



ADM

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E TRASFORMAZIONE DIGITALE

CRITERI PER LA “MAPPATURA” DEGLI INCARICHI EX ARTICOLO 54 DEL CCNL

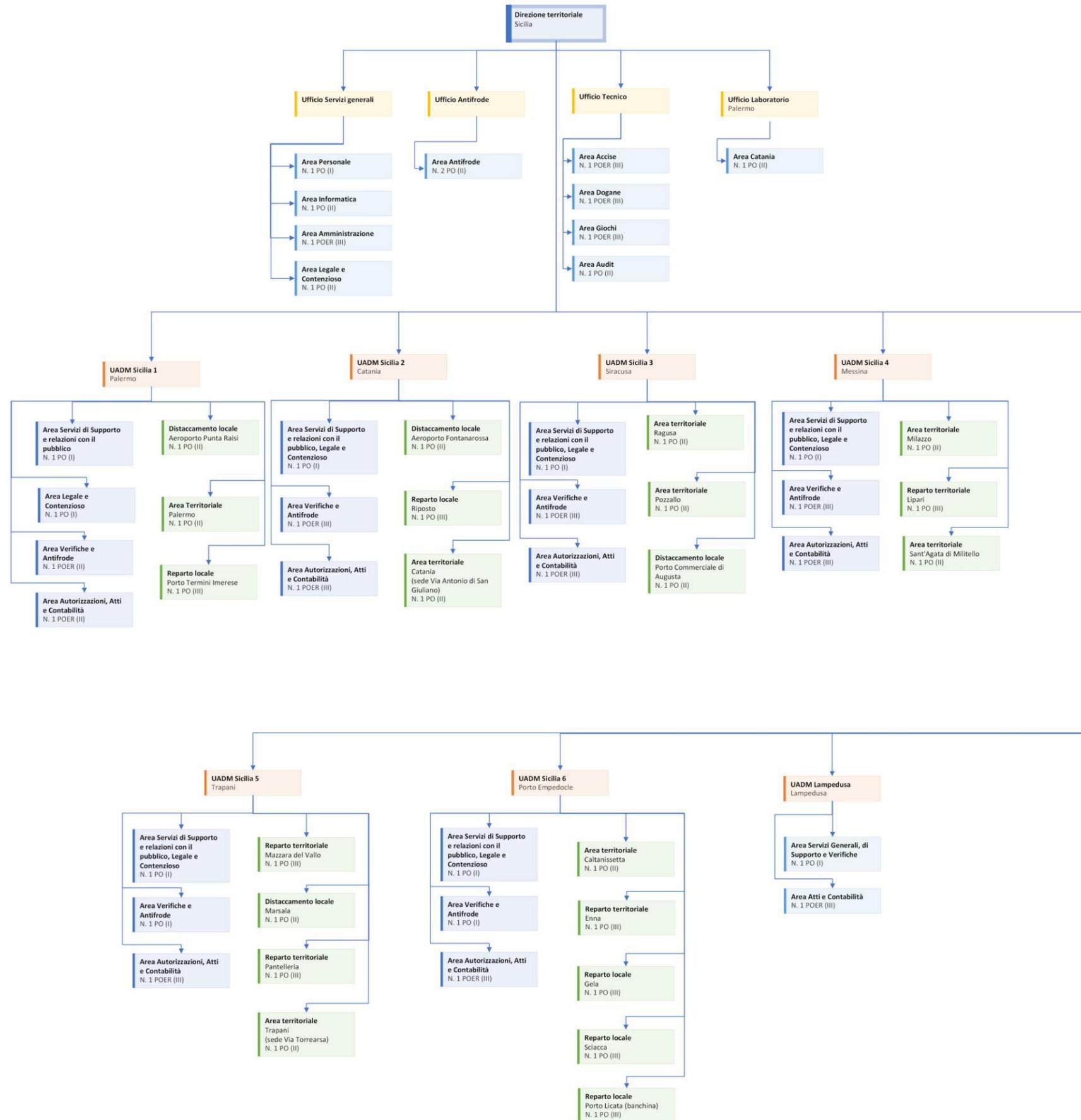
La “mappatura” e la conseguente allocazione degli incarichi ex articolo 54 del CCNL è stata condotta secondo i seguenti criteri:

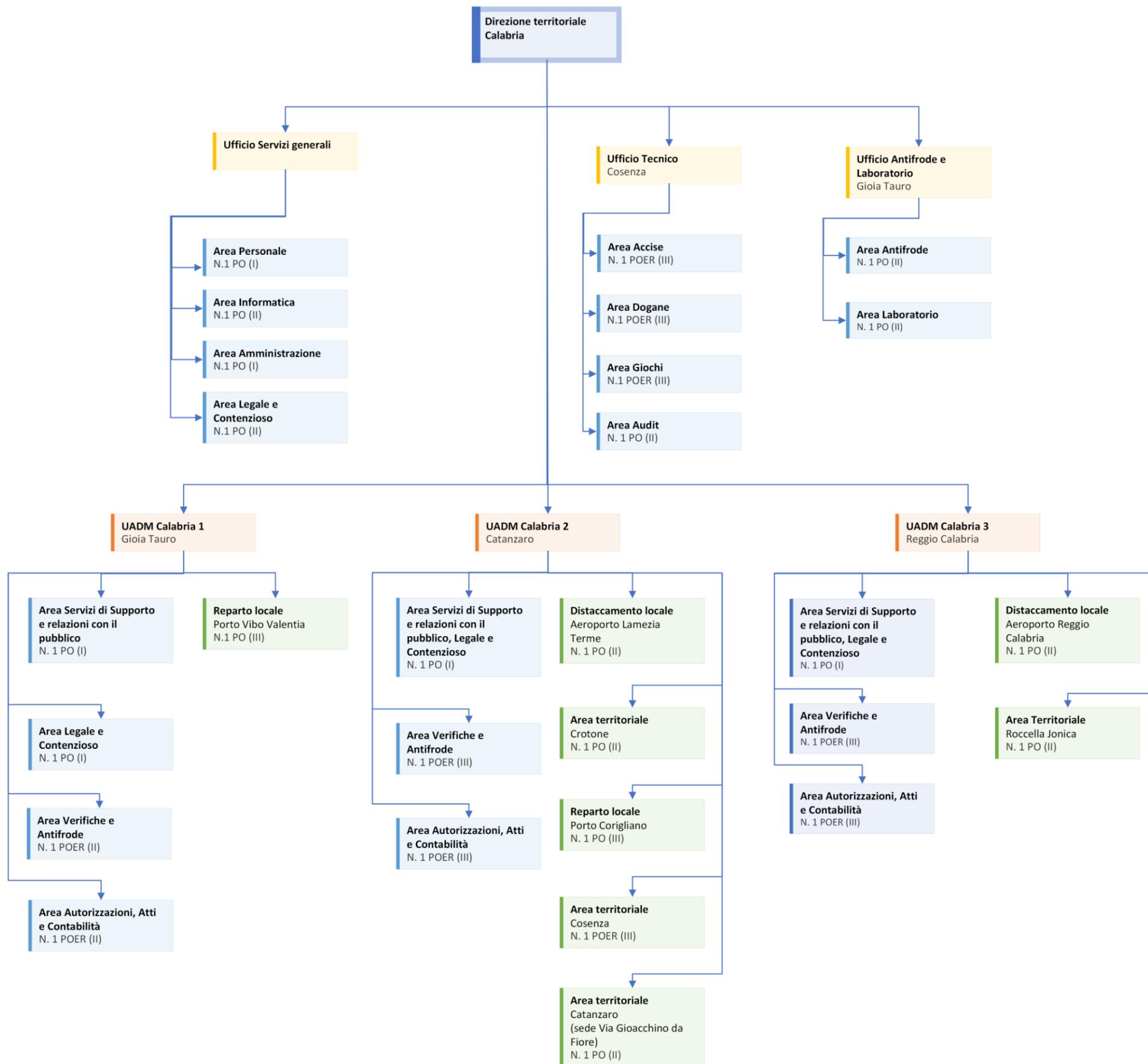
- alla Segreteria Particolare della Direzione Generale sono attribuiti n. 3 incarichi;
- a ciascun Ufficio dirigenziale di livello non generale incardinato nelle Strutture di Vertice della Direzione Generale sono attribuiti n. 2 incarichi;
- a ciascun Ufficio dirigenziale di livello non generale incardinato nelle Direzioni centrali sono attribuiti n. 2 incarichi;
- a ciascuna Area degli Uffici dirigenziali di livello non generale incardinati nelle Direzioni territoriali è attribuito n. 1 incarico;
- a ciascuna Area degli Uffici locali ADM è attribuito n. 1 incarico;
- a ciascuna articolazione territoriale (Area territoriale, Distaccamento locale, Reparto territoriale e Reparto locale) degli Uffici locali ADM è attribuito n. 1 incarico; sono escluse le Aree territoriali e i Distaccamenti locali derivanti dagli Uffici delle dogane “de-quotati” che costituendo unità organizzative operativamente consolidate^{1,2} nel tempo, pari a n. 16 unità, hanno un numero adeguato di PO per svolgere tutti gli incarichi.

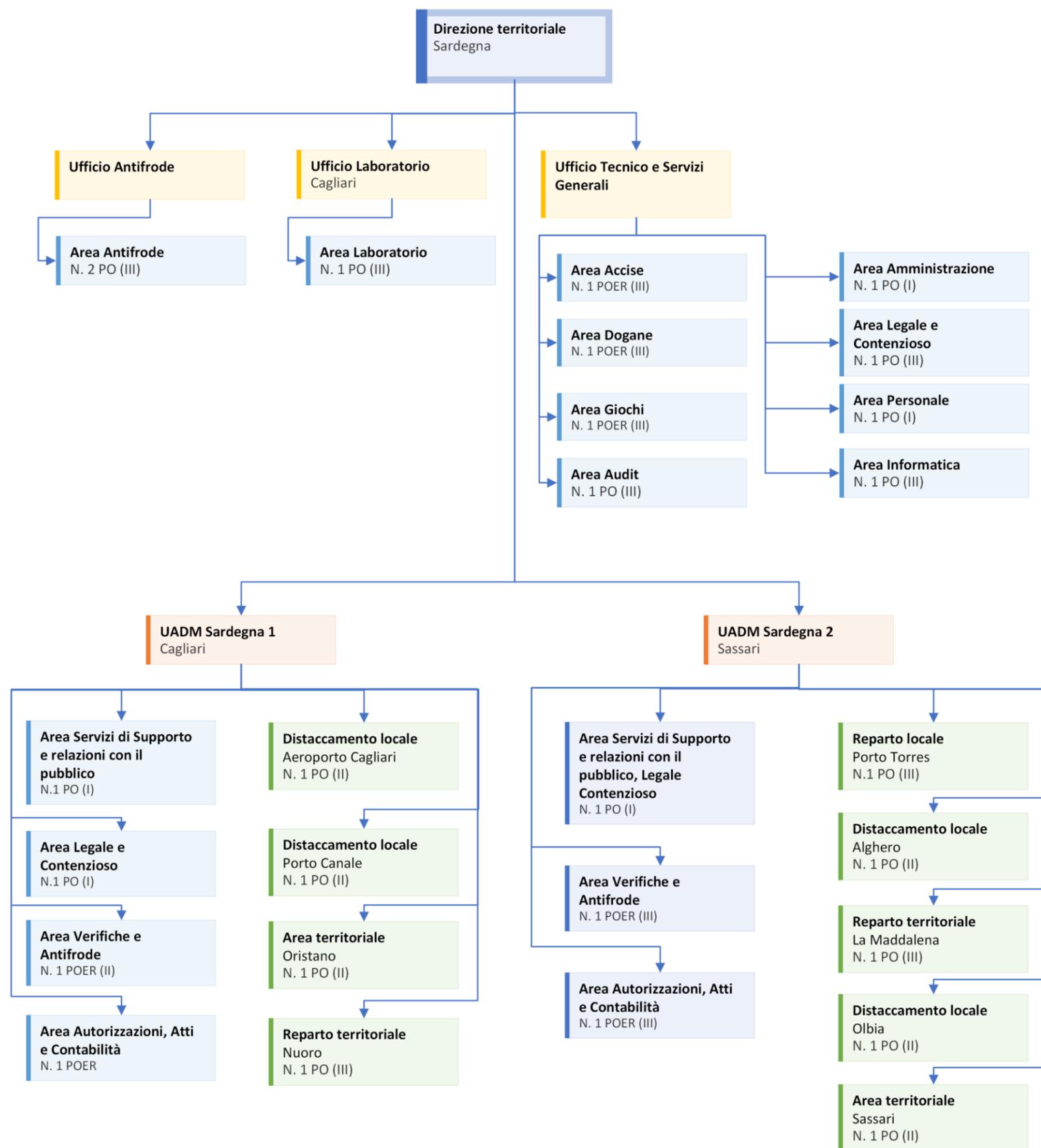
Da questi specifici criteri, il numero di incarichi così ipotizzato è pari a: 654.

