

Roma, 10 marzo 2025

All' Agenzia delle Dogane e dei Monopoli
Direttore Cons. Roberto Alesse

All' Agenzia delle Dogane e dei Monopoli
Direttore Centrale del Personale
Dott. Simone D'Ecclesiis

Oggetto: Criticità riorganizzazione ADM.

Le comunicazioni mediatiche di questi giorni e quanto ci rappresentano i lavoratori durante le assemblee che negli ultimi mesi stiamo facendo negli uffici, confermano le criticità diffuse sul territorio nazionale in merito alla riorganizzazione in atto dell'Agencia delle Dogane e dei Monopoli.

Quando il 10 gennaio 2024 ci venne presentata la proposta di nuovo modello organizzativo orientato al **“pieno e completo superamento della divisione degli uffici per materie”**, esprimeremo la nostra netta contrarietà in un documento ufficiale che Le rassegnammo e che è rimasto agli atti del confronto sindacale svolto.

Riportiamo un piccolo stralcio del nostro documento: **“Infatti, se è pur vero che l'attuale organizzazione operativa degli Uffici delle Dogane è strutturata per funzioni (Sezione Tributi ed Urp - Sezione Antifrode e Controlli) trasversali per entrambi i settori di competenza (accise e dogane), tale organizzazione nel corso degli anni ha evidenziato diverse criticità in relazione alla circostanza che le attività connesse ai due settori, si basano su fonti normative diverse (T.U. accise D.L.vo 504/95 da una parte e C.D.U. Reg UE 952/2013 e T.U.L.D DPR 43/1973 dall'altra) che prevedono procedure di accertamento, di natura contabile, di verifica e controllo e di riscossione totalmente differenti.**

Con l'ipotesi di accorpamento nei nuovi uffici anche delle competenze dei Monopoli, temiamo che il passaggio ad un modello organizzativo per funzioni, possa acuire le criticità oggi esistenti, invece di provare a risolverle, per effetto dell'ulteriore e specifica fonte normativa monopolistica con addizionali procedure di contabilità, accertamento, controllo e riscossione.

Riterremo quindi più confacente ed efficace mirare all'eliminazione delle discrasie che ci sono attualmente con le Strutture Centrali e/o con le Direzioni Territoriali per riportare maggiore serenità e senso di ingaggio ai lavoratori.

E ci si può arrivare organizzando non tutto per funzione, bensì ipotizzando delle aree operative suddivise per materie e altre aree per funzione (per quelle attività ben gestibili trasversalmente come staff, relazioni con il pubblico e comunicazione, legale e contenzioso)”.

Premesse queste doverose precisazioni, ora ci stiamo soffermando sugli aspetti pratici dell'attuale analisi del progetto di riorganizzazione in corso di attuazione, e in particolare sulle criticità legate all'assenza di informazioni adeguate e sulla possibilità di partecipazione e intervento sull'organizzazione del lavoro da parte dei lavoratori a tutti i livelli di responsabilità.

Come FLP riteniamo necessario un adeguato coinvolgimento di tutti i soggetti e il dialogo sociale al fine di coniugare l'efficienza amministrativa con il benessere organizzativo, al fine di ridurre i possibili ostacoli al cambiamento tramite l'implementazione degli strumenti di comunicazione, formazione, partecipazione e coinvolgimento. L'obiettivo non è realizzare, quindi, una riorganizzazione puramente amministrativa ma far emergere il significativo impatto della riorganizzazione sul benessere organizzativo dei lavoratori.

Gli obiettivi, sia economici che numerici assumono, a nostro avviso, un'importanza secondaria in questo periodo di transizione che coinvolge il personale ADM.

Da qui, la nostra prima richiesta che è quella di ridurre gli obiettivi monetari e numerici assegnati ai vari uffici e rendere i dipendenti ADM protagonisti della riorganizzazione.

Si rende necessaria una comunicazione trasparente per spiegare le motivazioni alla base della riorganizzazione e una formazione propedeutica idonea a preparare i dipendenti ai nuovi ruoli e processi. Il coinvolgimento è opportuno nella tutela di quei soggetti deboli della forza lavoro quali i disabili, nonché dei tanti dipendenti over 55 che rappresentano un enorme patrimonio di conoscenze e capacità di relazione da valorizzare, in special modo per la formazione dei neo assunti.

La FLP ritiene che il dialogo sociale, quale processo di contrattazione e consultazione collettiva, possa garantire transizioni inclusive e rilevarsi fondamentale per affrontare e risolvere i problemi in maniera congiunta, al fine di trovare soluzioni eque e comuni che vadano a vantaggio dei lavoratori e della competitività dell'amministrazione pubblica.

Pertanto, la nostra seconda e urgente richiesta è quella di inserire nell'ordine del giorno della riunione sindacale già convocata per mercoledì prossimo 12 marzo o, in subordine di calendarizzare fin d'ora, l'avvio di un tavolo nazionale specifico che possa condividere reciprocamente le informazioni e trovare soluzioni condivise per far fronte alle ricadute sui lavoratori che inevitabilmente la riorganizzazione porterà con sé.

L'urgenza è dettata dal fatto che dal 1 maggio partirà la fase sperimentale in Emilia Romagna e Marche, ed è proprio dagli uffici di tali regioni che il personale ci sta manifestando forti preoccupazioni per l'assoluto clima di incertezza esistente.

In attesa di riscontro, si porgono cordiali saluti.

Il Coordinatore Generale
FLP Ecofin – Agenzie Fiscali
Roberto Sperandini

