



AGENZIA
ADM

L'AGENZIA DELLE ACCISE, DOGANE E MONOPOLI

DT VI - EMILIA ROMAGNA E MARCHE
UFFICIO DELLE DOGANE DI ANCONA
Sezione Servizi di Supporto

Prot. 45570 /RU

Ancona, 8 novembre 2021

VERBALE DELLA RIUNIONE SINDACALE DEL 14/10/2021

Oggi, 14/10/2021, alle ore 10.30, in videoconferenza ZOOM, a seguito di convocazione fissata in data 05/10/2021 con nota prot. n. 40246/RU, ha luogo l'incontro fra la Direzione dell'Ufficio, le OO.SS. e la R.S.U.

Gli argomenti all'ordine del giorno sono:

- Organizzazione e programmazione del Servizio Marittima;
- Modalità di attuazione dello SW.

Per l'Amministrazione sono presenti:

- Roberto D'Arminio: Dirigente dell'Ufficio delle Dogane di Ancona

Per le OO.SS. sono presenti:

- Moreno Micucci (CGIL FP)
- Vincenzo Patricelli (FLP)
- Rossano Moscatelli (CGIL FP)
- Priscilla Carlotta Lattarulo (UIL)
- Maria Antonia Larese Gortigo (SALFI-UNSA)
- Fabio Lodolini (CISL)
- Filippo Visocchi (SALFI)
- Maddalena Bianchino (FLP)

Per la R.S.U. sono presenti:

- Canio Basta
- Nicoletta Nicolini
- Luciana Lebboroni

Svolge la funzione di segretario Vito Cantacesso, funzionario dell'Ufficio delle Dogane di Ancona.

La riunione ha inizio alle ore 10.45.

Il Dirigente dell'Ufficio saluta i presenti ed elenca i punti all'ordine del giorno. Dal momento che la riunione è stata indetta su richiesta di CGIL FP-CISL-UNSA per quanto riguarda il primo punto all'odg e su richiesta di FLP per il secondo punto, si chiede ai rappresentanti sindacali presenti di introdurre la discussione sui temi citati.

CGIL FP (Moscatelli) prende la parola per quanto riguarda il primo punto all'odg. Con la nota prot. 5751 RU del 6/2/2021 a firma del dott. D'Arminio si elencavano una serie di interventi presso la Dogana Marittima tra i quali la predisposizione di un interpello per destinare personale in pianta stabile al servizio, la stesura di una programmazione annuale dei turni, la formazione del personale ecc. Tuttavia, ad oggi tali interventi risultano non attuati o attuati solo in parte. La programmazione attuale del servizio continua a seguire l'accordo sindacale del 2016 che, però, doveva essere solo sperimentale e temporaneo in attesa di soluzioni strutturali al problema. Per la CGIL FP il citato accordo va assolutamente superato e il servizio va riorganizzato rendendo le attività stabilmente presidiate da un gruppo fisso di lavoratori. Nelle more dell'attuazione di quanto stabilito dal Direttore nella nota già citata e inviata alle Organizzazioni sindacali e alla RSU, è necessario poter programmare da subito il programma della Dogana Marittima sia del mese di dicembre 2021 e sia per l'intero anno 2022 con i medesimi principi fino ad oggi attuati. E al contempo effettuare una più specifica formazione al personale e una migliore organizzazione delle modalità di lavoro.

UNSA (Larese Gortigo) aggiunge che l'accordo del 2016 sarebbe dovuto essere temporaneo e indirizzato prevalentemente alla formazione del personale in modo da avere una platea più vasta a cui poter accedere per riorganizzare il servizio con un nucleo stabile di addetti.

