

Roma, 11 marzo 2024

NOTIZIARIO N. 16

ADM: RIORGANIZZAZIONE TERRITORIALE AL NASTRO DI PARTENZA

Non è il progetto che auspicavamo, ma diamo atto all’Agenzia di aver condiviso gran parte delle nostre osservazioni sulle criticità rilevate modificando parti importanti della proposta iniziale

Chiuso il confronto sindacale, ora il progetto deve ottenere il placet da parte del MEF per poter poi iniziare a muovere i passi per la sua realizzazione.

Lunedì scorso, 4 marzo, si è chiuso il confronto sindacale sul progetto di riorganizzazione delle strutture territoriali con la lettura da parte del Direttore dell’Agenzia di una relazione finale (che alleghiamo al presente notiziario unitamente agli altri documenti che ci sono stati consegnati al termine dell’incontro).

In cuor nostro speravamo che i venti giorni in più trascorsi rispetto alla data del 14 febbraio iniziale (data fissata originariamente per chiudere il confronto sindacale), fossero serviti al Direttore e a tutto il *management* ADM, per ragionare in merito al punto fondamentale e più critico al centro del progetto e da noi assolutamente non condiviso, come sottolineato e ribadito più volte nel nostro documento trasmesso all’Agenzia.

Parliamo del primo principio enunciato dal Direttore Alesse nella sua relazione iniziale del 10 gennaio scorso, nel quale si affermava “... **una previsione del modello organizzativo locale dell’Agenzia, nell’ottica del pieno e completo superamento della divisione degli uffici per materie, in quanto tutti i nostri dipendenti, quando chiamati a svolgere determinate funzioni, devono saper gestire la propria attività di servizio in una logica di osmosi professionale**”.

Ricordiamo che come FLP avevamo presentato anche una proposta “di compromesso” orientata per materie e funzioni, che avrebbe potuto rappresentare un modello organizzativo più equilibrato per garantire la funzionalità degli uffici salvaguardando la professionalità e la specializzazione dei colleghi.

E invece no, la riforma manterrà l’impostazione originaria annunciata, incentrata sull’organizzazione per funzioni, con la previsione di “**uffici tecnici**” all’interno delle direzioni territoriali, che gestiranno tutte le materie, accise, dogane, giochi e anche audit, e con la creazione all’interno dei nuovi uffici (UADM) di due aree, “**Verifiche e Antifrode**” e “**Autorizzazioni, Atti e Contabilità**”, che si occuperanno complessivamente di tutti i tributi.

Quindi, rimangono inalterate le nostre preoccupazioni riguardo a un possibile peggioramento della funzionalità degli uffici se non sarà dato seguito a un “**massiccio piano di formazione rivolto a tutto**”

il personale, che per la sua realizzazione necessita di un ingente investimento economico e una disponibilità di capacità operativa in eccesso che oggi non riscontriamo in Agenzia". Questo è quanto abbiamo scritto nel nostro documento, mentre nel quadro sinottico che ci è stato consegnato troviamo una risposta sintetica "... la Direzione Personale, sta pianificando i relativi percorsi di formazione in coerenza anche con il nuovo assetto organizzativo ...".

È di tutta evidenza quindi, che la prima cosa che chiederemo al tavolo sindacale quando dovremo affrontare tutte le ricadute che la riforma avrà sul personale, sarà la conoscenza di un piano di formazione dettagliato.

Riscontriamo comunque in modo positivo l'approccio e la metodologia di lavoro che l'Agenzia ha seguito nel confronto sindacale, dando atto che **le nostre osservazioni sono state approfondite con serietà e molte sono state accolte.**

Ciò permetterà sicuramente di ridurre e/o eliminare criticità molto rilevanti, in particolare per quanto riguarda **la gestione dell'attività antifrode**, su cui l'agenzia, ha condiviso pienamente tutte le nostre riflessioni, decidendo di mantenere l'attuale assetto antifrode con operatività all'interno degli uffici, rimodulando la declaratoria di competenza degli **Uffici Antifrode regionali** e quella delle **Aree Verifiche** (operanti all'interno degli UADM) ridenominandole più chiaramente in **Aree Verifiche e Antifrode.**

