



Nonostante il tentativo di escludere dal confronto sulla riorganizzazione le sigle non firmatarie del contratto Funzioni Centrali, che peraltro nell'Agenzia delle dogane e dei monopoli rappresentano la maggioranza delle Lavoratrici e dei Lavoratori, durante l'incontro sindacale di oggi CGIL UIL e USB hanno consegnato al Direttore del Personale un documento di sintesi delle problematiche emerse nell'assemblea che si è svolta il 3 settembre in Emilia-Romagna e Marche, le regioni interessate dalla fase sperimentale.

Di certo i tentativi di scegliersi gli interlocutori non funzioneranno e non aiuteranno a correggere le falle di una "disorganizzazione" che nella fase sperimentale si è rivelata un disastro e che rischia di avere ricadute professionali ed economiche negative per la maggioranza delle Lavoratrici e Lavoratori.

ADM – UNA RIORGANIZZAZIONE PARTITA MALE

Le scriventi OO.SS., dopo un confronto assembleare molto partecipato col personale degli Uffici della DT Emilia-Romagna e Marche, intendono chiarire, oltre ogni dubbio, le numerose problematiche che la sperimentazione della riorganizzazione sta creando al personale dipendente e di conseguenza alla quotidianità del lavoro e all'organizzazione dei servizi e dell'Ufficio.

Prima di tutto, a parere di queste OO.SS., non corrisponde alla realtà che possa esservi una "...favorevole valutazione tecnica della fase di sperimentazione della nuova infrastruttura tecnologica, avviata il 1° maggio 2025..." come invece l'Agenzia ha voluto indicare con i contenuti delle Determinazioni 443624/RU del 10.07.2025 e 459772/RU del 14.07.2025.

Queste OO.SS. hanno avuto modo di constatare, nell'operatività quotidiana, che all'unificazione (che ancora oggi trova difficoltà a superare la separazione) tra Dogane e Accise, si è aggiunta adesso anche quella dei Monopoli, con il fondato rischio, basato sull'esperienza pregressa vissuta, che anche questa rappresenti una riorganizzazione "solo sulla carta" e non di contenuti e merito.

Questo legittimo dubbio è dato dalla struttura organizzativa data che dovendosi confrontare in tempi strettissimi con Uffici oggi in parte organizzati su livelli Regionali (Monopoli) e in parte provinciali (Dogane) non ha avuto quella gradualità necessaria per porre le condizioni logistiche, operative e gestionali adeguate.

Per iniziare, sulla sperimentazione, le problematiche informatiche non sono state del tutto risolte o comunque risultano di difficile e lentissima soluzione; un esempio su tutti la migrazione dei fascicoli dai precedenti Uffici al nuovo Ufficio; si stanno perdendo informazioni importanti e i flussi operativi ed amministrativi stanno inevitabilmente subendo rallentamenti od ostacoli per questioni informatiche che potrebbero invece essere di rapida soluzione.

Da mesi questo aspetto non viene risolto ed il rischio di errori o ritardi procedurali per questa motivazione sono molto probabili. Se a ciò si aggiunge che la gestione del protocollo (e workflow) e dei fascicoli è impossibilitato tra diversi Uffici (si pensi ad i procedimenti co-pag. 2 di 4 gestiti tra Ufficio Tecnico ed Uffici operativi come l'UADM Marche 1) si comprendono i grandi limiti di uno strumento informatico che, almeno allo stato attuale, non è di aiuto alla fase procedimentale neo delineata dall'Agenzia.

Sempre a titolo di esempio, in ambito Monopoli e nell'applicativo STAAMS l'attribuzione delle pratiche acquisite e registrate dagli Uffici locali soppressi ai nuovi Uffici si è tramutato in una mancata possibilità di visualizzare, anche in sola consultazione, tutti gli avvisi di accertamento emessi dal 2011 e con ciò anche ogni possibilità di dare contezza di qualsiasi dato statistico (data l'associazione della competenza in base alla residenza fiscale del soggetto è evidente che il nuovo Ufficio potrebbe essere uno dei tanti). Inoltre non si è ancora creato, sotto i nuovi Uffici, il giusto codice per le iscrizioni a ruolo su ESITI CONTABILI RUOLI e, non ultimo, in ambito applicativo SIC, l'Ufficio ADM MARCHE 1 è chiamato a inserire anche le rilevazioni mensili di UADM Marche 2.

A ciò si è aggiunta l'organizzazione di una fase procedimentale ed endoprocedimentale dell'Ufficio Tecnico che, pur assumendo a sé solo alcuni procedimenti che erano in precedenza di competenza dell'Ufficio operativo, ha nettamente confuso i confini istruttori tali per cui si sta scaricando comunque la quasi totalità dell'istruttoria procedimentale sull'Ufficio operativo. Ad esempio, la competenza mista e non del tutto definita tra Ufficio Tecnico e UADM sta sicuramente aggravando i procedimenti con l'aumento di passaggio di documentazione, mail e corrispondenza tra i due Uffici, soprattutto nel settore Lotto e Tabacchi, per ora aumentando solo i tempi necessari alla definizione delle pratiche e ciò in contrasto proprio ai principi cardini della legge sul procedimento amministrativo (economicità, efficienza ed efficacia).