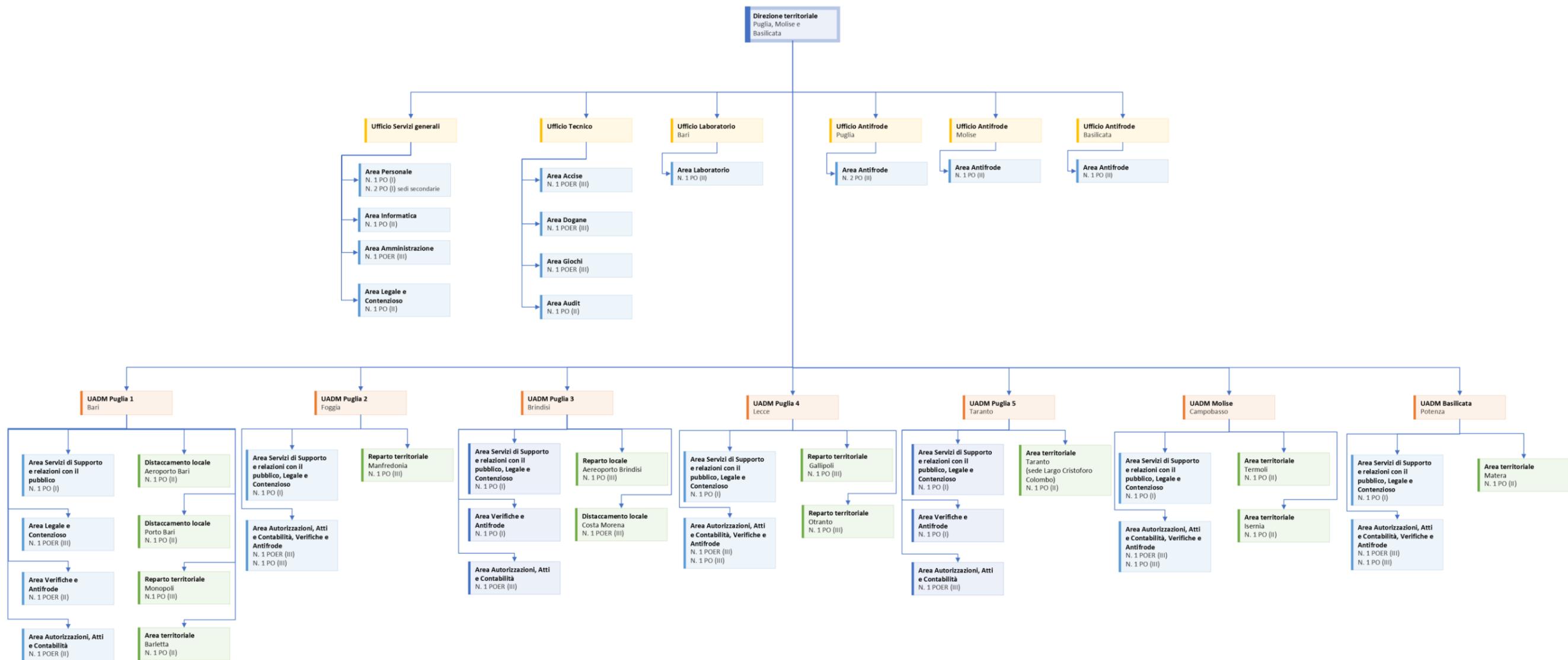
¹ Ufficio delle dogane di Biella e Ufficio delle dogane di Vercelli, attivati con determinazione direttoriale prot. n. 2101/UD del 6 dicembre 2001; Ufficio delle dogane di Reggio Emilia, attivato con determinazione direttoriale prot. n. 844/UD del 30 aprile 2002; Ufficio delle dogane di Arezzo, attivato con determinazione direttoriale prot. n. 882/UD del 9 maggio 2002; Ufficio delle dogane di Pordenone, attivato con determinazione direttoriale del 7 luglio 2003; Ufficio delle dogane di Terni, Ufficio delle dogane di Imperia e Ufficio delle dogane di Forli-Cesena, attivati con determinazione direttoriale prot. n. 1526/UD del 7 ottobre 2005; Ufficio delle dogane di Frosinone, attivato con determinazione direttoriale prot. n. 1806/UD del 23 novembre 2005; Ufficio delle dogane di Pavia, attivato con determinazione direttoriale prot. n. 1907/UD del 5 dicembre 2005; Ufficio delle dogane di Ferrara, attivato con determinazione direttoriale prot. n. 1989/UD del 15 dicembre 2005; Ufficio delle dogane de L'Aquila, attivato con determinazione direttoriale prot. n. 10723/RI del 26 aprile 2012; Ufficio delle dogane di Rivalta Scrivia, attivato con determinazione direttoriale prot. n. 25697/RI del 29 ottobre 2014, con contestuale soppressione della Sezione operativa territoriale di Rivalta Scrivia; Ufficio delle dogane di Ferneti, attivato con determinazione direttoriale prot. n. 26132/RI del 15 novembre 2016, con contestuale soppressione della Sezione operativa territoriale di Ferneti; Ufficio delle dogane di Avelino, attivato con determinazione direttoriale prot. n. 209086/RU del 22 giugno 2021, con contestuale soppressione della Sezione operativa territoriale di Avellino; Ufficio delle dogane di Viterbo, attivato con determinazione direttoriale prot. n. 254595/RU del 15 luglio 2021, con contestuale soppressione della Sezione operativa territoriale di Viterbo.

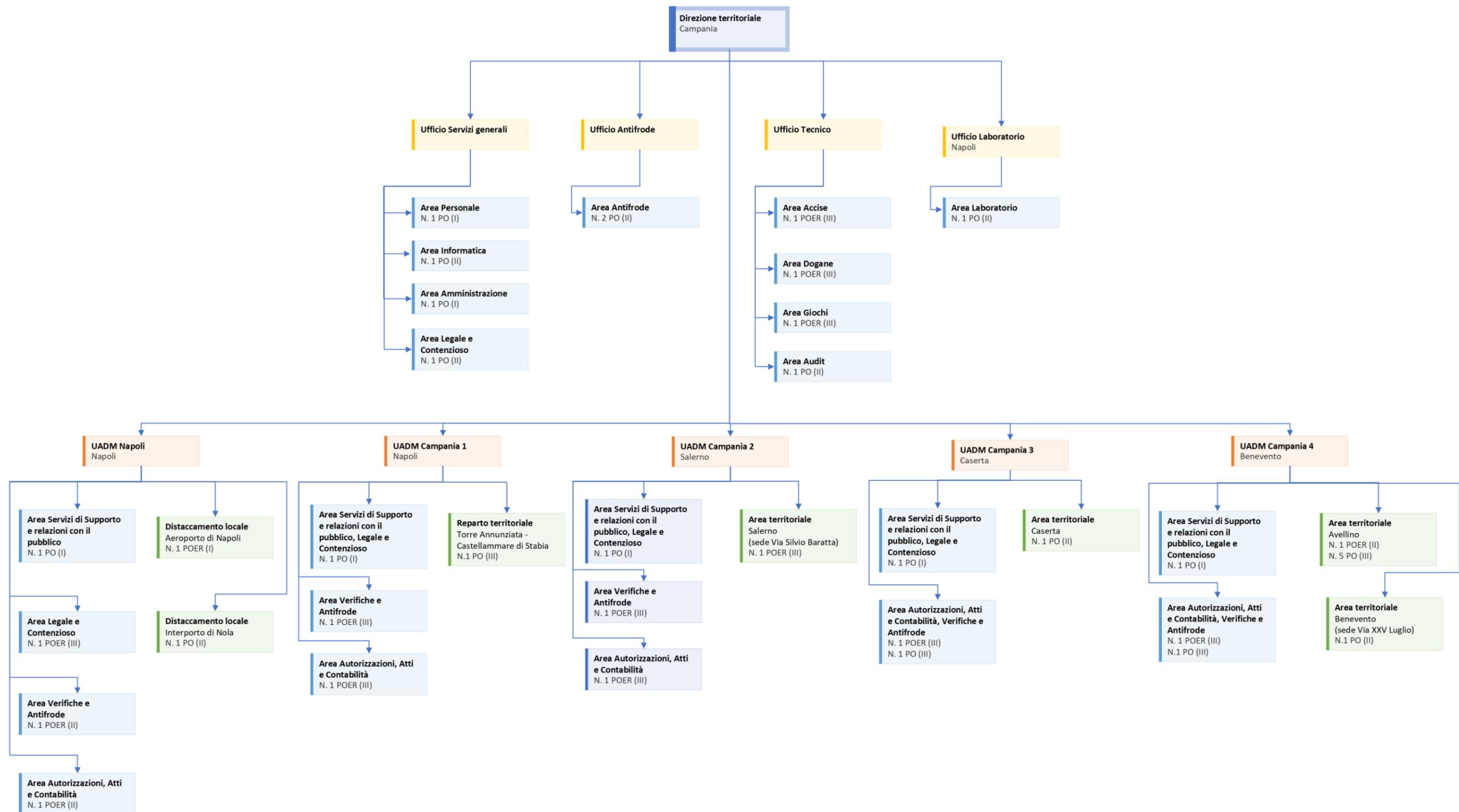
² L'Ufficio delle dogane di Roccella Jonica è stato istituito *ex novo* con determinazione direttoriale prot. n. 422474/RU del 11 novembre 2021 e attivato con determinazione direttoriale prot. n. 143185/RU del 31 marzo 2022. Sentito il Direttore territoriale competente è stata segnalata la non necessità dell'incardinamento della POER per allocarla in unità di lavoro a maggior rilevanza tecnico-operativa.