Un'altra importante richiesta (dettagliatamente illustrata nel nostro documento), che è stata condivisa dall'Agenzia, ma che per ora verrà attuata solo parzialmente, è la cosiddetta **regionalizzazione**, cioè la possibilità di scindere le attuali direzioni territoriali a valenza interregionale. Purtroppo l'assenza di disponibilità di posizioni dirigenziali di livello generale, fa sì che l'Agenzia procederà in prima istanza a costituire esclusivamente **la Direzione Territoriale Liguria in separazione dalla Direzione Territoriale Piemonte e Valle d'Aosta.**

Condivisa dall'Agenzia anche la nostra osservazione sull'opportunità di **prevedere nelle Direzioni Territoriali una segreteria tecnico-amministrativa** con competenze in materia di anticorruzione, sicurezza sul lavoro e audit. Pertanto, all'interno delle suddette Direzioni potranno essere realizzate **articolarzioni di staff con funzioni di supporto tecnico, amministrativo e giuridico, per curare gli aspetti gestionali del budget tecnico, fisico ed economico e gli adempimenti in materia di trasparenza, anticorruzione.** Le competenze in materia di audit rimangono invece in capo all'Ufficio Tecnico regionale.

Per quanto riguarda la **ripartizione delle competenze in materia di giochi tra uffici (UADM) e direzioni territoriali**, sulle quali abbiamo elencato molte possibili criticità, l'Agenzia nel condividere il nostro pensiero, ha specificato che le suddette criticità segnalate non attengono al modello, ma agli aspetti prettamente operativi e gestionali, per cui saranno oggetto successivamente di una

specifica disciplina che dovrà adottare la Direzione Giochi competente in materia, di concerto con la Direzione Accise.

Su altre tematiche altrettanto importanti, come la sicurezza sul lavoro, la ripartizione dei procedimenti amministrativi tra UADM e Direzioni Territoriali, il contenzioso tributario, la declassazione di diversi uffici e la figura del nuovo direttore aggiunto, l'Agenzia, pur condividendo in parte le riflessioni, ha mantenuto le proprie determinazioni iniziali.

Registriamo inoltre - e questo ci preoccupa non poco - l'assenza di risposte dell'Agenzia in merito alla nostra riflessione in merito all'attivazione della quarta area (Elevate Professionalità).

Abbiamo fatto presente all'Agenzia che questa riforma dovrebbe comprendere anche una riprogettazione dell'assetto organizzativo relativo alle posizioni di responsabilità che andranno a gestire le differenti articolazioni interne alle Direzioni Territoriali e agli UADM. Per noi infatti, è tempo che si proceda per un superamento dell'attuale sistema di precarizzazione delle funzioni svolte tramite le POER, dando piena attuazione al nuovo ordinamento professionale previsto dal vigente CCNL.

Per questo abbiamo proposto all'Agenzia, attraverso una programmazione calibrata su un arco temporale adeguato (2/3 anni), l'attivazione progressiva di posizioni di Elevate Professionalità (posizioni stabili giuridicamente) finanziate con la graduale soppressione di POER, per arrivare al termine del periodo stabilito a una definitiva soppressione di tali posizioni.

L'Agenzia dovrebbe impegnarsi nel richiedere una norma per spostare i fondi utilizzati oggi per le POER per finanziare le nuove EP, con il vantaggio di poter creare più posizioni rispetto al numero attuale di posizioni organizzative esistenti e/o un recupero di qualche posizione dirigenziale.

Il decollo delle posizioni di Elevate Professionalità, permetterebbe anche, in un quadro programmatico di lungo respiro, la possibilità di pensare a uno sviluppo di carriera attraverso future progressioni verticali riservate verso la dirigenza, viste come un momento di crescita professionale e di riconoscimento delle competenze possedute.

Infine, per quanto riguarda i tempi di attuazione della riforma, tenuto conto del fatto dei tempi di approvazione da parte del MEF, del *"congruo lasso di tempo"* che servirà alla Direzione Organizzazione e Digital Transformation per realizzare un unico sistema informativo integrato (circa 6 mesi) e di un necessario periodo di sperimentazione in una direzione territoriale (4 mesi), riteniamo che la riorganizzazione a regime partirà non prima della metà del prossimo anno.

L'UFFICIO STAMPA