Queste sono solo alcune delle varie incongruenze e contraddizioni della nuova riorganizzazione che, così frammentata, crea al momento solo confusione e inadempienze, con aggravio inutile di lavoro, malcontento generale e soprattutto non migliora il servizio per l'utenza.

La formazione è un altro anello debole della riorganizzazione: ciò che viene offerto allo stato attuale dall'Agenzia e ciò che è stato erogato negli ultimi tempi non è affatto idoneo a realizzare quella integrazione e/o passaggio/rideterminazione di competenze sia tra diversi ambiti e sia tra diverse generazioni lavorative.

La sensazione che si è avuta è che vi era fretta di giustificare che la formazione per la riorganizzazione doveva essere fatta "in fretta e furia". Si ritiene invece che la formazione debba essere studiata sulle reali necessità del personale (con indagini e con la costruzione di corsi specifici) che necessita di affiancamenti di medio termine, sia per i nuovi ingressi e anche per le Aree Territoriali.

Per ciò che concerne gli Obiettivi 2025 e proprio per le molteplici difficoltà che questa riorganizzazione sta scaricando sul personale, è necessario che avvenga un'adeguata riparametrazione degli obiettivi 2025 che non possono essere la "somma" di quelli del 2024 degli ex Uffici ma che invece devono tenere in considerazione l'assommarsi di rallentamenti e difficoltà conseguenti alla sperimentazione stessa, che non è mai a "costo zero".

La mancata definizione dei responsabili organizzativi delle Sezioni e quindi l'assenza di individuazione delle Posizioni Organizzative prima della partenza della sperimentazione con strutture complesse come individuate dalla riorganizzazione si è rivelata un palese fallimento organizzativo, lasciando il personale privo di riferimenti intermedi, con tutti i riflessi negativi che ciò comporta nella quotidianità.

Sulle PO risulta del tutto evidente che la mancanza di risorse aggiuntive non può che vederci contrari ad un riconoscimento di nuove PO il cui costo sia addebitale all'attuale Fondo di Produttività del Personale con un abbassamento delle relative quote individuali di performance Organizzativa.

E' impensabile che sia il personale di ADM che a fronte di una riorganizzazione raffazzonata, volta solo a raggiungere un obiettivo di facciata, a pagare il prezzo direttamente dalle proprie tasche quando per analoga riforma organizzativa della consorella Agenzia delle Entrate effettuata qualche anno fa fu la stessa Amministrazione, su segnalazione delle OO.SS., a chiedere una norma speciale di accredito di Fondi fissi e ricorrenti ulteriori (extra tetto) proprio per permettere che il nuovo disegno organizzativo si potesse concludere positivamente.

Tutto il contesto di difficoltà di cui sopra va poi visti nell'ambito dell'annosa situazione dei tagli di salario accessorio dei Fondi delle Agenzie Fiscali su cui ancora oggi né i vertici delle Agenzie e né tantomeno il livello politico di riferimento è riuscito a risolvere.

Le nozze con i fichi secchi non ce li possiamo permettere

Se tale contesto sarà avallato dalle OO.SS. firmatarie del vigente CCNL (da noi non sottoscritto) che oggi rivendicano la titolarità di partecipazione al tavolo negoziale se ne assumeranno la responsabilità di fronte a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di ADM.

Noi in maniera costruttiva più volte ci siamo resi disponibili a dare un contributo costruttivo per poter insieme trovare le soluzioni necessarie per intraprendere un percorso condiviso, ma la controparte è sempre stata sorda ad ogni tipo di sollecitazione.

CGIL - UIL e USB, a queste condizioni, se non saranno superate prima tutte le problematiche tecniche e organizzative che già la sperimentazione ha messo in evidenza, **compreso il declassamento di Uffici provinciali importanti per le economie dei territori a favore di Uffici a nostro avviso inutili**, e se non ci saranno ulteriori risorse economiche da destinare ai Fondi del personale e una politica del personale volta ad un **aumento della dotazione organica del personale ADM** (con relativo riconoscimento delle professionalità interne in termini di progressioni verticali verso la terza e quarta Area), dichiarano la propria contrarietà a questa Riorganizzazione e di conseguenza valuteranno nella fase di applicazione definitiva, ogni azione utile a tutela del personale tutto.

NON ATTIVIAMO LA RIORGANIZZAZIONE SE PRIMA NON SONO RISOLTI I PROBLEMI

Roma, 10.09.2025

FP CGIL
Iervolino

UIL PA
Procopio

USB
Serino