

Roma, 5 aprile 2024

## NOTIZIARIO N. 22

### **ADM: SVOLTO IL 3 APRILE IL CONFRONTO SUL PIANO AZIENDALE OGGI L'INCONTRO CON L'AUTORITÀ POLITICA SULLE CONVENZIONI**

**Luci e ombre: niente sulla quarta area, pochissimo sulla formazione,  
contraddizioni sulla politica assunzionale**

Si è tenuta il 3 aprile la riunione tra sindacati nazionali e Agenzia delle Dogane e dei Monopoli sul Piano aziendale, preludio al confronto con l'autorità politica sulle Convenzioni per il triennio 2024-2026, che si terrà domani alle ore 16.

Intanto abbiamo colto positivamente il segnale della convocazione preventiva e, in apertura della riunione, abbiamo ringraziato l'Agenzia per il ruolo svolto affinché per il biennio 2023-2024 si recuperassero, almeno in parte, i fondi tagliati sul salario accessorio (13 milioni per l'ADM, 38 per l'Agenzia delle Entrate per ogni anno). Allo stesso modo ci siamo complimentati con i rappresentanti di FP CGIL, CISL FP, UIL PA e Confsal-Unsa i quali, insieme alla FLP hanno portato avanti la vertenza.

Il risultato è ancora parziale, abbiamo spiegato nel nostro intervento, e deve preludere ad una sostanziale e strutturale modifica del sistema incentivante senza la quale il ruolo delle Agenzie Fiscali è da considerarsi morto e sepolto.

**Nel merito del piano, la FLP ha preso atto con sconcerto e disappunto che nemmeno per il triennio 2024-2026 l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli intende attivare la quarta area, cosa che impedisce il dispiegarsi delle possibilità di carriera per i lavoratori. A nostro parere si deve andare verso il superamento della figura delle POER, posizioni precarie e che perciò non si possono considerare uno stabile avanzamento giuridico.**

Allo stesso modo abbiamo rilevato come siano aumentate le ore di formazione previste, ma abbiamo invitato l'Agenzia ad un vero e proprio cambio di paradigma sulla crescita, specialmente se mirata, come dice il piano, alla riorganizzazione. C'è bisogno di investimenti non solo sul piano tecnico, ma anche della cultura aziendale in vista dell'unificazione tra l'area Dogane e l'area Monopoli. Nell'ultimo decennio la formazione è stata vista come un obiettivo da raggiungere solo sulla carta e quindi le poche ore a disposizione sono andate spesso sprecate con iniziative di e-learning che hanno sempre lasciato molto a desiderare sul piano dell'efficacia.

L'altro punto sul quale la FLP ha battuto molto è la formazione di una cultura aziendale condivisa che vada oltre l'aspetto tecnico. Negli uffici, soprattutto quelli periferici, vi è spesso una cultura tossica intrisa di machismo e maschilismo non solo sulle questioni di genere ma in generale per chiunque abbia problemi di salute, familiari e personali.

Sovente, laddove si hanno problemi che richiedono un minimo di attenzione e una qualità del lavoro migliore si viene invece emarginati. Se si è donna e madre spesso non conta la professionalità ma soltanto quanto tempo puoi fermarti in ufficio. È un clima tossico che prima di tutto il management

dovrebbe combattere, mentre spesso è il primo a proporre modelli lavorativi inconciliabili con la vita familiare.

Infine, ma non in ordine di importanza, vi è la questione degli organici sulla quale la FLP ha articolato il suo pensiero: bene l'impegno dell'Agenzia ad iniziare il percorso di "apicalizzazione" sul quale lo scorso anno la FLP chiese un deciso cambio di rotta. Ma se la decisione è quella di diminuire i posti nell'organico di seconda area per aumentarli in terza, cosa che dovrebbe favorire la carriera interna, a che pro prevedere ancora centinaia di assunzioni in seconda area anziché concentrarsi sin da subito sui concorsi per la sola terza area? È questa per noi una partita dirimente, ad iniziare dall'aumento dei posti per il passaggio dalla seconda alla terza area, che deve diventare ciclico e strutturale.

Anche sull'organico della dirigenza, visto che la rappresentiamo come CIDA Funzioni Centrali, abbiamo detto la nostra. Si prevedono genericamente entrate di dirigenti nel triennio. Ebbene, noi abbiamo chiesto che si dia spazio, per quanto possibile, non solo ai dirigenti chimici che dovranno coprire i posti dei Laboratori che si andranno ad aprire con la riorganizzazione, ma anche ad uno scorrimento delle restanti graduatorie aperte per posti da dirigente. Ricordiamo che le graduatorie hanno durata biennale e non si può certo aspettare che si completi la riorganizzazione per scorrere quelle ancora aperte perché altrimenti si rischia di vederle scadere senza che valentissimi funzionari possano veder riconosciuto il loro impegno dimostrato anche nel superare le prove concorsuali.

Diciamo subito che le risposte forniteci dalla delegazione di parte pubblica, dai toni molto rassicuranti, non ci hanno convinto fino in fondo e che quindi, a partire dall'incontro di oggi con l'autorità politica, riproporremo affinché per davvero l'Agenzia possa avere un ruolo più importante nel Paese, ma anche i suoi lavoratori possano prendersi le giuste soddisfazioni, economiche e di carriera

La Segreteria Nazionale  
FLP Ecofin – Agenzie Fiscali