



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

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



AGENZIA DELLE ACCISE, DOGANE E MONOPOLI

IL POCO ENTUSIASMANTE RITO DELL'INFORMATIVA SULLA CONVEZIONE 2021 MEF-ADM

Si è svolto, nel tardo pomeriggio del 30 settembre u.s., l'incontro inerente alla Convenzione MEF/ADM per il 2021 con il Dipartimento Fiscale del Mef (presieduto dal dott. Paolo Puglisi in assenza della dott.ssa Lapecorella impossibilitata), l'Agenzia ADM (per la quale ha partecipato inizialmente il dott. Minenna e a seguire il dott. Flore) e le Organizzazioni Sindacali in rappresentanza sia dei Lavoratori che dei Dirigenti.

Il dott. Puglisi ha accennato brevemente ai contenuti della Convenzione che si situa a ridosso dell'esperienza del lungo periodo pandemico. È poi intervenuto il dott. Minenna che ha velocemente puntualizzato il peculiare periodo di operatività dell'Agenzia la quale sta sostenendo un ampio processo riorganizzativo da effettuarsi anche attraverso modifiche del Regolamento di Amministrazione. Poi ha accennato ad una serie di normative importanti che cambierebbero in parte l'assetto dell'Agenzia, ricordando anche le attività delle società in house di prossima istituzione. Ha fatto riferimento ad un incremento di Personale che sarà anche affiancato da un ambizioso piano logistico per il rafforzamento e l'unificazione di uffici attualmente molto frammentati. Tale cambiamento sarebbe perseguito ai fini dell'efficientamento e della razionalizzazione per dare corpo alle esigenze peculiari che l'Agenzia deve collegare ai suoi Laboratori Chimici, alle esigenze dei depositi reperti, di antifrode e di espletamento delle funzioni di PG.

Sono poi intervenute le OO.SS. con osservazioni puntuali a partire dall'endemico ritardo con cui viene presentata la Convenzione, alle problematiche inerenti alla mancanza di Personale ed esiguità di risorse, alle problematiche legate alla riorganizzazione dell'Agenzia, ad altre tematiche derivanti da quanto riportato nel testo della Convenzione.

La nostra Delegazione ha fatto osservare che, purtroppo la Convenzione ADM, documento che dovrebbe essere di fondamentale importanza proprio per la prevista specificità dell' Agenzia (come analogamente per l'Agenzia delle Entrate), nel tempo non è riuscita a costituire la base per

le attese di chi lavora nell'Agenzia né il cambiamento di passo che era nelle intenzioni del legislatore, tradendo il suo scopo originario e lasciando i Dipendenti ADM nell'alveo di altre pubbliche amministrazioni per le quali non era stato previsto il "cambiamento epocale" che, invece, ha guidato l'istituzione delle Agenzie Fiscali. Tutto ciò anche nel disinteresse delle Autorità Politiche che si sono succedute mentre la specificità delle Agenzie non è sfuggita all'attenzione di organismi internazionali come OCSE e FMI.

Lo svilimento del sistema agenziale è osservabile anche nel fatto che le Convenzioni vengono ormai relegate ad una semplice informativa negli ultimi mesi dell'anno quando i contenuti delle stesse hanno quasi fatto il loro corso ed eludendo anche il confronto previsto dallo Statuto (ar.15). La Convenzione ADM, presentata per il 2021, non ha superato le criticità che affliggono l'Agenzia come la mancanza di Personale, che solo parzialmente verrebbe superata dai concorsi in itinere ma che, intanto per il 2021, non potranno oggettivamente essere completati e a regime apporteranno unità di Personale appena sufficienti a rimpiazzare il Personale mancante a causa dei pensionamenti e del mancato accrescimento per il blocco più che decennale del turn over. Si impone, pertanto, una ulteriore previsione di autorizzazioni assunzionali nonché il ricorso anche alle procedure di mobilità intercompartimentale e di comando e non ultimo la valorizzazione del Personale che, ad esempio, ha partecipato alle prove dei passaggi di area superandole ma che per le limitate previsioni numeriche risultano solo idonei mentre potrebbero essere tutti assunti in terza area.

La mancanza di risorse economiche, è stato evidenziato dalla nostra Delegazione, mortifica sempre più le attese dei Lavoratori in quanto il Fondo Risorse Decentrate, ormai asfittico, porta alla luce l'insufficienza di un sistema, quello delle Convenzioni, che doveva essere "di adeguato riconoscimento remunerativo" per il raggiungimento degli obiettivi e delle attività. E proprio nell'annualità in discussione i Lavoratori speravano in una inversione di rotta in merito alla questione dei "tetti".

Per quanto concerne, poi, le varie attività volte alla riorganizzazione dell' Agenzia la nostra O.S. ha fatto presente che questa vasta operazione manca di adeguati momenti di confronto con i Rappresentanti dei Lavoratori in quanto i cambiamenti hanno effetti diversi e profondi sulla vita dei Lavoratori interessati ed infine anche la capacità propositiva sindacale ne viene menomata.

Alle osservazioni di parte sindacale, il Direttore Centrale del Personale, ha eccepito che specialmente in merito alle criticità di Personale l' Agenzia sta utilizzando tutti gli strumenti a disposizione e, per le altre tematiche, ha annunciato incontri sindacali di prossima convocazione come la mobilità volontaria nazionale, l'individuazione di IDR e PO, il completamento del CCNI e, cosa molto importante, una specifica "intesa" sugli attesi passaggi di fascia, già ampiamente sollecitata dalla nostra Organizzazione Sindacale.

Prima dell'intervento del Direttore Centrale del Personale, era intervenuto però il dott. Puglisi del Mef per dare risposte ad alcuni interrogativi posti dalle OO.SS. Ha specificato che, in linea generale, la bozza di Convenzione in argomento è stata redatta a "normativa vigente" e quindi eventuali e diverse previsioni normative non possono trovarvi al momento allocazione.

Ha poi comunicato che è imminente il saldo della "quota incentivante" in quanto è stato verificato il raggiungimento degli obiettivi 2020. Per quanto riguarda invece la previsione di cui al comma 7 dell'art.1 d lgs 157/2015 per le attività legate al recupero dell'evasione fiscale e allo sviluppo della compliance il relativo DM è all'attenzione della RGS in relazione alle attività 2019 (con competenza 2020); e relativamente al 2020 (essendo stato chiuso il rendiconto di tale annualità nel mese di luglio) si conta, entro fine anno, di arrivare alla sua definizione dal punto di vista tecnico per l'invio alla RGS. In controtendenza, quindi, ai soliti ritardi nel 2021 si avrebbe la possibilità di avere a disposizione, dal punto di vista tecnico, due annualità (2019 e 2020 con competenza 2020 e 2021) per i compensi di cui al citato comma 7.

Per quanto riguarda le "società in house", è stato ribadito che l'unica società di tale tipo attiva all'attualità è Qualitalia ma si ricorda che per tali tipologie è necessario un DM attuativo.

In merito, poi, ad ulteriori bandi di Personale per ulteriori ingressi, tali esigenze saranno poste all'attenzione dell'Autorità Politica per coprire le esigenze di dotazione di Personale relativamente alle sfide che sono state affrontate e che saranno da affrontare anche nel PNRR. L'argomento, quindi, dovrà essere affrontato sul tavolo del Governo.

La Delegazione Confsal-UNSA (Sempreboni – Veltri)

Roma, 2 ottobre 2021

**IL COORDINATORE NAZIONALE
Valentino Sempreboni**