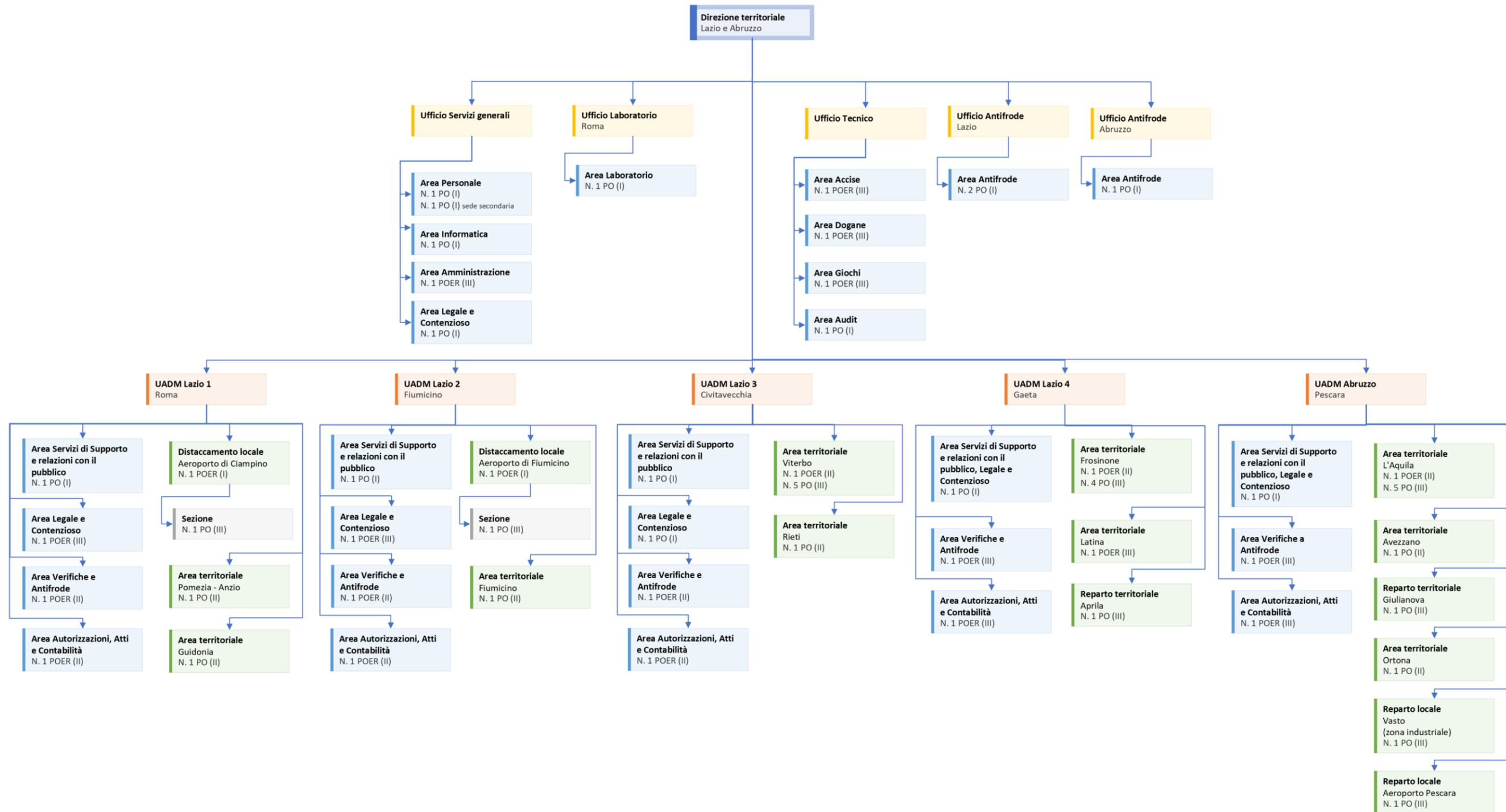


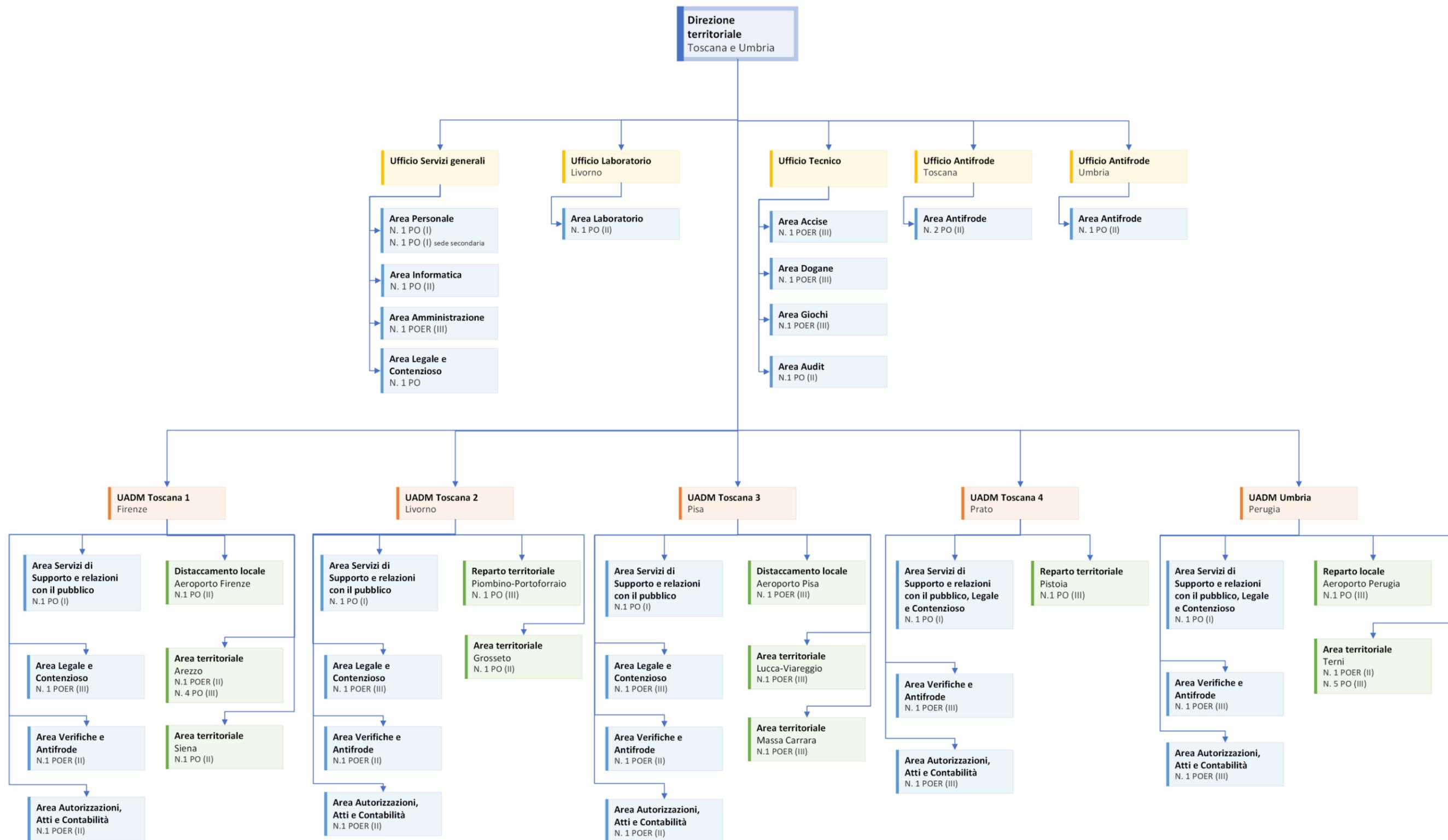


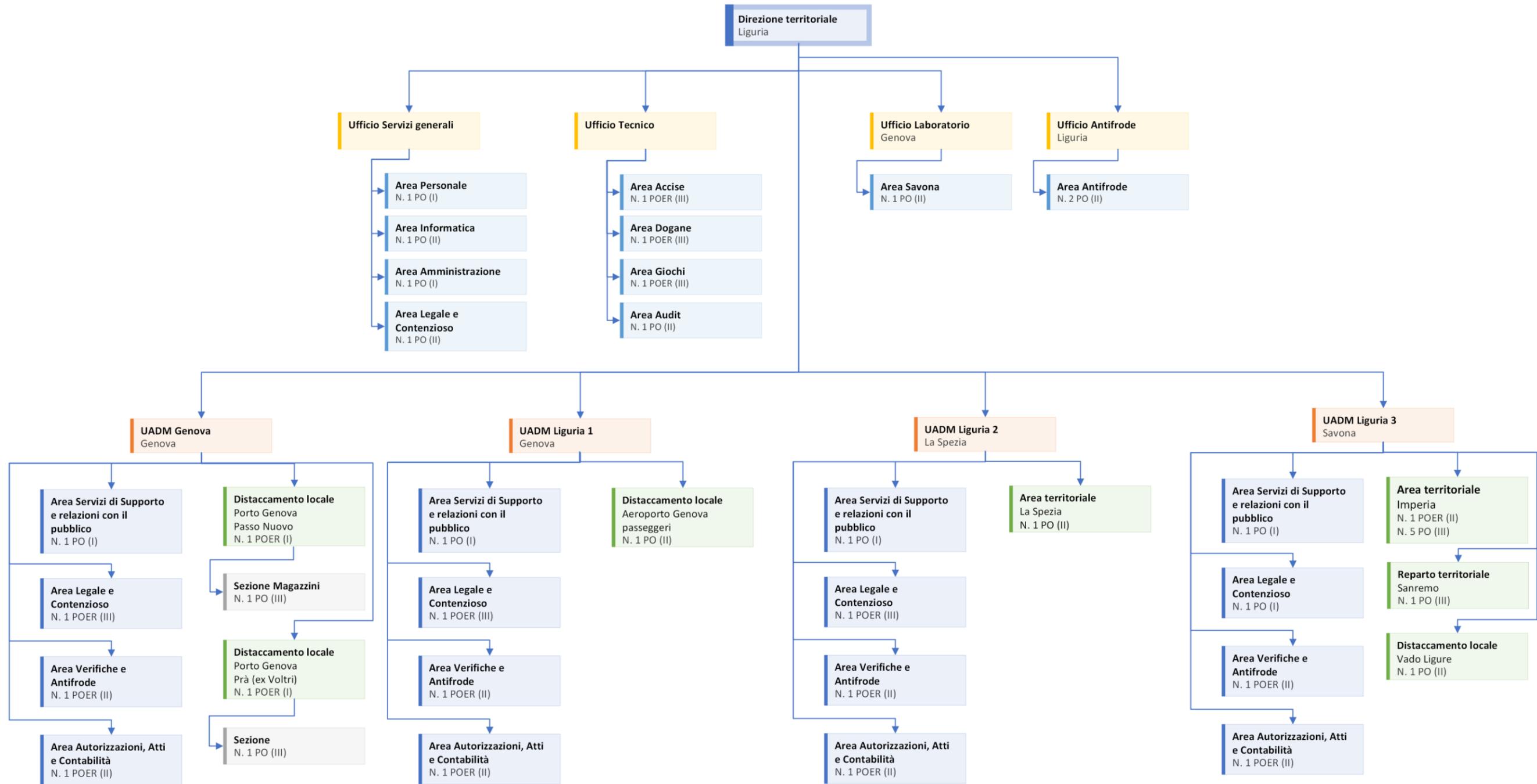


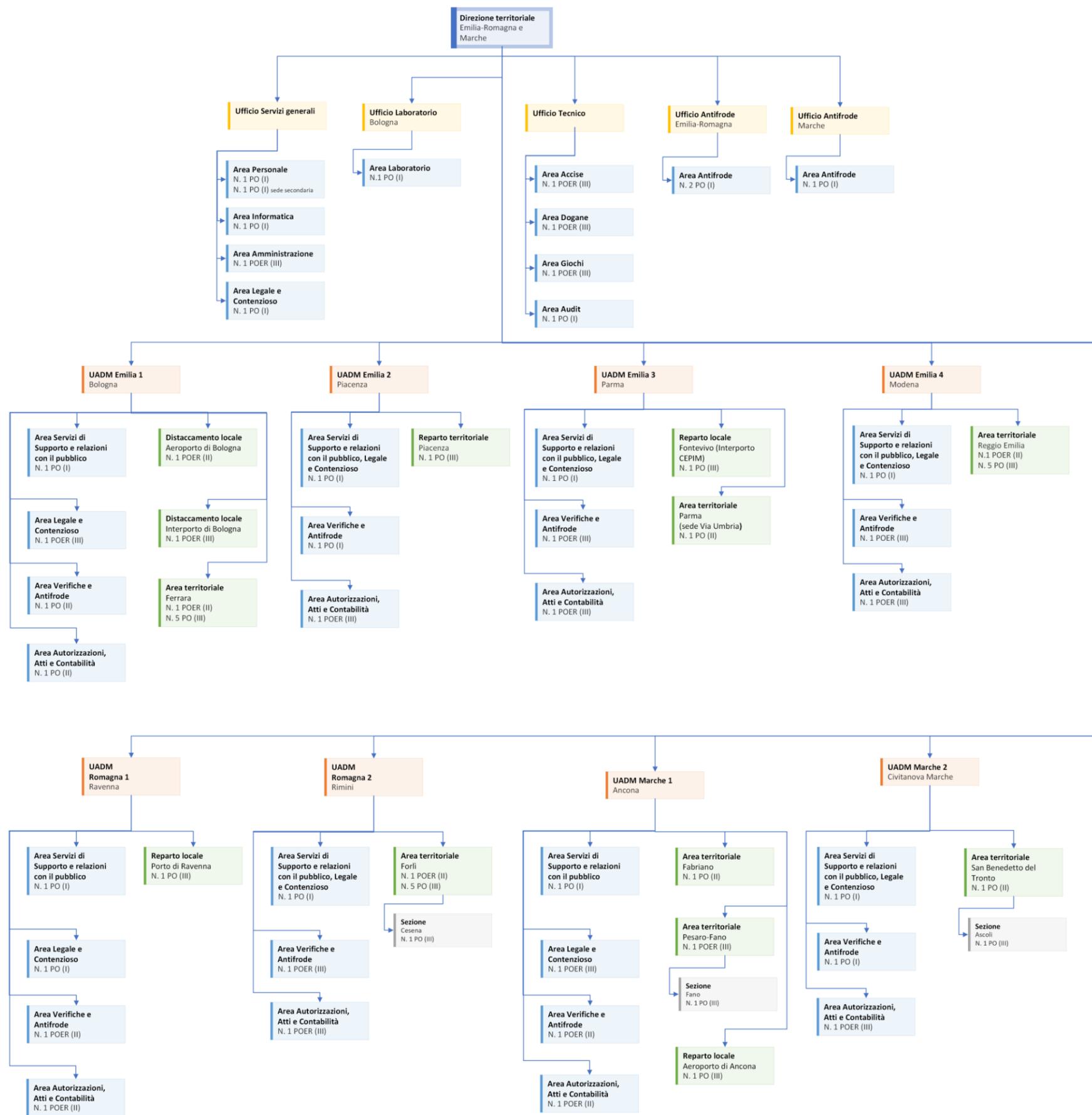


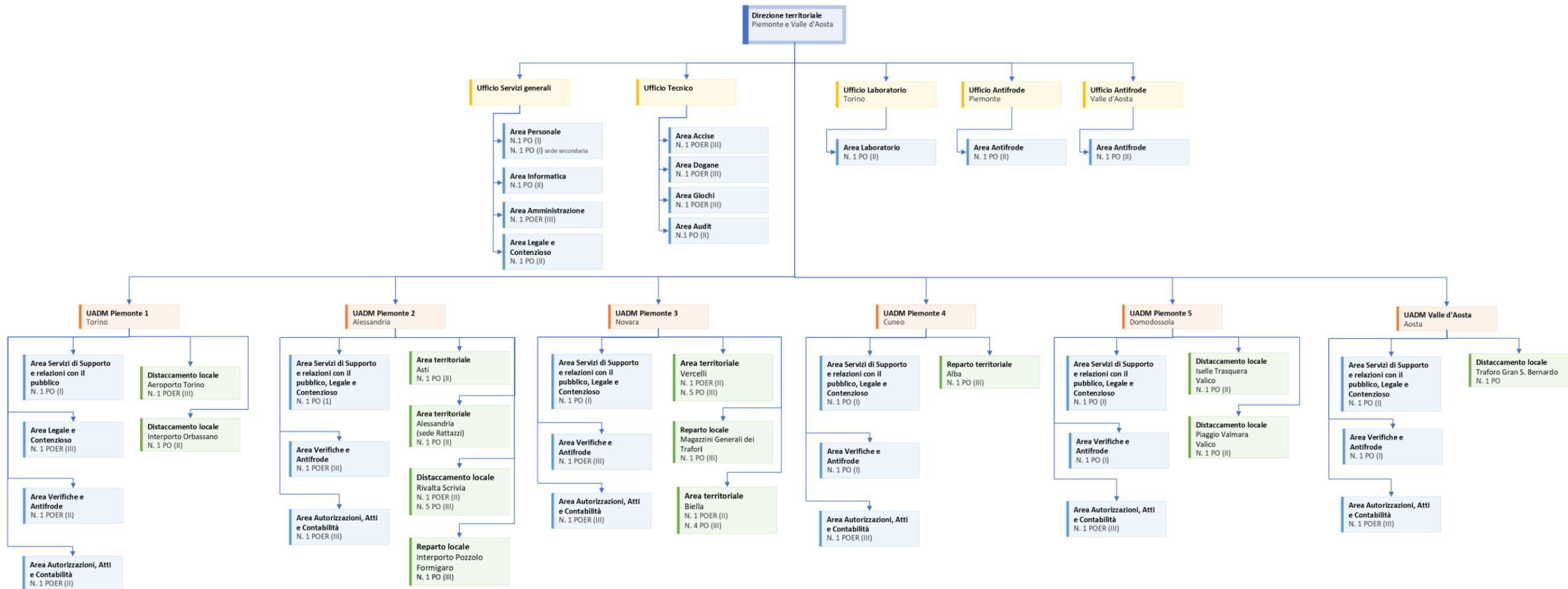


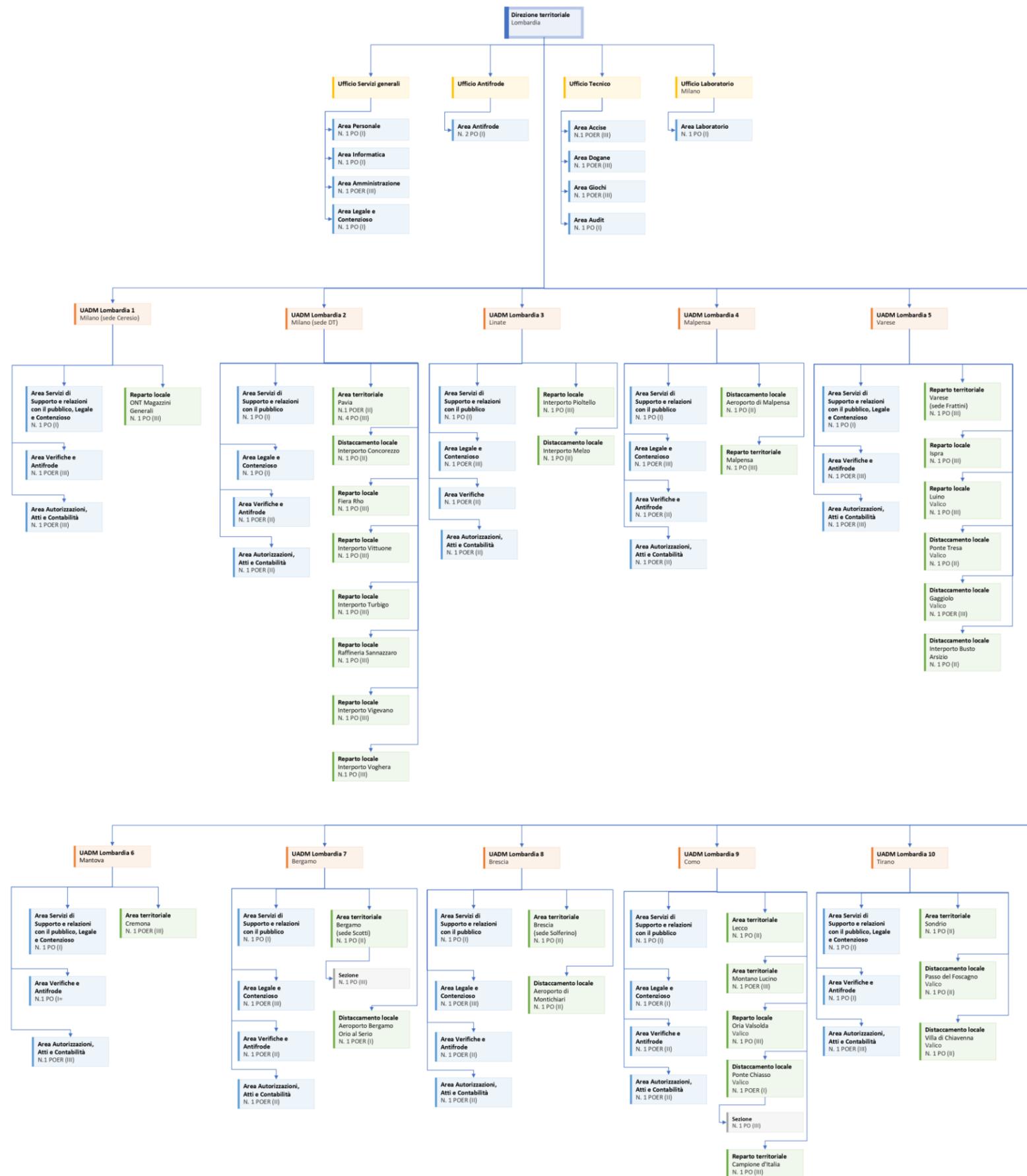


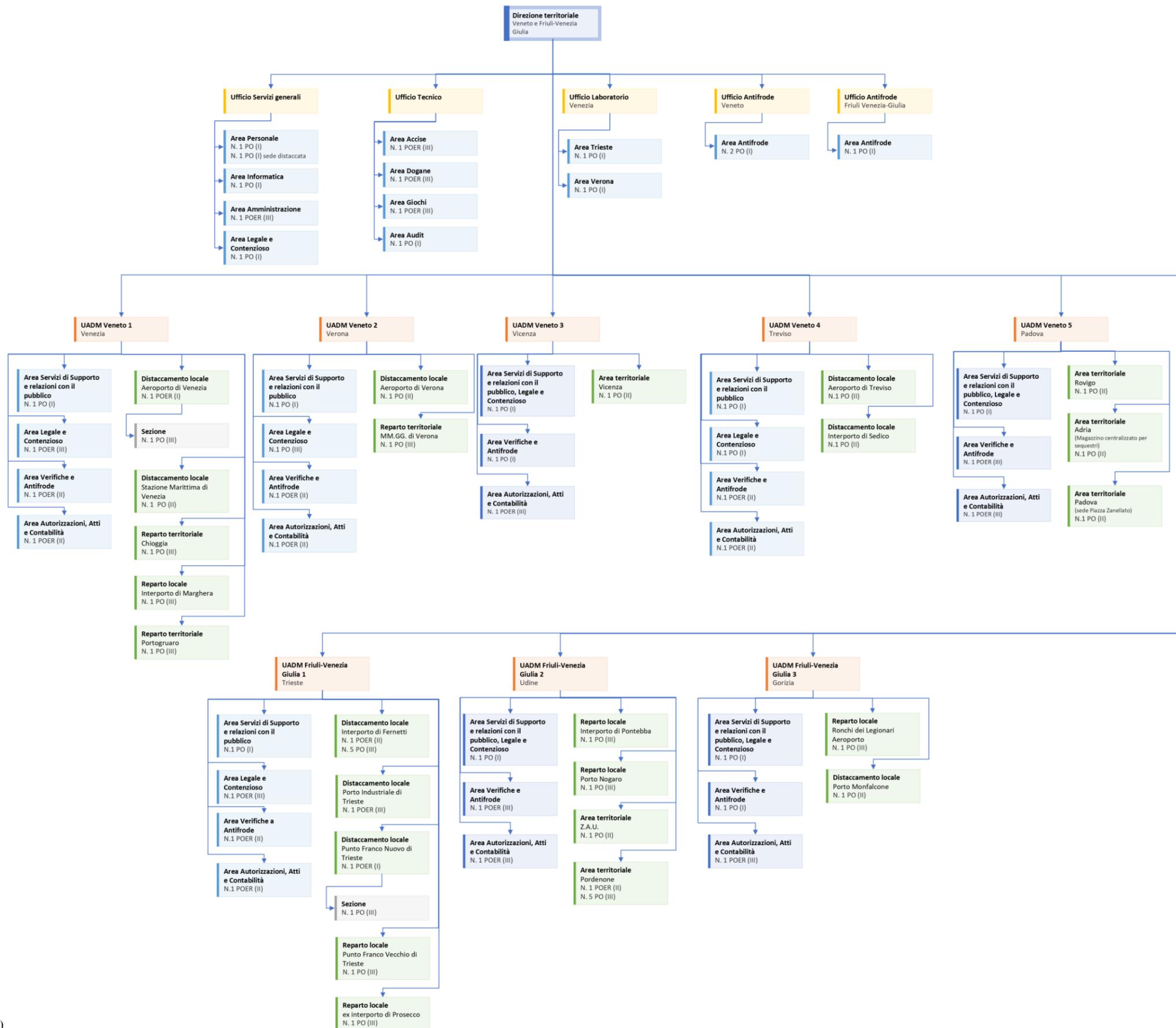


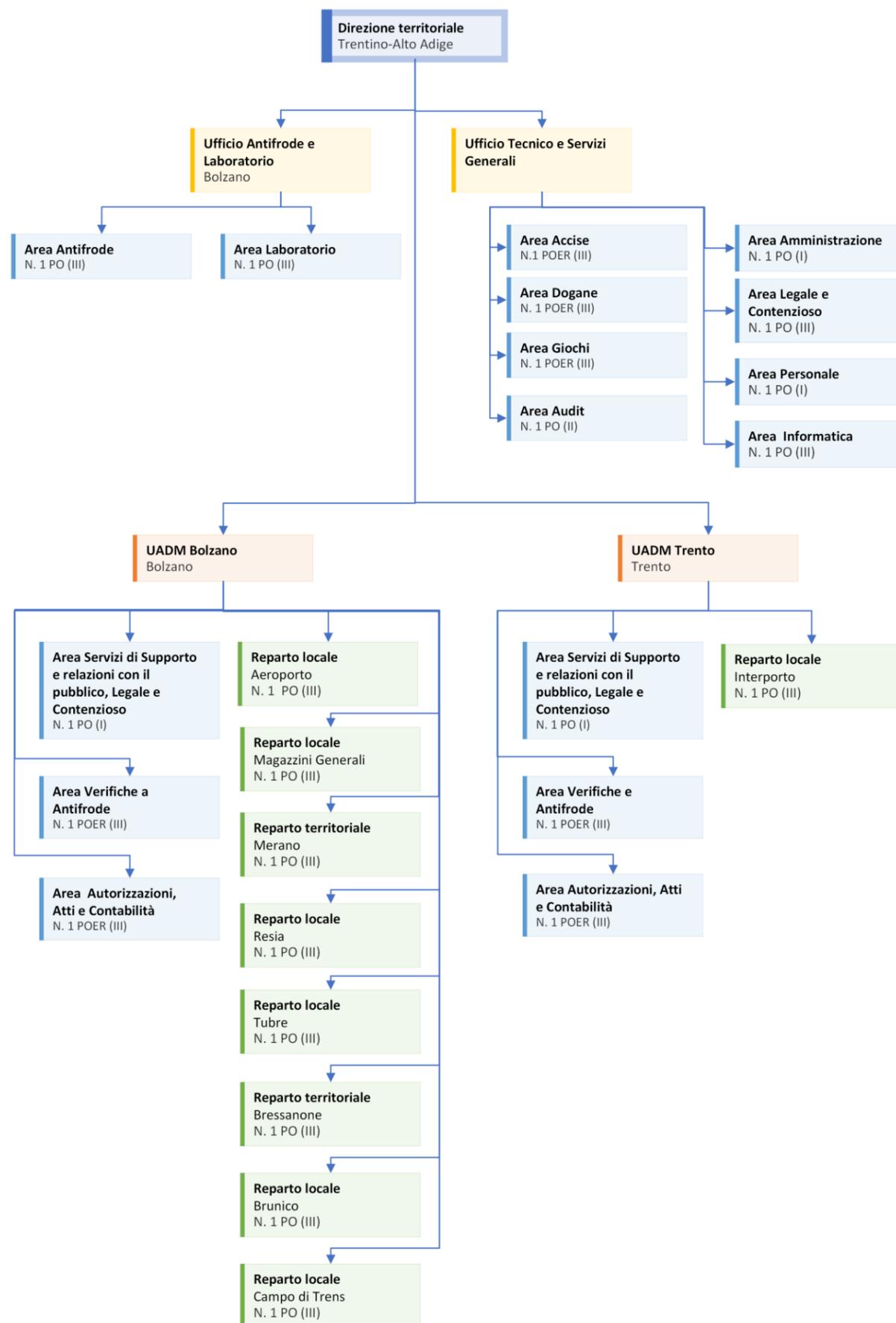












QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIEGO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
Attivazione Area EP	Viene auspicata l'attivazione dell'Area EP nell'ambito della riorganizzazione, al fine di attribuire incarichi in alternativa alle figure delle POER.	Sì, Appr.	La Direzione Organizzazione e trasformazione digitale, sotto il profilo tecnico-organizzativo condivide la proposta in questione. Vi è necessità, tuttavia, di un orizzonte temporale di media proiezione per formulare - a cura della Direzione del Personale - criteri e budget di riferimento e stabilire, quindi, come alimentare tale facoltà. L'attività si innesta, quindi, in un contesto più ampio.
Criteri di mappatura delle POER e PO per le Strutture territoriali	Viene rappresentato che la mappatura delle attività, sia delle Direzioni territoriali sia degli UADM e la relativa pesatura, nonché il numero e la pesatura delle POER e delle PO, deve essere seguita dalla mappatura dei processi e dalla relativa attribuzione delle competenze.	Appr.	Si rappresenta che la ricognizione della mappatura dei processi è un'attività condotta annualmente in occasione dell'aggiornamento del PIAO, nella quale vengono identificate le responsabilità di processo e gli esecutori di ciascuna fase. Da ultimo è stata anche rielaborata la complessiva attribuzione dei poteri provvedimentali che sono la strutturata ragione dei carichi di lavoro conseguenti. È, quindi, di tutta evidenza che il programma seguito dall'Agenzia nell'individuazione dei relativi poteri provvedimentali e procedurali è la diretta conseguenza dei carichi di lavoro connessi.
	Viene rilevato che il criterio generale di un minimo di quattro persone da coordinare, debba essere meglio calato nella realtà di tutti gli Uffici, includendo anche i responsabili delle articolazioni.	No	Non si ritiene opportuno accogliere tale osservazione, poiché il criterio del minimo di quattro persone da coordinare è stato stabilito al fine di garantire un'equilibrata distribuzione delle responsabilità di coordinamento, nonché per ottimizzare l'efficienza organizzativa complessiva.