Il Dirigente, rispondendo a CGIL e UNSA, riconosce che si sono registrati diversi rallentamenti nell'esecuzione degli interventi previsti dai precedenti incontri, ma assicura che la tematica è sempre attenzionata e che l'intento dell'Amministrazione è quello di potenziare e riorganizzare il servizio a partire già dal prossimo gennaio, in considerazione anche dell'annunciato arrivo di nuovo personale. Inoltre il Direttore Interregionale ha assicurato la creazione di apposita *task-force* di supporto ai servizi della Marittima, e parimenti a favore della SOT Aeroporto di Falconara.

UNSA (Larese Gortigo) chiede di specificare se nella citata *task-force* confluirà personale degli uffici marchigiani o personale di fuori regione. Inoltre occorre specificare se il personale sarà di presidio in modo continuativo o potrà essere destinato ad altre attività durante le fasi di minore affluenza da parte degli utenti presso la dogana marittima. Sarebbe auspicabile che la *task-force* sia costituita con personale proveniente prevalentemente da fuori regione, in modo da ridurre il disagio causato dalla rilevante

carenza di personale che registra la Regione e che è stato oggetto della vertenza sospesa a seguito del verbale di conciliazione sottoscritto in sede prefettizia.

La RSU (Lebboroni) esclude che il personale destinato al servizio marittima possa essere contemporaneamente destinato ad altre attività e ribadisce la necessità che il nucleo di lavoro sia composto da non meno di 3 persone per rispondere alle richieste dell'utenza e dei militari della Guardia di Finanza che spesso si sovrappongono.

La CGIL FP (Moscatelli) ricorda che nella citata nota di febbraio 2021 si faceva riferimento anche all'istituto della reperibilità per rispondere alle esigenze della Marittima, ma tale istituto di fatto non è stato mai attivato, anche se sarebbe invece indispensabile soprattutto in caso di sequestri.

Il Dirigente, rispondendo alla richiesta di UNSA, riporta che al momento non si hanno notizie di dettaglio rispetto alla composizione della istituenda *task-force*. Rispondendo a CGIL, invece, riporta che si è deciso di rimandare qualsiasi riflessione relativa alla reperibilità successivamente alla creazione della *task-force*. Contemporaneamente si chiede alle OOSS se siano d'accordo con l'emanazione entro gennaio 2022 di un interpello volto a conoscere la disponibilità del personale a svolgere in modo stabile servizio presso la marittima ovvero in forma di reperibilità.

UNSA e CGIL sono d'accordo con quanto appena proposto, purché non si registrino ulteriori rinvii e rallentamenti degli interventi di riorganizzazione.

UIL (Lattarulo) è concorde con la proposta del Dirigente di potenziare e riorganizzare il servizio a partire dal prossimo gennaio, in concomitanza con l'annunciato arrivo di nuovo personale, in attesa del quale dovrebbe essere istituita la *task-force* di supporto ai servizi della Marittima ed a favore della SOT Aeroporto di Falconara, di cui il Direttore Interregionale ha assicurato la creazione.

CGIL FP (Moscatelli) chiede che già da oggi sia messa nero su bianco una chiara programmazione degli interventi da parte dell'Amministrazione (*task-force*, interpello, nuovo personale entrante con scadenze certe) altrimenti non ci sarà più disponibilità da parte dei lavoratori a continuare secondo l'accordo temporaneo firmato nel 2016. Occorre, in ultima analisi, definire chiaramente una *road-map*.

Il Dirigente risponde che è intenzione dell'Amministrazione andare proprio nella direzione appena prospettata dalle OOSS.

CISL (Lodolini) concorda con quanto detto da CGIL e dal Dirigente auspicando che gli intenti dell'Amministrazione non siano solo riportati nel verbale della riunione odierna, ma siano anche dettagliati in un apposito accordo separato.

CGIL FP (Moscatelli) concorda con la necessità di predisporre apposito accordo.

