

Roma, 21 ottobre 2024

NOTIZIARIO N. 64

ADM: RIORGANIZZAZIONE TERRITORIALE

Iniziato il confronto sulla proposta di allocazione delle POER e delle PO nei futuri uffici UADM e nelle nuove articolazioni organizzative delle Direzioni Territoriali

Si è tenuta nella giornata di giovedì scorso una riunione nazionale che ha avuto come tema principale la presentazione, da parte del Direttore Organizzazione e Trasformazione digitale, del piano di allocazione delle figure di responsabilità, POER e PO (in queste nuove PO sono ricomprese anche le attuali IDR) nella futura organizzazione territoriale (DT e UADM) decisa dall’Agenzia, approvata dal MEF e che dovrebbe entrare a regime nel mese di novembre 2025 dopo un periodo di sperimentazione che verrà effettuato nella Direzione Territoriale Emilia Romagna e Marche.

Tantissime le questioni e le criticità evidenziate nel piano illustrato e da noi segnalate come FLP e da tutti gli altri sindacati presenti al tavolo, delle quali diverse convergenti.

Abbiamo accolto con favore la disponibilità dichiarata dal direttore Saracchi al dialogo e a un confronto costruttivo aperto alla possibilità di apporre modifiche all’impianto a seguito delle proposte che il tavolo sindacale si è riservato di presentare nei prossimi giorni.

Ricordando però quanto già detto e scritto nei nostri precedenti documenti ufficiali agli atti dell’OPI, come FLP abbiamo ribadito che il nuovo assetto organizzativo territoriale va affrontato nella sua interezza partendo dalla testa, e che quindi va discussa innanzitutto l’ipotesi di graduazione degli uffici dirigenziali. Dopodiché, esaurito tale argomento, si può esaminare e valutare la proposta di allocazione delle POER e delle PO all’interno delle DT e degli UADM.

Il Direttore del Personale, condividendo il percorso delineato da tutto il fronte sindacale, ha dichiarato che nella prossima riunione (già fissata per il 24 ottobre prossimo) potremo affrontare l’argomento della “graduazione”.

Relativamente alla proposta dell’agenzia, nel nostro intervento abbiamo voluto ricordare che **come FLP ci siamo dichiarati contrari al tipo di riorganizzazione approvata, per il fatto che le aree operative dei nuovi uffici saranno organizzate per funzioni e non per materie**, come invece è stato previsto per le direzioni centrali e le direzioni territoriali, e per questo temiamo fortemente le ricadute negative sul personale che inevitabilmente si ripercuoteranno sulle attività e gli obiettivi che l’agenzia deve assicurare.

Ma non per questo ci tiriamo indietro, anzi daremo il nostro massimo contributo affinché si possano ridurre e risolvere le criticità che questo tipo di riorganizzazione si porterà dietro.

Un altro grande problema che continua ad essere irrisolto è quello delle figure di Elevata Professionalità.

Abbiamo rimarcato infatti la necessità che la riorganizzazione debba tenere in debito conto quanto previsto dall'ordinamento professionale varato con il CCNL 2019-2021 con l'introduzione dell'Area delle Elevate Professionalità.

Come FLP riteniamo necessario e imprescindibile che vada superato l'attuale sistema di precarizzazione delle funzioni svolte tramite l'istituto delle POER.

Quindi abbiamo proposto nuovamente all'attenzione del vertice dell'Agenzia, per il tramite dei due direttori centrali presenti, la nostra idea: attraverso una programmazione calibrata su un arco temporale adeguato (3 anni), la graduale attivazione delle nuove posizioni di Elevate Professionalità del CCNL (posizioni stabili giuridicamente e raggiungibili tramite le procedure previste dal CCNL) finanziate attraverso la contestuale soppressione di POER (alla loro naturale scadenza) per arrivare al definitivo superamento di tali posizioni.

Ma per fare tutto questo è necessaria la volontà del vertice dell'agenzia e l'approvazione di una norma che permetta l'utilizzo dei fondi destinati alle POER per finanziare le EP.

