle situazioni soggettive sopra citate, alla possibilità di cambiare il giorno di lavoro agile a fronte di esigenze personali, nonché al riconoscimento del lavoro agile "straordinario".

Specificano inoltre che la scelta del numero delle giornate da poter svolgere in lavoro agile deve rimanere nella disponibilità dei dipendenti visto che viene già definita una differenziazione sulla base dell'attività che ogni dipendente svolge. Sostengono infatti che la formulazione proposta non assicura al/alla dipendente di poter fruire dei giorni di lavoro agile previsti dal disciplinare, lasciando al Dirigente la scelta discrezionale di definire in sede di accordo i giorni da fruire.

Ritengono positivo che a distanza di un anno venga fatta una verifica nell'ambito di un "confronto" fra le parti per analizzare eventuali criticità da correggere per migliorare l'istituto, anche alla luce dell'ingresso di nuove assunzioni.

Chiedono infine che nelle more di definizione delle sottoscrizioni dei contratti individuali ai lavoratori interessati sia assicurata la proroga dell'attuale situazione di lavoro agile già autorizzata. La USB PI non condivide quanto proposto dall'Amministrazione ritenendo che vengano posti troppi limiti preventivamente stabiliti. A giugno, ad esempio, se non venisse prorogata la normativa sui lavoratori fragili e dovesse scadere per tutelare tali lavoratori potrebbe essere previsto che in considerazione della situazione di fragilità gli stessi possano continuare a lavorare in modalità agile. Viene espressa insoddisfazione per la modalità del confronto in una materia così importante e per il modo di procedere prescelto per l'applicazione del lavoro agile transitorie con proroghe mensili. Insiste per il riconoscimento del buono pasto anche per i lavoratori in modalità di lavoro agile, atteso che nel periodo emergenziale il riconoscimento assicurato dall'Amministrazione non è mai stato oggetto di contestazione da parte degli organi di controllo. La USB PI esprime, altresì, dubbi sulla locuzione riportata nell'articolo 3 del disciplinare "*sino a (...)*", circa il numero delle giornate mensili in cui è possibile effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile. Sostengono che la formulazione proposta non assicura al/alla dipendente di poter fruire dei giorni di lavoro agile, lasciando al Dirigente la scelta discrezionale di definire in sede di accordo i giorni da fruire.

Ribadisce ancora una volta che i dati riportati nel PIAO hanno evidenziato che solo il 12% delle ore lavorate sono state svolte a distanza. Quanto rappresentato dall'Amministrazione, sostiene la sigla sindacale, porterebbe la predetta percentuale ad un livello ancora più basso.

Non viene condivisa la mancata considerazione della mono genitorialità, della distanza e dell'assistenza a non conviventi.

La FLP, pur apprezzando i passi avanti compiuti dall'Amministrazione, soprattutto nella flessibilità della fruizione dei giorni di lavoro agile, non condivide la preposizione "*sino a*", che rende inesigibili i giorni effettivi negli uffici operativi, non condivide il disciplinare proposto in quanto con tale atto l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli si allontana dall'applicazione dello smart working così come concepito dal CCNL.

Per la FLP è un'ordinaria e innovativa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che concilia vita privata e lavoro e deve essere fatto ogni sforzo dai Dirigenti per ripensare l'organizzazione in funzione di ciò. Per l'Agenzia sembra configurarsi invece come una sorta di



ADM

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI

DIREZIONE PERSONALE

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

premio che deve intercettare le situazioni di disagio e deve essere del tutto subordinato a ogni altra esigenza.

Si scontrano due concezioni diverse del lavoro e nel disciplinare prevale quella dell'Agenzia che riduce a 4 giorni al mese lo smart working per i lavoratori che svolgono la maggior parte delle attività lavorative dei UD e UM. Prendono atto con rammarico che nemmeno la proposta di aggiungere altri due giorni per tutti, automaticamente, nel momento in cui vi saranno le nuove assunzioni è stata accolta. Pertanto, per la FLP il confronto si chiude negativamente.