FLP (Patricelli) esprime perplessità riguardo i precedenti interventi. In particolare le soluzioni prospettate sono le stesse già proposte in molte altre occasioni e mai attuate. La posizione della FLP è che fino a che non arriverà nuovo personale sia necessario ridurre al minimo le attività dell'Ufficio soprattutto presso le due sedi che al momento presentano le maggiori criticità: l'Aeroporto e la Marittima. Nell'attesa dell'istituzione della *task-force* e della reperibilità occorre garantire l'adeguata formazione di tutto il personale senza ripetere gli errori e la mancanza di trasparenza recentemente registrata in occasione, ad esempio, del corso di formazione presso l'aeroporto di Falconara. Ben vengano, infine, gli accordi specifici proposti dalle altre OOSS, ma occorre che poi vengano rispettati e non si osservino atti unilaterali della Direzione come recentemente avvenuto allorché il Dirigente ha deciso di porre in turno/presidio un dipendente per quattro giorni consecutivi, sebbene gli accordi firmati prevedessero tutt'altro.

Il Dirigente risponde a FLP riportando che parte dei temi appena esposti dalla sigla sindacale sono stati oggetto della recente procedura conciliativa presso la Prefettura di Ancona, e le soluzioni concordate sono quelle già esposte durante la riunione odierna (*task-force*, nuovi arrivi dai concorsi, interPELLI) e sono diverse da quelle proposte ora da FLP (riduzione dell'operatività dell'Ufficio).

FLP (Patricelli) precisa che dagli accordi presi in Prefettura non emerge, però, se con l'istituzione della *task-force* si riduca o meno l'apporto di personale interno all'Ufficio da destinare alla Marittima, così come non è specificato se con l'arrivo di personale esterno sia possibile una riduzione delle attività che ora si svolgono alla Marittima e all'Aeroporto. Infine, il verbale della Prefettura rimanda al tavolo di confronto locale proprio perché alcuni aspetti sono ancora da concordare. Gli stessi colleghi di CGIL, CISL e UNSA non hanno "chiuso" il verbale poiché in esso non sono indicati i dettagli operativi come, ad esempio, il numero di personale previsto in entrata, lo schema organizzativo futuro dei servizi, ecc.

Il Dirigente riprende il discorso e, rispondendo sull'altro tema accennato nel precedente intervento di FLP, riporta che l'Amministrazione pone sempre massima attenzione alla formazione del personale. Ad esempio recentemente 15 unità sono state formate per l'utilizzo dell'apparato radiogeno Scanner dell'Ufficio ampliando notevolmente la platea dei dipendenti abilitati. Per quanto riguarda la formazione presso l'Aeroporto, citata da FLP, si precisa che si tratta di una abilitazione obbligatoria (e non di una formazione vera e propria, inclusa nel budget previsto dalla Direzione Interregionale) richiesta dalla società che gestisce l'aeroporto e da ENAC per tutti coloro che dovranno accedere alla cosiddetta "area sterile" dello scalo aereo. La polemica nata recentemente è stato frutto di un banale fraintendimento (rapidamente chiarito con una e-mail della Direzione) secondo il quale chi fosse stato destinato ad ottenere tale abilitazione sarebbe stato successivamente assegnato in servizio presso la SOT Aeroporto. Ciò non corrisponde al vero, tant'è che è intenzione dell'Amministrazione abilitare indistintamente, e in più turni, tutto il personale dell'ufficio per le attività in area sterile.

La CGIL FP (Micucci) ribadisce la necessità, già manifestata dagli altri colleghi intervenuti, di fissare una *road-map* chiara delle attività organizzative dell'Amministrazione cercando di normare tutte le procedure secondo il contratto e le disposizioni vigenti. Lo stesso accordo sulla Marittima del 2016, più volte citato nel corso della riunione, è precedente al CCNL vigente e già per questo motivo andrebbe rivisto e adeguato.