	Per le Strutture territoriali con due sedi di servizio, si propone l'allocazione di "posizioni di coordinamento" (PO) presso il secondo plesso, per quanto attiene all'Ufficio "Servizi generali, Area Personale e Informatica" e per le Aree dell'Ufficio "Tecnico", analogamente a quanto previsto nel documento per l'Ufficio Antifrode.	Sì	La Direzione Organizzazione e trasformazione digitale condivide la proposta in questione. Pertanto, per la Direzione territoriale a sviluppo interregionale è prevista l'attribuzione di un ulteriore incarico di PO per ciascuna sede secondaria da incardinare nell'ambito dell'Ufficio "Servizi generali".
	Non è ritenuta chiara la modalità di attribuzione di posizioni di responsabilità su semplice "base numerica" (fino a 9 dipendenti o superiore), tenendo conto della carenza organica di alcune strutture.	Appr.	La consistenza numerica del personale costituisce un primo indicatore per valutare la complessità operativa e gestionale di una Struttura, in quanto riflette sia l'ampiezza delle attività svolte sia la pluralità dei processi organizzativi da coordinare. Di conseguenza, la responsabilità della sua conduzione è correlabile anche a tale dimensione. Inoltre, è necessario significare che tale valore numerico non è riferibile al contesto territoriale dove la mappatura è stata effettuata esclusivamente con riferimento alle unità organizzative. Infatti, è stata pienamente accolta l'eliminazione di ogni valore di dotazione effettiva nel modello di "mappatura" del territorio.
	Non è ritenuta chiara la ratio di collegare la pesatura delle POER alla graduazione degli Uffici. La "pesatura" dovrà includere i carichi di lavoro dei Monopoli e affrontare la disomogeneità dei sei criteri proposti dall'Agenzia, che basano l'assegnazione degli incarichi su criteri numerici legati alla "carenza media nazionale".	Appr.	La graduazione degli Uffici è connessa alla complessità operativa e gestionale, nonché all'impatto delle funzioni svolte sull'efficacia complessiva dell'organizzazione. Di conseguenza, l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali e la pesatura delle POER non possono non riflettere - in maniera coerente - tale livello di complessità e, dunque, la rilevanza strategica dell'Ufficio. Risulta, infatti, non condivisibile non connettere la pesatura delle POER alla graduazione degli Uffici. Gli uffici hanno un determinato livello di riferimento in un modello oggettivo che si basa su valori quantitativi di lavoro e, conseguentemente, le Posizioni Organizzative ad elevata responsabilità - quale parte integrante di questo processo amministrativo - non possono avere criteri di

