



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

Via Nazionale n. 243, 00184, Roma
tel. 06/481.95.07 - salfi@confisal-unsal.it



SETTORE DOGANE E MONOPOLI

ADM – CONVENZIONE 2020

Anche quest'anno, con il solito ritardo, si è avuto l'incontro sulla Convenzione 2020 tra D.G. delle Finanze, Direttori delle Agenzie e OO.SS. nonché, cosa da sottolineare, con la partecipazione dei Sottosegretari di Stato per l'Economia e le Finanze Laura Castelli, con delega all'Agenzia delle Entrate, e Pier Paolo Baretta, con delega all'Agenzia delle Dogane e Monopoli.

Come è noto ai sensi del decreto legislativo 300/1999 il Ministro dell'Economia e delle Finanze e ciascuna Agenzia, sulla base del **documento di indirizzo**, stipulano una Convenzione triennale, con adeguamento annuale per ciascun esercizio finanziario. In esse vengono fissati, tra l'altro, sia i servizi dovuti e gli obiettivi da raggiungere che le risorse disponibili nonché gli indicatori ed i parametri in base ai quali misurare l'andamento della gestione. Inoltre la Convenzione costituisce un mezzo per assicurare al Ministero la conoscenza dei fattori gestionali interni all'Agenzia, quali l'organizzazione, i processi e l'uso delle risorse. Sono anche stabiliti gli importi trasferiti ai fini degli oneri di gestione, delle spese di investimento e della quota incentivante.

La nostra Delegazione ha evidenziato che, al di là dei parametri con i quali misurare il raggiungimento degli obiettivi da parte dei Lavoratori dell'Agenzia, restano irrisolti, all'attualità, i problemi già denunciati in occasione dell'incontro sulle Convenzioni per il 2019 e ripresi nell'incontro del 5 febbraio 2019 con il Vice Ministro Misiani, situazione che già allora aveva portato le OO.SS. a mantenere lo stato di agitazione poi sospeso a causa della pandemia.

Sostanzialmente per l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli sono stati ribadite, con fermezza e convinzione, le richieste inerenti alla mancanza di Personale, all'esiguità del salario accessorio, ai sempre maggiori compiti assegnati all'Agenzia senza alcuna contropartita, all'assurdità del tetto da applicare al Fondo Risorse Decentrate con la singolarità di avere una assegnazione di risorse, per i risultati raggiunti, che poi non possono essere utilizzate a favore dei Lavoratori e che, peraltro, riguardano cifre molto consistenti.

Chiaramente la rappresentazione delle vicende dei Lavoratori nell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli non poteva non far riferimento alle gravi problematiche sopravvenute, in questo anno, a causa della pandemia Covid-19 sia per i suoi risvolti circa la salute dei Lavoratori stessi, sia per il necessitato ricorso al lavoro agile svolto con preponderanza durante i lockdown ma anche con la chiamata "in presenza" di tanti Lavoratori per le attività indifferibili da espletare per i necessari interventi al fine di sostenere le attività economiche e soprattutto la circolazione di materiale sanitario di estrema urgenza sia per il contrasto al Covid-19 che per la cura dei contagiati nonché i necessari presidi per bloccare gli illeciti di varia natura.

Tuttavia anche in un periodo di estremo disagio per i Lavoratori e le loro famiglie essi sono stati impegnati nel conseguire, pro-quota, la maggior parte degli obiettivi dell'Agenzia come previsti dall' *Atto di indirizzo del Ministro dell'Economia e Finanze per il conseguimento degli obiettivi di politica fiscale* del 13 luglio 2020. Tali obiettivi sono veramente sfidanti perché abbracciano diverse

previsioni: dal sostegno alla crescita del Paese all'elevazione della qualità dei servizi resi ai contribuenti-utenti e alla promozione della compliance ma anche alla prevenzione degli inadempimenti tributari, al contrastare l'evasione e l'elusione fiscale, all'assicurare la legalità negli ambiti di competenza.