FLP (Patricelli) rispondendo all'ultimo intervento del Dirigente, segnala che l'email di chiarimento dell'Amministrazione circa le modalità di attuazione della formazione non risulta pervenuta, mentre sono arrivate alle OOSS molte email di protesta da parte del personale. Inoltre non è pervenuta alcuna risposta neanche all'e-mail di richiesta di chiarimenti inviata da FLP all'Ufficio delle Dogane di Ancona.

Il Dirigente risponde che nel caso specifico l'e-mail di chiarimento è stata inoltrata anche alle OOSS, sebbene, a memoria, risulti pervenuta richiesta ufficiale solo da parte di CGIL. In ogni caso non è affatto previsto che ogni interlocuzione tra Amministrazione e dipendenti debba necessariamente coinvolgere anche le Organizzazioni Sindacali. Da questo punto di vista l'appunto appena fatto da FLP risulta inconsistente. A livello istituzionale il comportamento del sottoscritto è stato corretto ed in assoluta buona fede.

FLP (Patricelli) si dice basito per la risposta, lamentando il fatto che venga considerata "inconsistente" una richiesta fatta da una OS. Risulta grave per FLP che il Dirigente non abbia risposto ad una richiesta di chiarimento ufficiale o, peggio, che non abbia nemmeno letto l'e-mail inviata. Tornando al tema, bisogna ancora una volta ribadire che, in anni di carenza di personale e di carenze organizzative di chi si è avvicinato alla direzione dell'Ufficio delle Dogane di Ancona, si è assistito ad una gestione sempre poco chiara delle attività di formazione/abilitazione.

CGIL FP (Moscatelli) conferma che a richiesta ufficiale di CGIL FP, sono stati forniti chiarimenti da parte dell'Amministrazione circa l'attività formativa in aeroporto con messaggio recapitato solamente a tutto il personale dell'Ufficio ma non con risposta alla CGIL FP. Si rileva quindi la mancata risposta alla stessa CGIL FP ma contemporaneamente la sostanziale soluzione della problematica con i chiarimenti forniti al personale, grazie appunto all'intervento della CGIL FP.

FLP (Patricelli) chiede che le prossime comunicazioni, oltre che essere inviate a tutto il personale, siano inoltrate anche alle OOSS e alla RSU per evitare ulteriori fraintendimenti.

UNSA (Larese Gortigo) concorda nel mettere a conoscenza sempre tutte le sigle sindacali anche quando l'Amministrazione risponde a richieste di chiarimento di una sola sigla se gli argomenti riguardano tutto il personale.

Il Dirigente, riassumendo quanto detto circa il primo punto all'odg, conclude dicendo che la stesura del nuovo accordo riguardante l'organizzazione del servizio

Marittima deve essere rimandata a quando la superiore DID avrà fornito ulteriori garanzie circa l'istituzione della prevista *task-force*.

CGIL FP (Moscatelli) risponde che comunque qualcosa potrebbe già essere formalizzato.

UNSA (Larese Gortigo) propone uno schema di accordo che potrebbe prevedere nel breve termine la costituzione della *task-force* e la programmazione del lavoro (turni, eventuale reperibilità) almeno fino a giugno 2022. Nel medio termine prevedere un nuovo incontro in cui formalizzare la nuova organizzazione della marittima (presumibilmente con nucleo fisso) immediatamente dopo l'ingresso di nuovo personale di cui si prevede l'assunzione in esito ai concorsi pubblici in atto.

Il Dirigente accetta le proposte appena fatte e si riserva di sottoporre alle OOSS una bozza di accordo da elaborare insieme. Si procede con l'introduzione del secondo punto all'odg richiesto da FLP.

FLP (Patricelli) prende la parola riportando che risulta alla OS che un dipendente è stato, contro la propria volontà, messo in presidio per quattro giorni su cinque e per tre settimane consecutive, senza essere volontario. Guarda caso, certamente è una coincidenza, questo è avvenuto dopo aver avuto uno scambio di idee con il direttore che, in ragione di ciò, gli avrebbe preannunciato quello che poi si è verificato. Non si può in alcun caso condividere un massiccio impiego di chicchessia per così lungo tempo a meno che non ci sia volontarietà in tal senso.