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIENO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
<p>Criteria di mappatura delle POER e PO per le Strutture territoriali</p>			<p>bilanciamento non omogenei. Infatti, la "pesatura" include i carichi di lavoro che sono conseguenza dei numeri di riferimento presenti nel <i>data warehouse</i> dell'Agenzia. È stato espunto dal modello territoriale ogni riferimento di calcolo alla "carenza media nazionale".</p>
	<p>Viene rilevato che nella distribuzione delle POER si registra una maggiore valorizzazione delle Aree tecniche rispetto alle Aree gestionali, malgrado le loro funzioni strategiche di gestione delle risorse umane e di funzioni o logistiche e di sicurezza. Si propone di elevare a rango di POER gli Uffici Servizi generali.</p>	<p>Sì</p>	<p>La mappatura è stata condotta al fine di massimizzare l'attività degli Uffici locali ADM e attribuire alle articolazioni in questione responsabilità di gestione che siano coerenti alle funzioni effettivamente conferite e/o da assicurare. Ci si riferisce, in particolare, agli accertamenti tributari, alle attività di rendicontazione contabile e agli sviluppi operativi antifrode. Sulla base delle osservazioni formulate, che appaiono condivise in maniera trasversale da diverse Organizzazioni Sindacali, la Direzione Organizzazione e trasformazione digitale condivide la proposta e rappresenta quanto segue: l'assetto organizzativo dell'Ufficio "Servizi Generali" è stato aggiornato, in primo luogo separando l'Area Informatica dall'Area Personale, al fine di garantire una più equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le due unità organizzative. In tale contesto, è stata, inoltre, attribuita un'ulteriore PO presso ciascuna Direzione territoriale.</p> <p>Sono stati, altresì, adottati interventi ulteriori, consistenti nella rimodulazione degli incarichi di Posizione Organizzativa di Elevata Responsabilità (POER) delle Strutture de-quotate - passando dal I al II livello - per recuperare risorse finanziarie a sostegno delle proposte delle OO.SS.. Le risorse recuperate risultano sufficienti per consentire l'attribuzione di incarichi POER di III livello all'Area Amministrazione dell'Ufficio "Servizi Generali" presso otto (8) Direzioni territoriali.</p> <p>Pertanto, è stato adottato un criterio oggettivo che prevede l'assegnazione prioritaria degli incarichi POER di III livello alle Direzioni territoriali a sviluppo interregionale. Ciò per tener conto della maggiore complessità operativa delle medesime. Le ulteriori due risorse disponibili sono state successivamente impiegate per attribuire incarichi POER di III livello all'Area Amministrazione dell'Ufficio "Servizi Generali" incardinata presso le Direzioni territoriali a sviluppo regionale, seguendo un ordine di assegnazione basato sulla "pesatura" - elemento oggettivo di carico di lavoro nel nuovo modello di pesatura - e, in subordine, il numero degli Uffici locali ADM. L'applicazione di tale criterio ha consentito l'attribuzione di una ulteriore POER all'Area Amministrazione degli Uffici nell'ambito della Direzione territoriale Lombardia e della Direzione territoriale Sicilia.</p>
	<p>a) Viene rilevato che la distribuzione delle posizioni organizzative - fermandosi alle Aree e Distaccamenti - lascia fuori l'individuazione di incarichi di responsabilità nei circa 60 "Reparti".</p> <p>b) Viene auspicata l'attuazione dell'articolo 54 del CCNL che prevede il riconoscimento di responsabilità per il personale di ex seconda Area (oggi Area Assistenti).</p>	<p>Sì, Appr.</p>	<p>a) In relazione all'osservazione formulata riguardante la possibilità di attribuire incarichi di responsabilità nelle Strutture di tipo "Reparto", che sembra esser condivisa a fattor comune da diverse OO.SS., la Direzione Organizzazione e Trasformazione digitale condivide a pieno la proposta in questione e rappresenta quanto segue: è stato ridefinita la mappatura degli incarichi prevedendo una PO per ogni Struttura organizzativa.</p> <p>b) La proposta formulata di attuazione dell'articolo 54 del CCNL è condivisibile, in quanto va nella direzione di valorizzare la professionalità del personale. L'attuazione di tale istituito va inquadrata nell'ambito delle disponibilità delle risorse del fondo per il finanziamento di tali indennità.</p> <p>Il testo regolamentare prevede che "Le Aree, le Aree territoriali e i Distaccamenti locali possono essere articolati in Sezioni rette da un funzionario, denominato "Capo Sezione". Nel caso in cui la Sezione non abbia rappresentanza all'esterno dell'Agenzia, e alla medesima non sia assegnato alcun funzionario, le funzioni di "Capo Sezione" possono essere attribuite ad un assistente". Per tali Strutture è, inoltre, possibile prevedere la conduzione da parte di un assistente a cui può</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIIEGO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
<p>Criteria di mappatura delle POER e PO per le Strutture territoriali</p>			<p>essere attribuito l'indennità di specifica responsabilità, nell'ambito della disponibilità di risorse. Gli aspetti inerenti al tema prospettato saranno esaminati dalla Direzione del Personale competente in materia nell'ambito delle previste relazioni sindacali.</p>
	<p>Viene rappresentato che la proposta di allocazione delle posizioni di responsabilità all'interno dell'Agenzia prescinde da una compiuta definizione dell'articolazione territoriale di tutte le strutture operative di ADM. In assenza di maggiori informazioni e puntuali indicazioni in merito alle modalità con le quali le Direzioni territoriali dovranno garantire le preesistenti funzioni istituzionali di programmazione, coordinamento e controllo degli Uffici locali ADM, in aggiunta agli ulteriori compiti di gestione ed amministrativa attiva, non consente una corretta ed equa ponderazione dei carichi di lavoro e delle risorse necessarie a tali finalità che dovrebbero, a cascata, definire le allocazioni delle POER e PO. Ciò risulta di maggiore rilevanza per le Direzioni territoriali a sviluppo interregionale per le quali la riforma organizzativa prevede la figura del Direttore territoriale aggiunto.</p>	<p>Appr.</p>	<p>È utile significare che la proposta di allocazione delle posizioni di responsabilità è stata formulata tenendo conto dell'articolazione territoriale delle Strutture, così come delineata, e delle declaratorie che definiscono le competenze attribuite a ciascuna di esse. In relazione alle strutture "Servizi Generali" e "Ufficio Tecnico", si rappresenta che è prevista per ogni Area in cui si articolano una POER o una PO sulla base della metodologia utilizzata per la mappatura di tali incarichi.</p>
	<p>Viene richiesto di acquisire indicazioni in merito alle allocazioni dei presidi ed alle strutture interne previste per gli Uffici delle Direzioni territoriali, in particolare, per quanto attiene all' Ufficio "Servizi generali" e per l'Ufficio "Tecnico". Le strutture "Servizi Generali" e "Ufficio Tecnico", diversamente da Laboratori e Uffici Antifrode, non prospettano eventuali posizioni di coordinamento, in analogia a quanto predisposto per gli UADM nei termini di "Distaccamento" o "Reparto". All'attualità tali posizioni di coordinamento sono presenti e coperte da PO e/o IdR</p>	<p>Sì</p>	<p>In relazione all'osservazione formulata di prevedere posizioni di coordinamento, la Direzione Organizzazione e trasformazione digitale condivide la proposta e rappresenta che per le Direzioni territoriali a sviluppo interregionale è prevista l'attribuzione di una PO per le sedi secondarie da assegnare all'Ufficio "Servizi generali".</p>
	<p>In considerazione dei carichi di lavoro e delle responsabilità nei tre ambiti, viene presentata una proposta di rimodulazione delle POER le Aree Dogane, Accise (POER di I o II fascia all'Area Accise, di III per l'Area Dogane) e di attribuzione di una PO all'Area Giochi.</p>	<p>No</p>	<p>In merito alla proposta di rimodulare gli incarichi attribuiti alle Aree Tecniche, si evidenzia l'assenza di elementi che possano oggettivamente supportare adeguatamente tale argomentazione. A tal fine, si significa che il modello di ripartizione degli incarichi di responsabilità individua le Aree in argomento quali snodi di ugual rilevanza operativa delle Strutture tecniche istituite presso le Direzioni territoriali. La proposta formulata sembra invece segnalare un rango di minor importanza all'Area Giochi e ciò non può essere condiviso.</p>
	<p>Con riferimento alle POER nelle Direzioni territoriali, viene evidenziato che le stesse sono tutte classificate in terza fascia retributiva al di là della consistenza di ogni Direzione, sia in termini di UADM dipendenti, sia in ordine alla consistenza del personale amministrato da ciascuna Struttura.</p>	<p>No</p>	<p>Si rappresenta che l'assetto organizzativo delineato ha inteso valorizzare primariamente l'Area dell'Ufficio locale ADM dove è incardinata la figura dell'agente contabile, attribuendo ad ognuna di esse una POER; ciò in virtù delle fondamentali attività di lavoro che svolge tale funzionario che, rivestendo la qualifica di soggetto con responsabilità contabili, è tenuto annualmente alla resa del conto giudiziale per il visto di regolarità delle Ragionerie distrettuali dello Stato e per il giudizio di conto della Corte dei conti. In virtù di quanto precede, l'attribuzione delle POER in terza fascia retributiva presso le Direzioni territoriali rappresenta una soluzione calibrata e vincolata con riguardo alle risorse disponibili.</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIIEGO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
<p>Criteria di mappatura delle POER e PO per le Strutture territoriali</p>	<p>Viene osservato che non è prevista l'attribuzione di una PO agli Uffici Laboratorio (ad eccezione di 4) e ciò potrebbe creare dei problemi, ad esempio, per eventuali prolungati periodi di assenza del Dirigente. Si propone di valutare che agli Uffici Laboratori Chimici venga assegnata una POER e/o una PO con specifiche competenze ad oggi non contemplata</p>	<p>Sì, in gran parte.</p>	<p>In relazione all'osservazione formulata, che sembra esser condivisa a fattor comune da diverse OO.SS., la Direzione Organizzazione e Trasformazione digitale condivide la proposta e rappresenta che nella elaborazione aggiornata della mappatura degli incarichi, è prevista l'attribuzione di una PO per ogni Ufficio Laboratorio.</p>
	<p>Viene rappresentata l'opportunità di valutare la creazione alle dipendenze delle Aree, in Uffici ad alta concentrazione di personale e/o di particolare complessità, più Sezioni, aventi competenze specifiche gestionali e tecnico tributario.</p>	<p>Sì</p>	<p>La proposta formulata, che sembra esser condivisa a fattor comune da diverse OO.SS., è condivisibile in linea generale da parte della Direzione Organizzazione e Trasformazione digitale. Nella elaborazione aggiornata della mappatura degli incarichi, è prevista l'attribuzione di una PO all'Area "Autorizzazioni, Atti e Contabilità, Verifiche e Antifrode", coordinata dalla POER attribuita a tale Area; ciò in quanto tale unità organizzativa è caratterizzata da particolari complessità derivanti dalla integrazione di competenze gestionali attribuite ad Aree distinte in altri assetti.</p>
	<p>Viene auspicata un maggiore equilibrio negli incarichi delle PO tra centro e territorio.</p>	<p>Sì</p>	<p>Il modello di distribuzione degli incarichi è stato rimodulato al fine di prevedere una ulteriore Area nell'Ufficio Servizi generali, separando l'Area Informatica dall'Area Personale per una migliore allocazione delle risorse anche in relazione alle specifiche competenze operative. Sono state, inoltre, attribuite, in tal senso, PO a tutte le Aree degli Uffici Laboratorio, a ciascun Reparto locale e territoriale e all'Area "Autorizzazioni, Atti e Contabilità, Verifiche e Antifrode" degli Uffici locali ADM. Questi interventi consentono di ampliare il numero di PO attribuite al territorio e definiscono una nuova ripartizione degli incarichi per le Strutture centrali, che passa dal 26% al 23% rispetto al totale, mentre per le Strutture territoriali si passa dal 74% al 77%.</p>
	<p>Non è chiara l'attribuzione di una POER e spesso di 4/5 PO agli Uffici de-quotati, anche in considerazione del numero di unità di personale in tali Uffici; tali de-quotazioni determinano una ripartizione non omogenea nell'attribuzione degli incarichi.</p>	<p>Appr.</p>	<p>Per garantire coerenza con quanto rappresentato sia in sede OO.PP.II. dai rappresentanti designati dalle OO.SS., sia nelle note ufficiali delle medesime - che hanno sempre sottolineato l'importanza di tali articolazioni organizzative - l'Amministrazione ha condiviso l'intento di valorizzare il territorio mediante una distribuzione più capillare degli incarichi e delle responsabilità. Alle "Aree territoriali" o ai "Distaccamenti locali" frutto di Uffici de-quotati sono state, quindi, assegnate nuove PO in aggiunta a quelle già esistenti, incrementando semplicemente il valore di una unità. Infatti, gli Uffici che in prospettiva verranno de-quotati hanno all'attualità un simil numero di incarichi oltre l'impiego di un dirigente. Pertanto, l'assetto organizzativo proposto è la normale conseguenza di una richiesta corale prodotta dalle medesime OO.SS. alla fine del 2023 e nel primo semestre del 2024, di valorizzazione degli Uffici locali a proiezione organizzativa di livello non dirigenziale. Sembrano, quindi, non conciliabili le osservazioni presentate nel primo semestre 2024 dove si richiede una attenzione particolare per quegli Uffici oggetto di rimodulazione e poi richiedere una minor valorizzazione di quelle stesse realtà organizzative.</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIENO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