La CONFINTESA si associa a quanto esposto dalle altre Organizzazioni sindacali in merito all'espressione "*sino a (...)*" pur apprezzando lo sforzo dall'Amministrazione di venire incontro ai rilievi e alle osservazioni sollevate dalle parti sindacali.

Sul punto, interviene il Direttore Flore precisando che sono state previste soglie di fruizione del lavoro agile che consentano, in sede di accordo fra il Dirigente e il/la dipendente, di stabilire, nell'ambito delle medesime soglie, il numero dei giorni da fruire in relazione alle specifiche necessità.

La CONFISAL-UNSA pur esprimendo apprezzamento per il lavoro svolto dall'Amministrazione, evidenzia, tuttavia, che il lavoro agile non può essere limitato dalla Dirigenza per motivazioni attinenti alla carenza di personale.

Anche CGIL, CISL, UIL non condividono la preposizione "*sino a*" ai fini dell'applicazione dell'istituto ai sensi della disciplina contrattuale.

Dopo ampia discussione, l'Amministrazione decide di accogliere la richiesta di tutte le parti sindacali in relazione alla eliminazione il suffisso "*sino a (...)*", prevedendo di aggiungere all'articolo 3 del disciplinare, un ulteriore capoverso che preveda, per motivate e specifiche esigenze di servizio, la possibilità di rimodulare le giornate di lavoro agile nell'ambito della programmazione.

Si procede, di comune accordo, a rettificare come sopra il citato disciplinare.

Si passa alla discussione del disciplinare inerente il telelavoro domiciliare.

I rappresentanti FP CGIL, CISL FP e UIL PA, manifestano apprezzamento per lo sforzo effettuato dall'Amministrazione nell'aumentare fino a 200 le postazioni utili e condividono sia i contenuti del disciplinare che la distribuzione delle postazioni a livello di strutture territoriali riportata nella tabella Allegato 1.

Anche FLP prende atto con soddisfazione della propria richiesta di aumento delle postazioni da 180 a 200, e condivide il disciplinare proposto dall'Agenzia.

Al medesimo apprezzamento si uniscono CONFINTESA e CONFISAL-UNSA.

La USB PI, invece, afferma che la propria valutazione sulla disciplina del telelavoro domiciliare non può essere slegata da quanto previsto per il lavoro agile. Non avendo previsto per quest'ultimo nessun caso di prevalenza del lavoro a distanza, significa che solo 200 colleghi che si collocheranno in posizione utile nella graduatoria di telelavoro domiciliare e che quindi vivono particolari situazioni familiari o personali, potranno lavorare a distanza in via prevalente. La USB PI ribadisce la necessità di prevedere lo smart working anche per il personale che supera la procedura del telelavoro domiciliare.



ADM

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI

DIREZIONE PERSONALE

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

I predetti disciplinari identificati dagli allegati A e B oggetto di approfondimento nella odierna riunione si intendono parte integrante del presente verbale.

Il Direttore Flore dichiara concluso il confronto.

Le parti concordano che il presente verbale si ritiene firmato anche dalle rappresentanze collegate in videoconferenza – e quindi a fianco del nome del rappresentante sindacale verrà apposta la dicitura “FIRMATO” – non appena perverrà la mail di conferma da parte della Organizzazione sindacale di appartenenza all’indirizzo mail dell’Ufficio relazioni sindacali (dir.personale.relationisindacali@adm.gov.it).

Per l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli

Per le Organizzazioni sindacali nazionali
del comparto Funzioni centrali

Il Direttore della Direzione Personale

Firmato

CISL FP Firmato

FP CGIL Firmato

UIL PA Firmato

CONFSAL-UNSA Firmato

CONFINTESA Firmato

USB PI Firmato

FLP Firmato