Il Dirigente risponde che prima di tutto appare bizzarro come la FLP faccia riferimento all'accordo sullo *smart-working*, sebbene la stessa Organizzazione Sindacale non sia tra i firmatari di quell'accordo.

FLP (Patricelli) asserisce che il Dirigente mostra ignoranza sul tema delle relazioni sindacali poiché dopo che un accordo viene firmato, anche solo da parte di alcune OOSS e non di tutte, è poi valido *erga omnes*. FLP diffida il direttore dal fare questo tipo di osservazioni che ledono le libertà sindacali, oltre a dimostrare scarsa conoscenza della materia.

Il Dirigente risponde di sapere perfettamente, e di non potere che condividere, che gli accordi firmati valgono *erga omnes*, ma ciò non toglie che si sia sorpresi nel veder citare gli accordi sindacali da parte di chi, appunto, non li ha condivisi e firmati. Entrando nel merito, la vicenda citata discende da una serie di valutazioni volte a garantire una maggiore rotazione del personale come richiesto in più occasioni da tutte le OOSS. Al dipendente coinvolto era stata chiesta una maggior partecipazione in presenza alle attività dell'Ufficio. In risposta, il funzionario ha dichiarato che la propria percentuale di presenza rispecchiasse già gli accordi vigenti. Proprio in virtù di tali accordi la direzione ha deciso di destinarlo ad attività lavorativa in presenza poiché è espressamente prevista tale facoltà (nell'accordo vigente) dopo un lungo periodo in cui il dipendente abbia prestato

prevalentemente attività in *smart-working*. Non vi è stato alcun intento vessatorio nei confronti del lavoratore, né sono pervenute rimostranze da parte di quest'ultimo.

FLP (Patricelli) ribatte che dalle informazioni in possesso e a alla luce di quanto appena affermato dal Dirigente, la vicenda appare avere più i contorni di una ritorsione che quelli di un banale avvicendamento e stigmatizza in maniera vibrata questo comportamento.

CGIL FP (Moscatelli) interviene dicendo che è inopportuno portare a un tavolo sindacale vicende personali dei lavoratori. La problematica oggettiva può senz'altro essere discussa, ma il problema soggettivo personale va trattato con gli altri canali appositamente previsti dalla materia sindacale. Sullo *smart-working* in generale la CGIL FP chiede che non siano previste modifiche radicali all'attuale impianto fino a che non sarà convocato apposito tavolo per ridiscutere i termini dell'attuale accordo, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori.

FLP (Patricelli) aggiunge che il DPCM sul rientro in presenza prevede espressamente che tale rientro avvenga in sicurezza. Poiché la sicurezza dei lavoratori è materia di contrattazione, è scontato che qualsiasi azione del datore di lavoro deve essere preventivamente concordata con i Sindacati. Anche la prevista attività di controllo dei *green-pass* all'accesso dei lavoratori deve svolgersi in modo che chi viene adibito ai controlli, ed è quindi costretto a stazionare a pochi centimetri dal controllato, non corra ulteriori rischi.

Il Dirigente assicura che sarà posta massima attenzione affinché tutte le operazioni previste dai dispositivi normativi siano attuate nel modo più efficace e sicuro per i lavoratori, in attesa degli ulteriori specifici regolamenti e accordi, ovvero di auspicate indicazioni operative da parte della Direzione Centrale dell'Agenzia.

La riunione si chiude alle ore 14,15.

Si precisa che il presente verbale non riporta integralmente tutto quanto detto dai componenti durante la riunione, ma esclusivamente quanto si ritiene necessario al fine di giungere alle determinazioni previste dagli argomenti all'ordine del giorno fissati in convocazione.

L'Amministrazione



OO.SS.

RSU