<p>Criteria di mappatura delle POER e PO per le Strutture centrali</p>	<p>Viene rappresentato che per il 2^o criterio di mappatura, relativo alle PO per "funzioni e progetti speciali" per le Strutture centrali, non sono fornite specificazioni in ordine alla modalità di applicazione.</p>	<p>Appr.</p>	<p>Si rappresenta che tale previsione per le Direzioni centrali è finalizzata a disporre, per ciascuna Struttura, di un incarico di PO di cui avvalersi per funzioni e/o progetti speciali al fine di assicurare una efficace supervisione delle iniziative trasversali e/o dei progetti innovativi. Infatti, l'Agenzia operando in un contesto ad alto impatto finanziario si trova spesso a dover affrontare mutamenti legislativi non prevedibili che richiedono veloci approfondimenti di responsabilità delle Direzioni centrali.</p>
	<p>In relazione al 3^o criterio relativo all'attribuzione delle PO per ogni Ufficio dirigenziale di livello non generale, viene richiesta quale è l'allocatione nei vari Uffici nonché il numero di dipendenti da coordinare.</p>	<p>Sì</p>	<p>Al fine di consentire alle OO.SS. di avere la piena conoscenza della tematica in oggetto, la Direzione Organizzazione e Trasformazione Digitale si è resa disponibile a fornire la documentazione relativa alla "mappatura" degli incarichi di POER, PO e di quelli disciplinati dall'articolo 54 del vigente CCNL. Tale documentazione, comprensiva degli organigrammi delle Direzioni territoriali contenenti le "mappature" di POER e PO, è stata trasmessa alla Direzione del Personale. Per quanto attiene il numero di dipendenti da coordinare, si rappresenta che è già stato stabilito con la formulazione del quarto criterio per l'incardinamento delle POER e PO.</p>
<p>I principi della riorganizzazione</p>	<p>Con riferimento alle Direzioni territoriali viene evidenziato che non si riscontrano gli stessi criteri adottati per le Strutture Centrali.</p>	<p>Appr.</p>	<p>Si rappresenta che con Direttiva prot. n. 633637 del 14 ottobre 2024 è stata indicata la previsione di una verifica dell'allineamento delle competenze regolamentari tra le Strutture centrali e le Strutture territoriali con, eventuale, riformulazione delle unità centrali.</p>
	<p>a) Viene rappresentato che la ripartizione proposta presenta punti di attenzione come il caso di Lampedusa con 1 dirigente, 1 POER e 1 PO e dell'Ufficio declassato dell'Aquila che se anche sede DDA, non è presente né dirigente né POER. b) Non è chiara la motivazione di attivare, presso le direzioni interregionali, più uffici dirigenziali Antifrode indipendentemente dalle competenze territoriali della Direzione, anche nei casi di presenza di un solo ufficio locale ADM.</p>	<p>No</p>	<p>a) Riguardo alle osservazioni formulate, si rappresenta che, per quanto riguarda l'UADM Lampedusa, il modello organizzativo attua le disposizioni del testo regolamentare. In particolare, il Regolamento individua gli Uffici locali ADM secondo parametri di competenza territoriale, di attività prevalenti nell'ambito dei settori di competenza dell'Agenzia ovvero delle relative attività a presidio del territorio e dei confini doganali. A tal fine, si rappresenta il significativo ruolo rappresentato dall'UADM Lampedusa di presidio territoriale e di garanzia per l'adempimento dell'attività di lavoro demandate all'Agenzia direttamente dalla legge. In riferimento all'osservazione concernente L'Aquila, si rappresenta che presso tale città sarà istituito l'Ufficio regionale Antifrode e che sarà sede del Direttore territoriale aggiunto, figura prevista dal Regolamento di Amministrazione, pertanto, la città vive un potenziamento organizzativo e non un depotenziamento. b) Si rappresenta che in relazione all'osservazione formulata le articolazioni territoriali Antifrode sono attuazione della nuova visione strategica della materia e delle annesse competenze. Infatti, va ricordato – come esposto in sede OO.PP.II. - che tale materia costituisce tra i più rilevanti principi cardine della riforma organizzativa. Ciò è stato indicato nelle diverse relazioni depositate in atti agli Organi di <i>governance</i> dell'Agenzia da parte dell'Autorità di vertice dell'Amministrazione. Infine, è in attuazione di un altro principio cardine della riforma, costituito dalla regionalizzazione delle Strutture più importanti, ovvero la ripartizione del territorio in contesti amministrativi più aderenti, ove possibile, alla suddivisione prevista dalla Carta costituzionale.</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Si), DINIIEGO (No) APPROFONDIMENTO (Apr.)	MOTIVAZIONE
I principi della riorganizzazione	Viene evidenziata la mancata valorizzazione di uffici anche di confine, e l'assenza tra le strutture territoriali di uffici come l'aeroporto di Salerno e Chiasso.	Apr.	Il modello elaborato, di tipo comparativo tra tutte le Strutture, esamina una serie di indicatori, tra cui sono presenti elementi di specificità per le tipologie di Strutture in argomento. In relazione alle Strutture citate, si rappresenta che non sono punti organicamente rilevati. Infatti, per la Struttura aeroportuale il Direttore <i>pro-tempore</i> dell'Ufficio di Salerno non ha individuato la necessità di un presidio permanente. Per quanto riguarda Chiasso, invece, l'attività di servizio lì espletata, come già segnalato dalla Direzione territoriale Lombardia, potrà, nel tempo, essere oggetto di intervento secondo moduli organizzativi e di lavoro alternativi. Tale evoluzione sarà attuata dalla Direzione territorialmente competente in coerenza con tutti i vincoli normativi, contabili e organizzativi.
	Viene rappresentata che per gli UADM di III, IV e V livello l'accorpamento delle competenze nell'Area "Servizi di supporto e relazioni con il pubblico, Legale e Contenzioso" può costituire una criticità e ne viene proposta la separazione in considerazione della possibile prevalenza della competenza in ambito legale quale criterio per l'attribuzione dell'incarico di responsabile di tale Area, che potrebbe favorire l'assegnazione ad un funzionario esperto in materie legali, rispetto ad un altro funzionario, ancorché espertissimo di Staff e Supporto.	No	Il numero e l'articolazione degli Uffici è tesa ad assicurare la valorizzazione dei carichi di lavoro e delle attività sviluppate dalle singole articolazioni. Il presidio delle attività accudite dall'Ufficio è svolto sulla base delle competenze del personale di ciascuna Area, che non devono necessariamente convergere nella figura del responsabile, che, pertanto, non deve possedere obbligatoriamente le competenze relative all'ambito legale.
Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Lombardia	Nell'ambito della Direzione territoriale Lombardia non viene compresa la <i>ratio</i> per la "de-quotazione" dell'UD di Pavia che ha 36 dipendenti e la qualificazione della SOT di Luino a Reparto Locale. Viene proposto di attribuire la POER dell'Area Legale e Contenzioso dell'UADM Lombardia 4 di Malpensa al Distaccamento locale dell'aeroporto.	No	<p>La de-quotazione dell'Ufficio in argomento è definita sulla base del modello comparativo adottato per la riorganizzazione territoriale, confrontando gli Uffici della Direzione territoriale di riferimento tramite una serie di indicatori, al fine di determinarne la rilevanza organizzativa nell'ambito del nuovo assetto.</p> <p>Il modello comparativo adottato per la riorganizzazione territoriale si fonda su cinque indici di sistema:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la compatibilizzazione delle attività doganali con quelle dei monopoli in termini di loro distribuzione sul territorio; - la numerosità delle attività di lavoro dei vari Uffici in termini di provvedimenti emessi e di controlli eseguiti nel campo delle accise e delle dogane; - la conformazione territoriale in termini di distanze tra i centri di unità organizzative; - la coerenza organica con le disposizioni normative in vigore che prevedono, salvo eccezioni, un rapporto tra personale impiegato e personale dirigenziale di 40 a 1; - la generale distribuzione organica ed effettiva delle risorse sul territorio. <p>Con riferimento a tale modello, si rappresenta che l'Ufficio delle dogane di Pavia costituisce, al momento, una delle sedi territoriali con minor sviluppo organizzativo su tutta la regione e ciò genera un forte vincolo in termini di proiezione tecnica e organizzativa.</p> <p>Inoltre, nella città di Pavia non si registra la presenza di una sede distaccata dei monopoli, che rende, allo stato, altamente complessa la costituzione di un Ufficio unico ADM con competenze in materia di monopoli, dato che il personale impiegato presso la città non ha mai sviluppato competenze in materia di giochi e tabacchi, trattandosi di attività svolte nella totalità in altre sedi della regione.</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIEGO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
			<p>Infine, in merito all'attribuzione degli incarichi, si rappresenta che la mappatura è determinata sulla base dell'applicazione di una metodologia che si fonda su criteri progressivi e oggettivi e non su scelte locali che possono essere invece frutto di distorsioni soggettive.</p>
<p>Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Veneto e Friuli-Venezia Giulia</p> <p>Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Veneto e Friuli-Venezia Giulia</p>	<p>Per la Direzione territoriale Veneto e Friuli-Venezia Giulia è proposta l'attivazione di PO presso le seguenti Strutture:</p> <p>a) Reparto Locale di Punto Franco Vecchio dipendente dall'UADM Friuli-Venezia Giulia 1 di Trieste;</p> <p>b) Reparto Locale di Pontebba e Reparto locale di Porto Nogaro, entrambi dipendenti dall'UADM Friuli-Venezia Giulia 2 di Udine, eventualmente riducendo di due PO la dotazione dell'Area Territoriale di Pordenone;</p> <p>c) Reparto Locale di Ronchi dei Legionari Aeroporto;</p> <p>d) una PO al Reparto territoriale di Portogruaro (UADM Veneto 1);</p> <p>e) una PO per il Reparto territoriale MMGG di Verona;</p> <p>f) una POER per l'aeroporto di Treviso e una per l'aeroporto di Verona;</p> <p>g) una POER per l'Area territoriale di Adria (UADM Veneto 5 di Padova)</p>	<p>Sì, in gran parte.</p>	<p>La proposta di attribuire una PO per ciascun Reparto territoriale elencata ai punti a) b) c) d) ed e) è ritenuta condivisibile e, pertanto, è stata elaborata una nuova mappatura che ne preveda l'implementazione.</p> <p>Infine, con riferimento alla proposta di attribuzione degli incarichi POER alle unità organizzative indicate ai punti f) e g), si evidenzia che la mappatura è stata definita applicando una metodologia fondata su criteri progressivi e oggettivi, finalizzata all'individuazione dello specifico incarico da assegnare a ciascuna unità organizzativa.</p>
<p>Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Piemonte e Valle d'Aosta</p>	<p>a) Nell'ambito della Direzione territoriale Piemonte e Valle d'Aosta, viene proposta l'attribuzione di una POER per il Distaccamento locale di Orbassano, relativo all'UADM Piemonte 1 di Torino, in quanto centro di un consistente numero di operazioni doganali.</p> <p>b) Non è chiaro la qualificazione della SOT di Alba (UADM Piemonte 4 di Cuneo) come Reparto territoriale, in quanto unità operativa caratterizzata da operazioni doganali e accise di grande rilievo trattandosi di un territorio economico molto importante e in cui operano importanti Società come ad esempio Ferrero spa, Miroglio spa, Mondo spa, Campari, Diageo, Sibona, Barbaresco, ecc.; nella SOT prestano servizio 7 dipendenti all'attualità gestita ma che necessiterebbe del doppio di personale e distante da Cuneo 50 chilometri con strada molto disagiata.</p> <p>c) Viene rilevato che non è stato previsto l'aeroporto di Cuneo, che all'attualità conta circa 4.000 movimenti annui secondo i dati di Assoaeroporti.</p> <p>d) Si segnala che per l'UADM Piemonte 3 di Novara, che accorpa l'UD di Biella e l'UD di Vercelli, classificato in 3^ fascia, dovrà coordinare 94 dipendenti e un territorio molto vasto, andrebbero previste 2 POER e anche 2 PO per l'area "Supporto" e per l'area "Legale e Contenzioso" procedendo alla scissione delle stesse (ovvero portando l'Ufficio in 2^ fascia).</p>	<p>Appr.</p>	<p>a) In relazione all'attribuzione degli incarichi di PO e POER alle Strutture, si rappresenta che la relativa "mappatura" è stata definita sulla base di criteri oggettivi che definiscono le modalità di individuazione degli incarichi alle unità organizzative in base ai parametri dimensionali identificati.</p> <p>b) Per quanto riguarda le Strutture citate, si rappresenta che la qualificazione è stata condotta secondo criteri dimensionali oggettivi che sono alla base del modello di mappatura elaborato per la definizione dell'assetto organizzativo.</p> <p>c) Con riferimento all'aeroporto di Cuneo, si rappresenta che non costituisce un punto organicamente rilevato in quanto il Dirigente <i>pro-tempore</i> dell'Ufficio delle dogane di Cuneo non ha individuato, nel tempo, la necessità di un presidio permanente.</p> <p>d) In relazione all'UADM Piemonte 3, la graduazione risultante deriva dall'applicazione della metodologia di tipo comparativo che effettua un confronto tra tutte le Strutture sulla base di indicatori operativi misurabili, al fine di determinare in modo oggettivo le dimensioni impiegate dal metodo in uso all'Agenzia, fondato sulla metodologia Hay.</p> <p>e) Riguardo agli aspetti di carenza di personale, si rappresenta che l'attenzione da parte dell'Amministrazione verso tale criticità è dimostrata dalla indizione del bando di concorso pubblico a complessivi 564 posti, area Funzionari in data 12 febbraio 2024. Tale bando è finalizzato all'acquisizione di un cospicuo numero di unità di personale, al fine di fronteggiare alle esigenze funzionali delle Strutture che a livello territoriale registrano un più elevato tasso di scopertura della dotazione organica dell'Area Funzionari.</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIEGO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
