



*Coordinamenti Nazionali Agenzia Dogane e Monopoli*

**Al Dott. Roberto Alesse  
Direttore dell'Agenzia  
delle Dogane e dei Monopoli**

**e p.c. Al Dott. Rocco Flore  
Direttore del Personale  
Agenzia delle Dogane e dei Monopoli**

*Egregio Direttore,*

in relazione al positivo invito, da Lei formulato nel corso del saluto alle OO.SS., a definire un "cronoprogramma" di incontri sulle tematiche più urgenti, Le forniamo un nostro elenco di priorità che potranno formare oggetto di trattativa e/o di confronto tra le parti.

In premessa riteniamo tuttavia indispensabile riproporLe due questioni fondamentali per noi improcrastinabili, già oggetto dei nostri interventi nel corso del citato incontro.

La prima necessità è per noi che **il testo di norma, rassegnato nelle settimane scorse al Dipartimento delle Finanze ed alla Autorità politica del MEF volto a prorogare il finanziamento di circa 8 milioni di euro per il personale (di cui alla legge n. 40/2020)**, venga sostenuto dalla Agenzia con una specifica iniziativa nelle sedi opportune finalizzata al suo inserimento nel testo del cosiddetto "Milleproroghe" attualmente in fase di discussione parlamentare.

Si tratta di evitare una riduzione netta del salario accessorio per il personale, peraltro in una fase nella quale sarà chiamato - garantendo (nonostante le gravi carenze di organico) la tradizionale celerità ed efficienza - a raggiungere obiettivi più sfidanti nella lotta alle frodi, nella tutela del Made in Italy, della salute e della sicurezza dei cittadini, recuperando in sede europea - su materie doganali di competenza - la piena capacità di rappresentare l'interesse nazionale.

La norma che Le chiediamo di sostenere, come detto sopra, è già stata presentata al Sig. Vice Ministro e al Dipartimento delle Finanze, che ci ha sostanzialmente fornito un parere positivo.

La seconda urgente iniziativa sulla quale chiediamo una immediata risoluzione è **volta all'inquadramento in terza Area dei circa 150 idonei ad una precedente procedura concorsuale interna che l'Agenzia, oltre un anno fa, aveva assicurato di poter esitare nell'ambito di un emanando DPCM** che tuttavia non è mai stato pubblicato, questione che giustifica la costante aspettativa e le preoccupazioni dei colleghi interessati.

Nell'ambito della valorizzazione del personale e della sua riqualificazione riteniamo che l'Amministrazione e le OO.SS. addivengano immediatamente ad **un Accordo tra le Parti per definire i numeri dei passaggi verticali aggiuntivi da poter effettuare utilizzando tutti i fondi messi a disposizione del CCNL e le modalità di partecipazione**, visto che nella prima informativa sul PIAO non sono presenti indicazioni numeriche di progressioni verticali interne previste invece, anche in deroga, da norme e dal CCNL Funzioni Centrali, anche in ottemperanza agli impegni già assunti ufficialmente dall'Agenzia, a metà dicembre scorso, con le Segreterie Nazionali delle OO.SS..

Venendo poi al merito del Suo invito a definire anche un cronoprogramma Le proponiamo che vengano affrontati subito tre temi oggetto di confronto e accordo tra le parti; su due tematiche in particolare già all'inizio di dicembre scorso era stata condivisa con il Direttore del Personale la costituzione di "tavoli tecnici" tra le parti.

Il primo tema da affrontare congiuntamente, per la sua preoccupante dimensione, è **la carenza di personale che negli ultimi tre anni è addirittura aumentata** provocando, come saprà, in tanti uffici operativi e di confine, iniziative di protesta e di sciopero. E' una condizione grave per la operatività dell'Agenzia che va assolutamente recuperata in tempi brevi, utilizzando tutte le modalità previste dalle norme e dai contratti per le quali ci rendiamo disponibili da subito ad una intesa.

