



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

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



SETTORE AGENZIA DOGANE E MONOPOLI

I concorsi dell'Agencia delle Dogane e Monopoli Ancora una volta sorprese e scelte "in solitaria" Come cambiare il volto dell'Agencia nel silenzio della politica

Le attese spasmodiche per un concorso, atto a risolvere, seppur parzialmente, le criticità dovute alla paurosa carenza di Personale nell'Agencia, hanno subito registrato una parziale delusione ad un primo esame dei due bandi riguardanti l'acquisizione di personale per la 2^a e 3^a area (1266 unità di cui 19 destinate alla provincia di Bolzano).

Per quali motivi?

In *primis* per il timore che presto tali bandi possano essere impugnati in quanto prevedono profili professionali non presenti in quelli attuali nell'Agencia.

In *secundis* perché i citati nuovi profili pongono l'interrogativo di come si andranno a collocare tra quelli attuali ed inoltre perché di alcuni di essi si dubita della loro necessità o quantomeno della loro priorità nella situazione attuale che ha bisogno di interventi di implementazione di Personale nei profili già in essere, unitamente ad una profonda e diffusa formazione sia di base che specialistica.

L'Agencia, con mossa astuta ma comunque censurabile, parrebbe superare il primo ordine di perplessità citando in premessa, ad es. per la 3^a area (art. 1), un bando per funzionari doganali, ingegneri e chimici che in effetti sono profili previsti: peccato che il rispetto formale delle regole si infranga con la ripartizione dei posti che prevede appena **150** funzionari doganali del settore amministrativo/contabile e legale/contenzioso, nonché 86 per esperti nel settore informatico, per poi sbizzarrirsi nell'individuazione di ben **220** funzionari esperti in relazioni internazionali, nel settore economico finanziario, in analisi quantitative/statistico/matematiche e finanche 13 architetti, tutti profili estranei all'ordinamento professionale approvato in ARAN ed allegati all'ancora vigente parte del CCNI di riferimento e, comunque, potentemente avulsi dai processi lavorativi in essere.

Di meglio non si vede per il bando di 2^a area che prevede 460 assistenti doganali (F3), e dividendo la platea in un'area (!?) amministrativa ed una tecnico-operativa, perviene a speciose ripartizioni nonché a bizzarre previsioni di figure, come i meccanici (15), gli addetti alla mensa e refezione (5), traduzione e interpretariato diplomati (ma non ci voleva la laurea?) i quali oltre all'inglese potranno far valere le loro conoscenze di arabo, cinese e russo. Inutile chiedersi l'allocazione di tali professionalità!

Certamente e coscientemente non si vuole fermare o contestare la necessità di nuove frontiere dell'impiego o di "svecchiamento" dell'Amministrazione, ma prima di affrontare ardite riorganizzazioni interplanetarie e cibernetiche sarebbe utile dare ossigeno ad un corpo ormai macilento e defatigato anziché attendere *d'emblée* a rivoluzioni per le quali non si hanno le necessarie risorse: si fatica, infatti, a rinvenirne la logica e forse sarebbe il caso di rimanere ancorati alla realtà, non difficile da conoscere e riscontrare.

Quando il 30 dicembre 2019 è stato proclamato lo stato di agitazione, ancora in sospenso unicamente a causa degli eventi pandemici, lo si fece per due motivi fondamentali: la mancanza di Personale e la mancanza di risorse per il salario accessorio.

Per quest'ultimo si assiste ancora ad un "fondo risorse decentrate" asfittico e che riserva spazi di manovra ridottissimi per premiare l'impegno dei Colleghi: per il 2018 ben 17 milioni (bastevoli per un passaggio di fascia per tutti) non possono essere utilizzati a causa dei "tetti", norma che penalizza le Agenzie alle quali sono state destinate risorse rivenienti dal raggiungimento degli obiettivi ma non spendibili. Ciò evidenzia che, nonostante i proclami e le fughe in avanti, l'Agenzia delle Dogane e Monopoli non è "eccezionale e particolare", come spesso si sente, se poi ancora deve soggiacere alle antistoriche norme sulla *spending review*. Forse sarebbe il caso che l'*establishment* si impegnasse in maniera fattiva per la rimozione di questi assurdi blocchi normativi riconoscendo, concretamente, quello che l'Agenzia fa e che poi viene testimoniato e pubblicizzato anche con l'annuale Libro Blu.

Per la penuria di Personale, si sperava un primo intervento lenitivo mediante l'arrivo di Personale da altre amministrazioni (arenatosi parzialmente per il fatto che non si intenderebbe dar corso ad uno scorrimento delle "graduatorie" per quelle previsioni numeriche non completate attraverso "vincitori") mentre, come avanti specificato, nemmeno il bando per l'acquisizione di nuovo personale darà **agli uffici sul territorio** l'atteso Personale per assicurare, dopo anni di promesse, un minimo di *turn over*.

L'ADM è una amministrazione specialistica che allo stato presente, anche per la previsione di ulteriori e più numerosi pensionamenti, ha bisogno di implementare gli organici **nei profili attuali** che seppur nella loro "genericità" danno modo di gestire gli uffici con una interscambiabilità professionale, in attesa che un nuovo ordinamento professionale dia all'amministrazione strumenti più idonei ma principalmente basati su dotazioni organiche veramente adeguate. Non è da sottacere anche che la mancanza di Personale aumenta inverosimilmente i carichi di lavoro e le responsabilità per le ridotte unità che rimangono in servizio.

Infine va rimarcato, negativamente, il palese intendimento di trasformare lo *status* del Personale dell'Agenzia, laddove nei bandi, accanto alla sacrosanta evidenziazione "dell'esercizio delle funzioni e delle attribuzioni degli agenti/ufficiali di polizia giudiziaria e tributaria" si ritrova, a nostro avviso inopinatamente, il riferimento al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, e successive modifiche e integrazioni, recante il "*Codice dell'ordinamento militare*" (??).

Sorge spontanea la domanda se qualcuno in Agenzia ritenga, ricordando anche la questione delle "divise e dei gradi", di voler condurre il Personale nel "comparto sicurezza".

Se così fosse, ancora ricordando che nessun confronto è stato avviato con i Rappresentanti dei Lavoratori nemmeno per quanto attiene alla riorganizzazione in corso dell'Agenzia , si aggiungerebbe questa nuova prospettiva, per la quale si ha la chiara impressione che il tutto sia in stato di avanzata gestazione, con il rischio di trovarsi di fronte a cose fatte, in perfetto stile "fuitina siciliana" (laddove almeno sono in due a decidere).

I Lavoratori dell'Agenzia meritano "di più" e tra il "di più" sono inclusi l'informazione e il confronto dovuti ai propri Rappresentanti dalla Parte datoriale

Il Sindacato ha una funzione fondamentale che, in base alle norme, esercita tramite l'informazione, il confronto e, ove prevista, la contrattazione; ma, se la controparte si rifiuta di addivenire a corrette e necessarie relazioni sindacali, non resta che ricorrere alla difesa tramite le previste azioni.

Quousque tandem?.

Roma, 8 ottobre 2020

Il Responsabile Nazionale Settore ADM

Salvatore Veltri