Bisogna, poi, riportare l'attenzione **all'Allegato 2 della Convenzione** rubricato "Piano dell'Agenzia" già presentato qualche tempo fa dall'Agenzia alle OO.SS. In esso vengono illustrate, oltre alle attività da convenzione svolte dai Lavoratori ADM, anche le **strategie "in materia di organizzazione" e di "risorse umane"**.

Per quanto concerne la prima tematica vengono ricordati gli interventi di ristrutturazione operati dall'Agenzia e quelli da portare a compimento. Nell'ottica di arrivare **al Modello Organizzativo Definitivo** (quello Temporaneo attuale era partito il 1^a maggio 2019 e doveva giungere a completamento a fine anno 2020) si prevede di avviare una valutazione dei processi e delle attività, l'identificazione della riorganizzazione territoriale degli Uffici e la definizione di un piano operativo. Piano operativo che attraverso una fase di sperimentazione dovrebbe prevedere "fasi successive finalizzate sia all'implementazione degli aspetti organizzativi su tutto il territorio, sia all'integrazione e alla cooperazione applicativa tra i sistemi, interni ed esterni all'Agenzia, per raggiungere la completa integrazione organizzativa, funzionale e tecnica tra il settore Dogane e Monopoli".

E' di tutta evidenza che l'Agenzia, al di fuori dell'impianto della Convenzione, farebbe meglio ad **esplicitare in modo lineare il percorso e i tempi** che dovranno portare al mitico, e speriamo non stravolgente, Modello Organizzativo Definitivo senza, peraltro, tralasciare le dovute fasi di informazione e confronto con i Rappresentanti dei Lavoratori.

In merito alla strategia riguardante le "risorse umane" la situazione è allarmante per quanto riguarda le carenze sia del "personale delle aree funzionali" che di quello delle "qualifiche dirigenziali".

Il personale delle aree funzionali a fronte di una presenza al 31.12.2019 di 9.914 unità e quindi con una carenza, rispetto alla dotazione organica (12.580 unità, come da delibera del 2016), di oltre 2.600 unità che nel 2020 vengono implementate di 558 cessazioni giungendo, al 31.12.2020, a 9.356 unità: quindi una drammatica **carenza di 3.224 unità** a fronte dei sempre maggiori carichi di lavoro nonché delle relative responsabilità e necessaria professionalità in capo alla buona volontà dei Lavoratori.

Questo ci dice chiaramente quanto le Convenzioni siano in modo ineluttabile un "**atto politico**" e non di "semplice amministrazione" poiché se l'Atto di indirizzo e il Disegno di legge di bilancio 2021 prevedono obiettivi sfidanti e maggiori incombenze professionali per un Personale ridotto allo stremo, i rappresentanti della politica non possono far finta di non sentire e di non vedere.

Nella Convenzione viene di seguito specificato che per il 2020 sono state avviate procedure concorsuali per circa 1400 unità e ingressi tramite mobilità per 600 unità: la situazione resta, comunque, preoccupante sia perché i concorsi hanno una loro tempistica non definibile con certezza "ai tempi del coronavirus" sia perché nel 2021 sono stimate ulteriori 400 cessazioni.

Miglior sorte non sembrano riguardare le qualifiche dirigenziali dove a fronte di 233 posizioni previste emerge una **carenza del 47 per cento** che, però, nel 2020 vengono implementate tramite il conferimento a 24 unità di un incarico ex art 19 comma 6, dall'arrivo di 12 dirigenti dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e da 6 unità mediante incarico ex art 19 comma 5-bis. Il 2020 ha visto inoltre l'annullamento del concorso a 69 posti da dirigente di 2^a fascia dopo ben 6 anni di tormentate e inesplicabili vicende ma dell'annunciato concorso a 100 posti di dirigente di 2^a fascia non si trova menzione nella Convenzione.