Tuttavia occorrerà, su questo tema, saper concordare impegni comuni anche perché le difficoltà assunzionali evidenziate negli ultimi anni sono il prodotto di responsabilità di carattere gestionale e politico: è, in sintesi, tutta da recuperare una corretta attenzione - nelle sedi istituzionali - alle iniziative necessarie per attuare piani assunzionali in ADM di dirigenti, funzionari e assistenti con specifiche mansioni amministrative.

Per il secondo tema, la **revisione ed innovazione del sistema indennitario e degli istituti di incentivazione delle performances del personale** per adeguarli al nuovo CCNL Funzioni Centrali, recuperando nel contempo avvisi comuni che avevano formato oggetto del Contratto integrativo di Agenzia, era stata già prevista come detto sopra l'attivazione di un tavolo tecnico che va dunque convocato.

L'altro tavolo tecnico da avviare era stato previsto come utile fase preparatoria per l'accordo sulle "Famiglie professionali" .

L'Ordinamento del personale delle Funzioni Centrali attivato dal CCNL lo scorso 1 novembre, sicuramente innovativo, prevede infatti, con accordo tra le parti, il superamento dei precedenti profili professionali sostituiti ora da un inquadramento per Famiglie professionali, peraltro tali da garantire a tutti i dipendenti la possibilità di progressioni verticali in deroga entro il 2024. Il nuovo Ordinamento prevede peraltro **la istituzione di una quarta Area dove dovrebbero confluire professionalità con elevata autonomia e responsabilità**, alla cui definizione può essere dedicata una specifica fase di confronto.

Aggiungiamo un ulteriore tema che riteniamo debba essere oggetto di confronto e condivisione. Ci riferiamo al **lavoro agile (cosiddetto smart working)** e, più in generale al lavoro a distanza, rispetto ai quali chiederemo che - oltre alla identificazione dei servizi e dei settori dell'Agenzia oggetto di applicazione di tali modalità lavorative - vengano recuperati, rispetto al passato, criteri chiari e trasparenti di accesso a tali istituti.

E' tuttavia sulle questioni più generali che ci preme venga messo in campo un serio e costruttivo approfondimento che, se Lei riterrà, potrebbe svolgersi nell'Organismo paritetico per l'Innovazione (OPI) costituito in Agenzia ma non più convocato da oltre un anno e mezzo.

Pur essendo disponibili a qualsiasi altra forma di confronto partecipativo, l'OPI potrebbe essere il luogo dove - valutati il processo di accorpamento dei servizi e dei settori dell'Agenzia (previsto per legge dal 2012 e non ancora concluso!), i progetti di riorganizzazione di precedenti gestioni, nonché le più recenti decisioni disorganiche ove si sono sovrapposte, ad esempio, regionalizzazione ed accentramento (citiamo in ultimo la determinazione su antifrode e laboratori che abbiamo contestato) - pervenire in tempi certi ad indirizzi organizzativi dell'Agenzia, anche solo di carattere programmatico, in grado di consentirci di condividere almeno la "struttura" dei livelli di responsabilità e della loro articolazione territoriale.

Questo perché ricordiamo che - senza qui entrare nel merito della situazione venutasi a creare nell'Area della dirigenza e degli incarichi dirigenziali - le diverse articolazioni delle responsabilità (Poer, PO, e IdR) da individuare con accordo tra le parti, sono state, proprio per lo stato di sostanziale inazione dell'Agenzia dell'ultimo periodo, oggetto di proroghe ripetute tuttavia non più accettabili.

Concludiamo affermando che condividiamo pienamente con Lei che il metodo di praticare relazioni sindacali stabili, partecipate e concertative sia la strada migliore per una proficua gestione delle pubbliche amministrazioni; un tale approccio, per molti motivi, è tanto più necessario in una Agenzia così tipica e specialistica come la nostra.

Per questo possiamo assicurarLe fin da ora il nostro contributo affinché questo modello di rapporti contrattuali tra le parti torni a caratterizzare, dopo tre anni, il confronto, le relazioni e le interlocuzioni sindacali.

In attesa di riscontro Le porgiamo distinti saluti

Roma 6 febbraio 2023

**FPCGIL**  
**Iervolino**

**CISLFP**  
**De Caro**

**UILPA**  
**Procopio**

**Confasal/UNSA**  
**Veltri**