

Roma, 1 febbraio 2023

NOTIZIARIO N. 7

ADM: INCONTRO CON IL NUOVO DIRETTORE DELL'AGENZIA

Le richieste della FLP, che ha assicurato che lavorerà con lealtà ma nel rispetto dei ruoli

Ieri le Organizzazioni Sindacali hanno incontrato il nuovo direttore dell'Agencia delle Dogane e dei Monopoli per una riunione di saluto e per un primo scambio di idee.

Il dottor Alesse ha aperto la riunione affermando di voler riportare al centro dell'attenzione il ruolo dell'Agencia ma di volerlo fare senza nessun clamore mediatico o di altro tipo. Ha annunciato che a breve sarà varato anche il nuovo Comitato di Gestione e che in esso saranno presenti esperti anche di diritto amministrativo poiché c'è bisogno di coniugare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa con un maggior rispetto dell'ordinamento normativo.

Il direttore ha concluso il suo intervento dando la parola al sindacato e invitandolo a volare alto, invitando a nozze noi della FLP che siamo normalmente abituati a porre i problemi in maniera strategica.

La FLP, normalmente poco adusa a fare le "liste della spesa" al primo incontro, ha dovuto per forza farlo visto l'immobilismo degli ultimi mesi provocato dalla procedura di *spoils system* alla quale siamo sempre stati e restiamo contrari, a prescindere da chi sono i dirigenti interessati.

Abbiamo quindi focalizzato il nostro intervento nei seguenti punti:

1. **Ruolo dell'Agencia:** continua a non essere superato il problema del Decreto Legislativo n. 157/2022 che "mischia" le competenze dell'ADM con quelle della Guardia di Finanza, non ne facciamo e non ne abbiamo mai fatto una questione corporativa, ma di semplice efficacia dell'azione amministrativa, che deve evitare la confusione dei ruoli ma anche che l'autorità doganale sia relegata a fare funzioni amministrative mentre altri svolgono il ruolo che in tutta Europa è riservato all'autorità doganale. Il direttore ha risposto che è sua intenzione uscire dall'isolamento istituzionale nel quale si trova l'ADM e che conta di risolvere il problema in via bonaria e con la collaborazione tra amministrazioni dello Stato;
2. **Carenze di organico e di risorse economiche:** ci era stato annunciato da tempo un DPCM di ampliamento delle capacità assunzionali che non si è mai materializzato. A questo si aggiunga che il blocco del *turn over* durato per oltre un decennio e sbloccato solo recentemente non ci permette di tornare alla piena operatività se non a seguito di un piano assunzionale straordinario. **All'interno della situazione generale la FLP ha anche fatto presente che va risolta in tempi brevi la questione dei 151 idonei dei passaggi dalla seconda alla terza area che, a quanto ci risulta, sarebbe incappata nelle medesime obiezioni della Funzione Pubblica fatte all'Agencia delle Entrate; a tale proposito abbiamo chiesto al direttore dell'Agencia di ipotizzare anche un intervento normativo qualora si riscontrassero problemi persistenti nell'approvazione del DPCM.** Sulle risorse economiche, abbiamo spiegato che non è nostra intenzione accontentarci delle "elemosine" ministeriali che ad altri sindacati stanno bene, ma che è necessario superare l'errata interpretazione

giuridica che vede gli incentivi delle agenzie fiscali tagliati due volte, unico caso in tutta la pubblica amministrazione tanto che alla fine i lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi non percepiscono un euro;

3. **Regionalizzazione e integrazione delle aree dogane e Monopoli:** anche su questo versante la FLP ha chiesto decisioni veloci. È indispensabile superare le strutture che accorpano più regioni soprattutto quelle più grandi. Ed è altrettanto necessario utilizzare le economie di scala che l'integrazione tra area dogane e area monopoli assicurerebbero;
4. **Organizzazione, quarta area, smart working e famiglie professionali:** abbiamo spiegato al direttore che la FLP annette alle novità consegnatoci dall'ultimo CCNL una grande importanza. Abbiamo un'Agenzia fatta di professionisti tecnicamente preparatissimi che però è costretta ad arrancare perché ha un'organizzazione vecchia di almeno venti-trent'anni. **Il combinato disposto dell'istituzione delle famiglie professionali - che vanno a sostituire gli obsoleti profili professionali – la possibilità di dare sbocchi di carriera attraverso la quarta area delle elevate professionalità, la carenza di dirigenti e lo smart working sono tutti istituti che permettono, se si ha “visione” e non si vuole fare solo politica di piccolo cabotaggio (parecchi sindacati preferiscono l'appiattimento alla carriera), di ridisegnare l'organizzazione dell'Agenzia applicando modelli innovativi che permettano la soddisfazione delle persone e miglioramenti sensibili della produttività. La FLP ha sempre avuto progetti di profonda innovazione che aspettano solo di essere discussi;**
5. **Infine, due questioni che appaiono minori ma non lo sono cioè i passaggi d'area e la questione degli immobili:** dirimere la partita delle famiglie professionali vuol dire far partire in fretta la possibilità di svuotare la prima area e avviare un nuovo passaggio dalla seconda alla terza area con lo 0,55 per cento del monte salari, fortemente voluto dalla FLP; allo stesso modo, per quanto riguarda la questione degli immobili, a partire da quello di Via Carucci a Roma, la FLP ha chiarito che è importante tenere conto in modo decisivo del fatto che nelle grandi città spesso si fanno scelte di vita legate al luogo di lavoro e che queste vanno rispettate. Allo stesso modo abbiamo chiesto di conoscere se è vero che l'affitto che si paga per certi immobili è fuori mercato, nel qual caso si potrebbero cercare altri immobili nelle stesse zone.

Insomma, come avete potuto leggere, abbiamo messo parecchia carne al fuoco, volato alto come ci è stato chiesto e deciso di mettere sul tavolo i dossier che ci interessano, dichiarandoci disponibili a lavorare con il nuovo vertice in modo leale come abbiamo sempre fatto con i precedenti, ma sempre nel rigoroso rispetto dei ruoli. La FLP non ha direttori “amici” né direttori “nemici”, è sempre seduta dall'altra parte del tavolo.

Il dottor Alesse ci ha invitato, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, a stilare un crono programma di cose da trattare in ordine di priorità e noi non ci sottrarremo. Per il resto, sarà necessario fare la cosiddetta “prova del budino” per verificare la reale disponibilità del nuovo management.

Aspettiamo e vedremo.

L'UFFICIO STAMPA

