

Al Direttore dell’Agenzia delle Dogane e
dei Monopoli
Cons. Roberto Alesse

Al Direttore della Direzione Internal
audit
Dott. Salvatore Micciché

Al Direttore della Direzione del
Personale
Dott. Simone D’Ecclesiis

Il 17 maggio scorso le scriventi OO.SS. hanno evidenziato il grave problema dell’eccessiva rigidità degli attuali criteri di rotazione “ordinaria” degli incarichi dirigenziali.

Tali criteri, giustificati da indicazioni dell’ANAC ormai superate, prevedono, infatti, l’obbligo di ruotare decorso un certo periodo di tempo nel medesimo incarico, sia per i dirigenti degli uffici a rischio corruzione che per quelli non a rischio, escludendo categoricamente in entrambi casi la possibilità di deroghe.

È evidente come l’adozione dei criteri in questione “ingessa” l’amministrazione e si pone in contrasto con i principi di efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa. Tali criteri, infatti, comportano il rischio di dispersioni di competenze difficilmente rimpiazzabili e possono ostacolare il rispetto del principio del merito nel conferimento degli incarichi, con effetti disincentivanti per il personale dirigenziale. Gli stessi criteri, inoltre, possono impedire anche una semplice proroga degli incarichi dirigenziali finalizzata ad allineare le scadenze degli stessi nell’ottica di una corretta programmazione della rotazione.

Si tratta di una “cattiva pratica” che le altre amministrazioni si sono giustamente preoccupate di evitare. L’Agenzia delle Entrate, ad esempio, prevede un termine massimo di permanenza negli incarichi ad elevato rischio di corruzione, ma contempla la possibilità di deroghe, stabilendo che la rotazione debba avvenire “di regola” decorso tale termine. La norma che prevede un termine massimo di permanenza negli incarichi maggiormente a rischio, infatti, può essere derogata per tenere conto dell’esigenza di portare a conclusione attività strategiche dell’Ufficio ovvero per evitare la dispersione di competenze specialistiche. Più in generale, tale norma può essere derogata adottando misure alternative di prevenzione della corruzione (ad esempio la ripartizione dei compiti, l’affiancamento nelle attività, l’adozione di un sistema di monitoraggio da parte dei livelli superiori, ecc.).

Nell'adozione di tali criteri l'Agenzia delle Entrate è pienamente in linea con le norme contenute nella legge n. 190/2012 e con le attuali indicazioni dell'ANAC (contenute nell'allegato 2 al PNA 2019), secondo le quali:

- a) la rotazione ordinaria del personale dirigenziale è obbligatoria solo nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- b) la rotazione dei dirigenti che non operano nelle aree a rischio è solo eventuale e connessa, essenzialmente, all'esigenza di evitare che nelle aree a rischio ruotino sempre gli stessi dirigenti;
- c) anche nelle aree a rischio l'applicazione della misura della rotazione ordinaria è soggetta a vincoli di natura oggettiva, connessi all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune specifiche attività;
- d) la misura della rotazione ordinaria nelle aree a rischio può essere sostituita da altre misure organizzative di prevenzione della corruzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione (ad esempio il rafforzamento delle misure di trasparenza o l'adozione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali e di valutazione).

È appena il caso di sottolineare che la rotazione "ordinaria" deve essere adeguatamente programmata, anche su base pluriennale. L'amministrazione, inoltre, deve definire i criteri della rotazione, in particolare predeterminando gli uffici da sottoporre a rotazione, la periodicità della rotazione e le caratteristiche della rotazione (se funzionale o territoriale) e dare preventiva e adeguata informazione alle OO.SS. sui criteri che intende adottare.

Con la lettera del 17 maggio scorso è stato chiesto un incontro per discutere della questione. Non solo tale incontro non è stato finora concesso, ma le scriventi OO.SS. non hanno ancora ricevuto alcuna comunicazione al riguardo dalle direzioni competenti nel merito.

Premesso quanto sopra, anche in considerazione dell'imminente avvio del processo per la definizione del PIAO 2025, si rinnova la richiesta di un incontro con le organizzazioni sindacali della dirigenza per discutere della problematica in argomento. Con l'occasione si ricorda che le procedure ed i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali sono oggetto di confronto ai sensi dell'articolo 24, comma 1, lettera i), del vigente CCNL.

Una seconda questione riguarda invece l'imminente entrata in vigore della Direzione Regionale del Trentino-Alto Adige per le possibili discriminazioni che potranno insorgere nell'affidamento degli incarichi dirigenziali e di quelli del personale apicale.

Con la delibera n. 495 del 31 maggio 2024, il Comitato di Gestione dell'Agenzia delle Dogane e Monopoli ha stabilito, tra l'altro, con riferimento all'art. 4 del Regolamento di Amministrazione, che a livello territoriale operano le Direzioni territoriali, e tra queste, alla lettera m), la Direzione territoriale Trentino-Alto Adige con sede a Bolzano.

Come è noto, i contesti normativi, costituzionali e statutari delle due Province Autonome di Trento e Bolzano, impattano fortemente sulla struttura organizzativa e sul funzionamento degli Uffici.

In special modo laddove sia i dirigenti, sia le altre figure apicali debbono essere in possesso dei requisiti di cui al D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752 (norme di attuazione dello statuto speciale della

regione Trentino-Alto Adige in materia di proporzionale negli uffici statali siti nella provincia di Bolzano e di conoscenza delle due lingue nel pubblico impiego).

Nei fatti si corre il rischio di penalizzare tutta la restante parte del personale dirigenziale e apicale che non è in possesso del patentino di bilinguismo.

Già in occasione di una precedente riunione sindacale di inizio agosto, abbiamo manifestato le nostre perplessità al riguardo e chiesto soluzioni al fine di evitare possibili discriminazioni.


Sarebbe bastato porre la sede della direzione territoriale a Trento e si sarebbe evitato di dare un ingiusto vantaggio competitivo ai 3 dirigenti in possesso del patentino bilingue predestinati nell'arco di 15 anni a diventare direttori di prima fascia senza essere sottoposti ad una reale competizione.

Nel fare gli auguri di buon lavoro al neominato direttore Girardello, si invita l'Amministrazione a valutare il trasferimento a Trento della direzione territoriale o quanto meno a stabilire l'alternanza tra un direttore madre lingua tedesca ed un direttore madre lingua italiana proveniente da altra regione, anche in ossequio alla vigente normativa anticorruzione che noi vorremmo modificare (ad esempio Girardello è stato direttore interprovinciale per 6 anni e dopo meno di un anno va ad occupare la stessa funzione con l'upgrade in prima fascia)

Per quanto sopra, vista anche l'imminenza dell'entrata a regime delle nuove direzioni territoriali, le scriventi OO.SS. chiedono di calendarizzare un urgente incontro sindacale, finalizzato ad entrare nel merito delle modifiche apportate al Regolamento di Amministrazione.

Roma, 24 settembre 2024

DIRSTAT
F. Bozzanca



UNADIS
P. Vespasiani



CIDA FC
R. Sperandini