Proseguendo, nel merito del piano proposto, abbiamo evidenziato diverse criticità di sistema:

- la prima ha riguardato **il confronto in numeri assoluti dell'ipotesi di distribuzione di POER e PO.** Ragionando in termini oggettivi e quindi senza voler privilegiare/discriminare i colleghi in base alla struttura in cui lavorano, salta all'occhio che per entrambe le posizioni, ma specialmente per le PO, il rapporto in termini percentuali risulta ancora sbilanciato in favore delle strutture centrali rispetto a quelle da allocare sul territorio, analizzando le consistenze del personale presente (**circa 1.200 unità di personale in servizio al centro e 8.500 al territorio**). L'ipotesi di allocazione prevede invece una distribuzione del **20% delle POER al centro e 80% al territorio, e per le PO, del 25,7% al centro e 74,3% al territorio;**
- una seconda criticità riguarda **la possibile disparità di trattamento per il tipo di responsabilità e volumi connessi di lavorazioni che si troveranno a gestire le 4 aree interne agli istituendi Uffici Tecnici** (Area Dogane, Area Accise, Area Giochi e Area Audit) **delle direzioni territoriali** e inoltre **l'ulteriore possibile disparità di trattamento tra le suddette 4 aree dell'Ufficio Tecnico e quelle dell'Ufficio Servizi Generali, con particolare riguardo all'Area Personale e Informatica;**
- un'altra forte criticità si avrà con **l'istituzione in tutti gli UADM classificati di 3 e 4 livello, della "super" Area Servizi di supporto e relazioni con il pubblico, Legale e Contenzioso.** Due aree da sempre titolari di IDR che vengono ora accorpate e gestite da una sola PO.
SOLUZIONE DA NOI PROPOSTA: **mantenere le 2 aree, una per i Servizi di supporto e relazioni con il pubblico e una per Legale e Contenzioso, come previsto per gli UADM classificati di 1 e 2 livello.** Anche perché altrimenti è facile prevedere che ogni procedura di assegnazione (**specialmente se fatta con gli attuali criteri fortemente discrezionali**) vedrà per forza nominare un funzionario del Legale, in quanto un altro funzionario, ancorché espertissimo di Staff e Supporto, difficilmente riuscirà a preparare un ricorso e discuterlo davanti a una commissione tributaria; e inoltre, il futuro responsabile, probabilmente di estrazione legale, altrettanto difficilmente potrà concentrarsi sulla specifica attività di contenzioso se dovrà anche occuparsi

di URP e STAFF che richiedono costantemente di spaziare su cento quotidiane problematiche, sempre a supporto di utenza e colleghi;

- e un'altra criticità ancora riguarda **il sistema di calcolo utilizzato per determinare il numero delle articolazioni organizzative all'interno degli uffici e i relativi incarichi, basato sul criterio della scoperta media a livello nazionale rispetto alle singole assegnazioni nelle unità organizzative di riferimento**, che così come è stato applicato ha fatto emergere situazioni paradossali e quindi ingestibili materialmente, come ci è stato segnalato da diversi nostri responsabili territoriali.

Abbiamo chiarito inoltre che, con la ridefinizione di tutte queste nuove posizioni di responsabilità, **vogliamo, anche per l'assegnazione delle future nuove PO, delle procedure trasparenti di accesso al fine di ridimensionare entro limiti ritenuti accettabili, l'attuale eccessiva discrezionalità esercitata dai dirigenti**, che talvolta, e non parliamo di casi rari, va a scapito delle professionalità dei colleghi che si propongono per tali incarichi.

Infine abbiamo ribadito **la nostra contrarietà all'istituzione dell'ulteriore Ufficio Antifrode (dirigenziale) nelle attuali direzioni (ancora) interregionali**, in quanto riteniamo che nelle more del processo di completamento della cosiddetta "regionalizzazione", sia più corretto utilizzare quelle unità dirigenziali **per ridare dignità a una parte degli uffici "de-quotati", mentre la soluzione prospettata, che è quella di prevedere al loro interno maggiori POER e PO per compensare il declassamento, nei fatti creerebbe ulteriori sperequazioni in termini di numero di unità di personale e di volumi di lavoro gestiti rispetto agli uffici di maggiori dimensioni**.

Il caso più eclatante da noi evidenziato e denunciato è quello dell'Abruzzo, unica regione in cui a fronte di ben quattro province è stato previsto un unico UADM, con competenza regionale e con sede **del capoluogo di regione de-quotata**, con tutte le inevitabili ripercussioni che probabilmente si avranno sia internamente, per la gestione delle attività, che nei confronti dell'utenza esterna.

Pertanto, abbiamo ribadito all'agenzia che su tale punto continueremo a perorare, anche e specialmente a livello politico, la modifica al regolamento di amministrazione.

È stata una riunione lunga nella quale non è stato possibile esplicitare ed analizzare in modo dettagliato tutte le singole criticità, cosa che faremo nel proseguimento degli incontri in base anche alle ulteriori proposte di modifica che abbiamo avanzato e che ci siamo riservati di presentare nuovamente.

La Segreteria Nazionale
FLP Ecofin – Agenzie fiscali