



DOGANE E MONOPOLI

INCONTRO 31 MARZO 2022

Smart Working - Welfare

In data odierna si è tenuto il previsto, incontro con l'Agenzia recante all'oggetto la nuova normativa sullo **Smart Working** alla luce della cessazione dello stato d'emergenza.

Abbiamo altresì sottoscritto definitivamente l'accordo sul Welfare integrativo che consente dal 2018 di poter erogare benefici assistenziali da destinare a familiari di colleghi deceduti (borse di studio, abbonamenti per mezzi pubblici, acquisto di libri ecc..).

E' inoltre prevista la possibilità di finanziare una prestazione sanitaria di check up per tutti i dipendenti dell'Agenzia.

Sullo Smart Working l'Agenzia ha **presentato una prima proposta con l'intenzione di diminuire a 3 giorni al mese quelli fruibili in modalità agile, lasciando comunque la copertura al 100% per i lavoratori fragili ed i care givers, ovviamente sino al 30/06.**

E stato anche comunicato che **dal 01/04/2022 l'Agenzia non riconoscerà più il buono pasto in Smart Working precisando che gli importi non erogati convoglieranno comunque all'interno del Fondo del Personale per la successiva distribuzione in sede di Accordo.**

Pur **apprezzando l'apertura messa in campo per i lavoratori fragili**, come CGIL – CISL – UIL, vista la situazione epidemica ancora in corso e in considerazione del nuovo CCNL che a breve sarà firmato, abbiamo richiesto di prorogare l'attuale regolamentazione dello Smart-Working fino al 30/06 dichiarando nel contempo la nostra assoluta contrarietà all'abolizione del buono pasto in smart-working.

A seguito di un lungo confronto, l'Amministrazione ha ribadito la necessità di non poter proseguire nell'erogazione del buono pasto per le prestazioni in lavoro agile. Allo stesso modo, condividendo le nostre preoccupazioni, **ha convenuto alla nostra proposta di estendere le giornate mensili in Smart Working portando la fruizione mensile da 6 ad 8 giorni al mese** In aggiunta abbiamo ottenuto che restino in vigore le attuali flessibilità orarie e che potranno essere godute, anche in modalità S.W. i permessi previsti dal CCNL e da normative vigenti (ad es. art. 32/35/legge 104 ecc).

Riteniamo il risultato ottenuto un passo avanti rispetto alle prime proposte dell'Amministrazione seppur non condividiamo la scelta della non concessione del buono pasto in prestazioni di lavoro agile.

Abbiamo comunque richiesto che permanessero tutte le disposizioni in materia di sicurezza sui posti di lavoro oltre che le attuali regole sulla flessibilità d'orario di entrata e uscita.

A margine della riunione abbiamo richiesto delucidazioni in riferimento alle previste nuove assunzioni in esito al concorso nazionale in itinere.

Al riguardo è stato ribadito che la quasi totalità delle assunzioni avverranno il 19 aprile ad eccezione del personale amministrativo di Seconda Area che probabilmente sarà assunto il 02 maggio p.v..

Per il neo personale assunto è prevista una Formazione iniziale di una settimana presso la DT di destinazione e successivamente sarà inviato in missione di formazione itinerante per circa due mesi in Uffici operativi sull'intero territorio nazionale.

A nostro avviso, pur concordando su un adeguato percorso di formazione, riteniamo questa metodologia particolarmente rischiosa poiché potrebbe indurre vincitori ed idonei (che già lavorano, hanno casa, famiglia ecc) a non accettare l'assunzione, considerate le possibili difficoltà personali e familiari.

La conseguenza sarebbe l'ulteriore diminuzione del numero complessivo di assunti in **un concorso che ha già mostrato forti limiti** e che **non risolverà, assolutamente, le gravi carenze organiche esistenti.**

Roma 31 marzo 2022

FPCGIL

CISLFP

UILPA

Iervolino

De Caro

Procopio