Tra le “strategie” riportate dalla Convenzione ha anche il suo spazio la **formazione** che, negli ultimi anni, non ha avuto molta considerazione nonostante una impellente ed estesa necessità per una migliore operatività dei Lavoratori. La pandemia, tra le altre conseguenze, ha portato all’annullamento della formazione in aula che normalmente è quella che risulta più consona. Nella Convenzione si prospettano per il triennio 2020-2022, tra i vari argomenti di formazione, quella linguistica volta a “garantire la conoscenza base della lingua inglese a tutto il personale” e quella dell’ informatica al fine di aggiornare e sviluppare le competenze del personale. La scrivente Organizzazione ha sempre ritenuto che la formazione sia un elemento fondamentale e imprescindibile per poter svolgere adeguatamente il lavoro nei vari ambiti di dogane, accise, tabacchi e giochi.

Nell’art. 2 della Convenzione risalta, poi, la previsione per la quale “con successivo Atto”, previa sottoscrizione da parte del Ministro e del Direttore Generale dell’Agenzia, “sarà disciplinato lo svolgimento dell’attività della società di cui **all’articolo 103 del DL 104/2020**. E’ vero che l’art. 63 del decreto legislativo 300/1999 prevede che “l’agenzia gestisce con criteri imprenditoriali i laboratori doganali di analisi; può anche offrire sul mercato le relative prestazioni” ma sorgono diverse perplessità in merito al fatto che tali attività debbano necessariamente effettuate tramite le cosiddette società *in house*. Su tale argomento la scrivente Federazione ha già espresso i propri dubbi ai quali l’Agenzia non ha dato risposta e quindi non ha ritenuto di illustrare ai Lavoratori la modalità di gestire un servizio fondamentale come quello dei Lavoratori.

Si riporta, poi, che in seguito a quanto esposto dalle varie sigle sindacali, nella discussione sulle Convenzioni, il **Sottosegretario Baretta** ha dichiarato che quanto posto dalle OO.SS. circa il salario accessorio e il ritardo delle Convenzioni, utili ai fini della definizione dei parametri e dei criteri, è necessario un approfondimento a breve per una proposta precisa e per risposte non generiche. Si auspica che tale disponibilità da parte della politica possa dare una svolta alle pressanti problematiche dei Lavoratori dell’Agenzia: il tempo sarà giusto giudice.

Infine il **Direttore Generale di ADM** è intervenuto richiamando la situazione molto particolare gestita nel 2020 dall’Agenzia, in quanto oltre alle problematiche della Brexit e della guerra dei dazi si è aggiunta la pandemia con i traffici intercontinentali che hanno ripristinato e riportato in grande operatività i servizi essenziali nei porti, negli aeroporti e in ambito antifrode sulla linea di confine e sulle piattaforme web. Ha ricordato che in questo anno nell’Agenzia sono stati effettuati tanti incontri sindacali e quindi dovrebbe apparire evidente l’intento di apertura posto in essere. Inoltre, anche a riconoscimento dell’impegno dei Lavoratori che hanno garantito la tutela della salute pubblica, si è provveduto all’istituzione di una task force medica per i lavoratori stessi e i familiari nonché l’attribuzione del ticket restaurant e altre attività per le quali si è tentato in qualche maniera di riconoscere lo sforzo degli Ufficiali di PG che, ha ricordato, è la qualifica che hanno tutti i dipendenti dell’Agenzia. Ha poi ribadito l’apertura nei confronti dei Sindacati in relazione al grande sacrificio che viene richiesto ai Lavoratori.

Senza dubbio il Sindacato ha continuato a dare la propria disponibilità ma da parte dell’Amministrazione sono molto spesso mancati l’informazione e il confronto che sono la base per corrette relazioni sindacali ed anche la modalità per una interlocuzione reciproca che, nel rispetto dei ruoli, è propedeutica ad eventuali proposte e suggerimenti.

Roma, 25 novembre 2020

Il Responsabile Nazionale del Settore ADM
Salvatore Veltri