	<p>e) Viene rappresentato per l'UADM Piemonte 5 di Verbanco-Cusio-Ossola) e per l'UADM Valle d'Aosta (classificati in V fascia) una grave carenza di personale, unitamente alla indisponibilità di competenza in materia di monopoli. Per l'UADM Valle d'Aosta viene osservato che la dotazione organica risulterebbe al 95%, ma ciò in conseguenza di una dotazione basata nel 2016 unicamente sui presenti e sottostimata.</p>		
<p>Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Liguria</p>	<p>Per la Direzione territoriale Liguria viene rappresentato che:</p> <p>a) non appare opportuna la creazione dell'UADM di Genova che riporta indietro di dieci anni prima della creazione di 2 Uffici (Genova 1 e Genova 2) per superare le inerenti difficoltà operative e gestionali;</p> <p>b) la Sezione Magazzini dell'UADM di Genova necessiterebbe di più di una PO a causa delle incombenze a cui va incontro;</p> <p>c) il "reparto viaggiatori" dell'UADM di Genova attualmente incardinato nella SOT di Passo Nuovo dovrebbe invece costituire, per il volume di viaggiatori e merci, una unità a sé stante come Distaccamento locale Viaggiatori porto e con l'assegnazione di 1 PO;</p> <p>d) la de-quotazione dell'UD di Imperia (30 dipendenti) non tiene in considerazione del suo discreto traffico crocieristico, dell'aeroporto di Albenga (che peraltro non compare nello schema degli Uffici della Liguria), dell'attività di verifica dell'azienda Piaggio e del coordinamento del CCPD (Centro di Cooperazione di Polizia e Dogana) di Ventimiglia;</p> <p>e) il Reparto territoriale di Sanremo dovrebbe essere destinatario di PO e il Distaccamento locale di Vado Ligure di 2 PO.</p>	<p>Appr.</p>	<p>a) In relazione all'unificazione degli attuali Uffici delle dogane di Genova 1 e Genova 2, si rappresenta che tale intervento, oltre ad essere di natura strategica per assicurare unicità decisionale, ha il fine di coordinare tutte le attività afferenti al Porto di Genova da un unico ufficio dirigenziale che permetterà di integrare le funzioni in un unico polo operativo, così da costituire - per volumi - un <i>hub</i> di ingresso al Paese a servizio di tutta l'economia nazionale. Ciò proprio in considerazione della rilevanza dei traffici gestiti.</p> <p>b) In relazione all'attribuzione di una ulteriore PO alla Sezione Magazzini del Distaccamento locale "Passo Nuovo" si rappresenta che l'istituzione di una seconda PO per all'interno della medesima articolazione organizzativa, già coordinata da altra PO, creerebbe un vincolo gerarchico che contraddice i principi fondanti della figura di posizione organizzativa, determinando così un assetto organizzativo non coerente con quello generale. Infatti, tutti gli incarichi di P.O., proprio per la specificità delle funzioni e l'alto grado di responsabilità che comportano, si configurano come autonomi e distinti, senza alcuna subordinazione gerarchica tra di essi, così come precisato dall'Agenzia per la Rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni in un proprio orientamento applicativo.</p> <p>c) Riguardo all'osservazione inerente al "reparto viaggiatori", si rappresenta che non costituisce un punto organicamente rilevato in quanto la suggerita ripartizione di attività in più unità organizzative operanti sul medesimo luogo non è coerente con i criteri di razionalizzazione su cui si fonda la riorganizzazione.</p> <p>d) In relazione alla de-quotazione dell'Ufficio, si rappresenta che è stata definita sulla base del modello comparativo adottato per la riorganizzazione territoriale, confrontando gli Uffici della Direzione territoriale di riferimento tramite una serie di indicatori, al fine di determinarne la rilevanza organizzativa nell'ambito del nuovo assetto. Sulla base di tali indicatori analitici risulta che l'Ufficio delle dogane di Imperia è, al momento, una delle sedi territoriali con minor sviluppo organizzativo su tutta la regione, generando un forte vincolo in termini di proiezione tecnica e organizzativa. Infine, dall'analisi comparativa in ambito accise e dogane, in periodo pluriennale di valutazione, in relazione agli indicatori impiegati risulta una maggiore attività svolta nel territorio di competenza dell'Ufficio delle dogane di Savona.</p> <p>e) Riguardo alla osservazione di prevedere una PO per ciascun Reparto territoriale, si rappresenta che trattandosi di una proposta ritenuta condivisibile, è stata elaborata una nuova mappatura che ne preveda l'implementazione. Infine, per quanto riguarda l'attribuzione di PO alle unità organizzative, si fa riferimento alla metodologia impiegata per la mappatura, basata su criteri oggettivi basati sulla dimensione organizzativa della Struttura.</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIENO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
<p>Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Emilia-Romagna e Marche</p> <p>Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Emilia-Romagna e Marche</p>	<p>a) Per la Direzione territoriale dell'Emilia-Romagna e Marche viene rappresentato che risultano eccessive le de-quotazioni di 3 UD di questa regione: Reggio Emilia con 33 dipendenti, Forlì-Cesena con 28 dipendenti, Ferrara con 26 dipendenti, in quanto il ridotto numero dei dipendenti non è collegato ad una ridotta attività ADM bensì alle carenze di personale.</p> <p>b) Per la regione Marche viene rappresentato che è auspicabile la regionalizzazione.</p> <p>c) Inoltre, viene evidenziata l'assenza della "seconda sede" sita nella regione Marche, che non pare adeguatamente compensata dall'Ufficio Antifrode Marche, per la specificità dello stesso, né dalla la figura del Direttore Sostituto che non garantisce un presidio costante della regione.</p> <p>d) Per quanto riguarda l'UADM di Ancona, si evidenzia che il relativo aeroporto dovrebbe essere coordinato da una POER per il numero di attività che vi si svolgono.</p>	<p>Appr.</p> <p>Appr.</p>	<p>a) In relazione alla de-quotazione dell'Uffici in argomento, si rappresenta che è stata definita sulla base del modello comparativo adottato per la riorganizzazione territoriale, confrontando gli Uffici della Direzione territoriale di riferimento tramite una serie di indicatori, al fine di determinarne la rilevanza organizzativa nell'ambito del nuovo assetto. Va poi ricordato che le disposizioni normative prevedono, salvo eccezioni di confine o di particolare connotazione territoriale, ai sensi dell'articolo 23-quinquies, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, che "per le Agenzie fiscali (...) il rapporto tra personale dirigenziale di livello non generale e personale non dirigente sia non superiore ad 1 su 40 (oggi 1 a 44)".</p> <p>b) La proposta formulata di regionalizzazione è in piena linea con l'attuale visione strategica dell'Agenzia, ma la sua attuazione è, tuttavia, condizionata all'effettiva disponibilità di posizioni dirigenziali di livello generale, di stretta competenza legislativa.</p> <p>c) Con riferimento alla osservazione di una seconda sede, è necessario significare che l'indicazione di una sola sede per ogni Direzione risulta necessaria ai fini della certa individuazione della persona giuridica per l'imputazione all'Ente degli effetti derivanti dall'adozione dei propri atti e provvedimenti, in quanto, per la prima volta, i Direttori territoriali hanno potestà di gestione attiva.</p> <p>d) Riguardo all'attribuzione di una POER per il coordinamento del Reparto locale di Ancona, si rappresenta che l'assegnazione degli incarichi è stata definita sulla base di criteri oggettivi fondati sulla qualificazione delle unità organizzative e non su scelte locali che possono essere invece frutto di distorsioni soggettive.</p>
<p>Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Lazio e Abruzzo</p>	<p>a) Per la Direzione territoriale Lazio e Abruzzo viene evidenziata che non risulta chiara la de-quotazione dell'UD di Frosinone (33 dipendenti), dell'UD di Viterbo (30 dipendenti) e dell'UD de L'Aquila (34 unità di personale).</p> <p>b) Si rileva che per l'aeroporto di Ciampino (UADM Roma) con circa 40 dipendenti, che gestisce sia il controllo Viaggiatori sia l'antifrode-merci, è prevista una POER e nessuna PO.</p> <p>c) L'Area territoriale di Latina dell'UADM Lazio 4 con sede a Gaeta, oltre alla POER, necessiterebbe per le varie incombenze anche di una PO.</p> <p>d) Il Reparto locale dell'aeroporto di Pescara, il Reparto territoriale di Giulianova e il Reparto locale di Vasto necessita almeno di una PO.</p>	<p>Sì.</p>	<p>a) In relazione alla de-quotazione dell'Uffici in argomento, si rappresenta che è stata definita sulla base del modello comparativo adottato per la riorganizzazione territoriale, confrontando gli Uffici della Direzione territoriale di riferimento tramite una serie di indicatori, al fine di determinarne la rilevanza organizzativa nell'ambito del nuovo assetto. Va poi ricordato che le disposizioni normative prevedono, salvo eccezioni di confine o di particolare connotazione territoriale, ai sensi dell'articolo 23-quinquies, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, che "per le Agenzie fiscali (...) il rapporto tra personale dirigenziale di livello non generale e personale non dirigente sia non superiore ad 1 su 40 (oggi 1 a 44)".</p> <p>b) In relazione all'osservazione, si rappresenta che la stessa risulta condivisibile. Pertanto, viene riformulata la mappatura degli incarichi di PO attribuendo alle unità organizzative di maggior rilievo una Posizione Organizzativa ex CCNL in aggiuntiva alla già assegnata POER. I Distaccamenti locali che vengono così rimodulati sono: il Distaccamento locale Aeroporto di Fiumicino, il Distaccamento locale Aeroporto di Ciampino, il Distaccamento locale Porto di Genova Prà, il Distaccamento locale Punto Franco Nuovo, il Distaccamento locale Aeroporto "Marco Polo" di Tessera, il Distaccamento locale Aeroporto di Orio al Serio e il Distaccamento locale Ponte Chiasso.</p> <p>c) Con riferimento all'osservazione relativa all'Area territoriale di Latina, si rappresenta che il modello - sulla base dei carichi di lavoro registrati - non può prevedere ulteriori attribuzioni d'incarichi.</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIIEGO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
			d) Riguardo alla osservazione di prevedere una PO per ciascun Reparto territoriale, si rappresenta che trattandosi di una proposta ritenuta condivisibile, è stata elaborata una nuova mappatura che ne prevede l'implementazione.
Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Campania	<p>a) Per la Direzione territoriale della Campania viene rappresentato che la previsione dell'Area territoriale di Avellino con una POER e 5 PO alle dipendenze della UADM di Benevento, non farà che aggravare il carico di Benevento, che, come UADM, si troverà a gestire anche il deposito reperti, all'attualità gestito dai Monopoli.</p> <p>b) Per quanto riguarda l'UADM Campania 2 con sede a Salerno, viene rappresentato che andrebbe aumentato il numero di PO in considerazione della presenza di un porto e di un aeroporto, non presenti all'attualità nello schema della Direzione Territoriale Campania.</p> <p>c) Viene evidenziata la necessità di mantenere aperte le SOT di Capri e di Pozzuoli da rimanere in capo all'attuale Ufficio di Napoli 2, futuro UADM Campania 1.</p>	Appr.	<p>a) In relazione all'osservazione formulata in ordine all'Area territoriale di Avellino, si rappresenta che tale Struttura è dotata di competenze proprie che saranno esercitate nell'ambito del territorio di sua competenza, senza gravare sull'Ufficio locale ADM di Benevento. Non esiste, pertanto, nessun possibile aggravamento nei termini formulati.</p> <p>b) In relazione alle Strutture citate, si rappresenta che non sono punti organicamente rilevati. Infatti, per la Strutture in argomento il Dirigente <i>pro-tempore</i> dell'Ufficio di competenza non ha individuato la necessità di un presidio permanente e, pertanto, risulta oggettivamente impossibile prevedere un incarico organizzativo senza una struttura organizzativa.</p> <p>c) In relazione all'osservazione relative alla SOT di Capri e di Pozzuoli, si rappresenta che non sono punti organicamente rilevati nell'ambito del nuovo assetto, in quanto il Dirigente <i>pro-tempore</i> dell'Ufficio di competenza non ha individuato la necessità di un presidio permanente.</p>
Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Sardegna	<p>a) Per la Direzione territoriale della Sardegna viene rilevato che la nuova organizzazione dell'UADM Sardegna 2 con sede a Sassari non prevede una PO per l'Area Legale e Contenzioso e per il Reparto locale di Porto Torres, La Maddalena e Santa Teresa di Gallura, per le quali sono evidenziate attività operative significative.</p> <p>b) Infine, nella logica di garantire e coordinare la vigilanza su una vasta e complessa provincia che comprende due aeroporti e svariati porti, viene rappresentata l'opportunità di prevedere una POER anche per l'istituenda Area Verifiche e Antifrode dell'UADM Sardegna 2.</p>	Sì	<p>a) In relazione alle osservazioni formulate con riguardo all'Ufficio locale ADM Sardegna 2, si rappresenta che a ciascuna unità organizzativa citata è prevista l'attribuzione di una PO.</p> <p>b) Riguardo alla osservazione di prevedere una POER per l'istituenda Area Verifiche e Antifrode dell'UADM Sardegna 2, si rappresenta che il modello prevede l'attribuzione di una POER a tale unità organizzativa.</p>
Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Calabria	<p>a) Per la Direzione territoriale Calabria viene rappresentata la non istituzione dell'UADM con sede a Cosenza, in correlazione alla soppressione dell'UM e in considerazione delle numerose attività svolte nella provincia di Cosenza.</p> <p>b) Non viene compresa la qualificazione a Reparto locale dell'attuale Sot di Vibo Valentia, capoluogo di provincia, con attività portuali e con gestione anche di depositi fiscali, che potrebbe essere coordinata da una PO. Analoghe considerazioni per la Sot di Corigliano.</p>	Appr.	<p>a) Per quanto attiene l'UM con sede a Cosenza, si rappresenta che il nuovo assetto organizzativo prevede di stabilire la sede a Cosenza dell'Ufficio Tecnico per la valorizzazione territoriale. L'articolazione di livello dirigenziale sarà, infatti, investita della gestione dei più rilevanti processi autorizzativi dell'Agenzia in materia di dogane, accise e giochi. Da ultimo, il Responsabile di tale Ufficio svolgerà importanti funzioni previste dal Regolamento di amministrazione.</p> <p>b) In merito all'osservazione sulla qualificazione dell'attuale Sot di Vibo Valentia, si rappresenta che è condotta tramite un modello basato su criteri oggettivi, fondato sulla dimensione organizzativa della Struttura.</p> <p>Riguardo alla osservazione di prevedere una PO per tale Reparto territoriale, si rappresenta che trattandosi di una proposta ritenuta condivisibile, è stata elaborata una nuova mappatura che ne preveda l'implementazione.</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIIEGO (No) APPROFONDIMENTO (Aprr.)	MOTIVAZIONE
Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Sicilia	<p>a) per la Direzione territoriale Sicilia viene rappresentata la necessità di assegnazione di un numero congruo di POER all'Ufficio "Servizi generali", in considerazione della gestione di 38 immobili sul territorio nonché gare di appalto a livello europeo e seguire le problematiche di circa 700 unità di personale e un vasto numero di uffici dipendenti.</p> <p>b) Viene evidenziata la necessità di attribuire una POER ai Distaccamenti locali degli aeroporti di Catania e Palermo, in considerazione del traffico viaggiatori e merci.</p> <p>c) La collocazione dell'UADM Sicilia 1 con sede a Palermo, Sicilia 2 con sede a Catania e Sicilia 3 con sede a Siracusa al terzo livello determina l'istituzione di una unica Area per i Servizi di "Supporto" e "Legale Contenzioso": viene auspicato, invece, l'istituzione di due Aree distinte con l'attribuzione di 2 PO.</p>	Sì, in parte.	<p>a) In relazione alla proposta formulata, che è condivisibile in linea generale, si rappresenta che sulla base delle risorse a disposizione, è stato elaborato un assetto che prevede l'attribuzione di una POER a tale unità organizzativa.</p> <p>b) Si rappresenta che l'attribuzione degli incarichi di POER alle unità organizzative in argomento segue un criterio oggettivo fondato sulla dimensione organizzativa di tali Strutture.</p> <p>c) Infine, la graduazione degli Uffici in argomento è il risultato dell'applicazione del metodo comparativo con tutti gli altri Uffici basati su dati oggettivi; si significa che in accoglimento delle proposte presentate dalle OO.SS. sono stati inseriti nuovi indicatori all'interno del modello al fine di rendere ancor più effettiva la rappresentazione dei carichi di lavoro sulle unità organizzative da istituire. In base all'applicazione di tale metodologia, all'UADM Sicilia 1 è attribuito il II livello di retribuzione variabile, che prevede un assetto organizzativo con l'Area per i Servizi di "Supporto" distinta da quella del "Legale e Contenzioso".</p>
Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Toscana e Umbria	<p>a) Per la Direzione territoriale Toscana e Umbria viene rappresentata la necessità di assegnazione di un numero congruo di POER all'Ufficio "Servizi generali".</p> <p>b) Viene evidenziato che la "de-quotazione" dell'UD di Arezzo non è coerente per le diverse attività che ha sempre svolto e per la sua peculiarità riguardante il commercio dell'oro da parte di diverse aziende.</p> <p>c) Viene rilevata la necessità l'aeroporto di Firenze sia coordinato da una POER.</p> <p>d) La collocazione dell'UADM Umbria con sede a Perugia al terzo livello determina l'istituzione di una unica Area per i Servizi di "Supporto" e "Legale Contenzioso": viene auspicato, invece, l'istituzione di due Aree distinte con l'attribuzione di 2 PO.</p> <p>e) Viene rappresentata l'esigenza di attribuzione di una PO al Reparto locale aeroporto di Perugia.</p>	Sì, in parte	<p>a) La proposta di attribuire una PO per ciascun Reparto territoriale è ritenuta condivisibile e, pertanto, è stata redatta una nuova mappatura che ne prevede l'implementazione.</p> <p>b) La de-quotazione dell'Ufficio in argomento, come espresso in sede di OO.PP.II. e negli incontri sindacali avvenuti, è definita sulla base del modello comparativo adottato per la riorganizzazione territoriale, confrontando gli Uffici della Direzione territoriale di riferimento tramite una serie di indici; il modello comparativo adottato per la riorganizzazione territoriale, che si fonda su cinque indici di sistema, restituisce un livello di maggior rilevanza all'Ufficio delle dogane di Firenze in raffronto a quello di Arezzo, che ha condotto alla individuazione dell'assetto organizzativo.</p> <p>c) Riguardo all'attribuzione di una POER per il coordinamento del Distaccamento locale dell'aeroporto, si rappresenta che l'assegnazione degli incarichi è stata definita sulla base di criteri oggettivi fondati sulla qualificazione delle unità organizzative.</p> <p>d) In relazione alla graduazione dell'UADM Umbria con sede a Perugia, si rappresenta che è il risultato dell'applicazione del metodo comparativo con tutti gli altri Uffici basati su dati oggettivi; si significa che in accoglimento delle proposte presentate dalle OO.SS. sono stati inseriti nuovi indicatori all'interno del modello al fine di rendere ancor più effettiva la rappresentazione dei carichi di lavoro sulle unità organizzative da istituire.</p> <p>e) La proposta di attribuire una PO per ciascun Reparto territoriale è ritenuta condivisibile e, pertanto, è stata redatta una nuova mappatura che ne prevede l'implementazione.</p>
Riorganizzazione Uffici della Direzione territoriale Puglia, Molise e Basilicata	<p>a) Per gli UADM della Direzione territoriale Puglia, Molise e Basilicata viene richiesto per ogni Reparto territoriale si preveda una PO.</p>	Sì, Aprr.	<p>a) La proposta di attribuire una PO per ciascun Reparto territoriale è ritenuta condivisibile e, pertanto, è stata redatta una nuova mappatura che ne prevede l'implementazione.</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIIEGO (No) APPROFONDIMENTO (Apr.)	MOTIVAZIONE
	<p>b) In ordine all'impegno dell'Agenzia di garantire una più efficace gestione delle attività di contrasto ai fenomeni illegali risulta fondamentale garantire per tali attività POER o PO in tutti gli uffici UADM ed in particolare laddove è presente la Direzione Distrettuale Antimafia; pertanto, viene proposto di istituire, unitamente alle POER delle PO per UADM Puglia 4 con sede a Lecce (D.D.A. per 3 province), UADM Molise con sede ai Campobasso (D.D.A. per 2 province), e UADM Basilicata con sede a Potenza (D.D.A. per 2 province).</p> <p>c) Viene, infine, espressa perplessità riguardo alla collocazione dell'UADM Puglia 5 con sede a Taranto in quarta fascia del livello retributivo variabile.</p>		<p>b) In primo luogo, va segnalato che negli uffici UADM Puglia 4, UADM Molise e UADM Basilicata, diversamente da quanto segnalato, è già presente una POER nell'Area "Autorizzazioni, Atti e Contabilità, Verifiche e Antifrode". Pertanto, l'Amministrazione ha garantito anche per queste articolazioni la POER Antifrode. Inoltre, nell'elaborazione aggiornata della mappatura degli incarichi, a seguito delle osservazioni delle OO.SS., è prevista l'attribuzione di un'ulteriore PO alla medesima Area che potrà sviluppare competenze specifiche. Non va poi sottaciuto che, con riguardo al Molise e alla Basilicata, l'Amministrazione ha garantito un nuovo presidio Antifrode regionale in cui oltre all'incardinamento di due uffici dirigenziali sono assicurate ulteriori tre PO. L'assetto antifrode nelle regioni della Puglia, del Molise e della Basilicata è, pertanto, notevolmente aumentato del valore, di circa, il 300%.</p> <p>c) Infine, si significa che la graduazione dell'UADM Puglia 5 con sede a Taranto è il risultato dell'applicazione del metodo comparativo con tutti gli altri Uffici basati su dati oggettivi; si rappresenta che in accoglimento delle proposte presentate dalle OO.SS. sono stati inseriti nuovi indicatori all'interno del modello al fine di rendere ancor più effettiva la rappresentazione dei carichi di lavoro sulle unità organizzative da istituire</p>
PO nella disponibilità dei Direttori territoriali	Non viene condivisa la possibilità di attribuire Posizioni Organizzative nella disponibilità di Direttori territoriali per determinate funzioni e progetti speciali che potrebbero essere destinate invece ad altre attività importanti.	Sì	L'osservazione formulata, che sembra esser condivisa a factor comune da diverse OO.SS., è condivisibile in linea generale. Si rappresenta che è stata elaborata una nuova mappatura degli incarichi in cui le risorse da destinare per le PO nella disponibilità di Direttori territoriali sono impiegate per l'assegnazione degli incarichi ad altre articolazioni territoriali. Accogliendo tale osservazione vengono, quindi, espunte le relative disponibilità per i Direttori territoriali.
Sostituzione per lunghe assenze di PO e POER e indennità PO	<p>a) Viene evidenziata l'assenza di criteri per riconoscimento economico di sostituzioni per assenze molto lunghe delle POER e delle PO, che oggi vengono sostituite senza un reale riconoscimento delle responsabilità.</p> <p>b) Viene proposto di graduare in maniera più articolata le indennità delle PO.</p>	Sì	<p>a) La Direzione Organizzazione e Trasformazione digitale condivide l'osservazione ma rappresenta che le tematiche non sono attinenti al modello di ripartizione. Gli aspetti inerenti al tema prospettato saranno esaminati dalla Direzione del Personale nell'ambito delle previste relazioni sindacali.</p> <p>b) Proprio in ragione di tale richiesta, la Direzione Organizzazione e Trasformazione digitale ha, infatti, elaborato una "mappatura" degli incarichi secondo due diverse proposte. Una prima con tre livelli di indennità per le PO, sulla base della rilevanza delle articolazioni organizzative a cui sono attribuite; una seconda con quattro livelli. Gli aspetti inerenti al tema prospettato saranno esaminati dalla Direzione del Personale nell'ambito delle previste relazioni sindacali.</p>
Indicatori per la graduazione degli Uffici	Viene suggerito di utilizzare per il codice EORI non solo il dato numerico ma anche quello relativo al peso e alla dimensione degli operatori economici.	No	Seppur condivisibile l'assunto, sulla base degli esiti dell'analisi condotta, l'informazione relativa al peso e alla dimensione degli operatori economici costituisce un dato purtroppo non disponibile nell'ambito del patrimonio informativo dell'Agenzia e non è messa a disposizione in modalità certificata Open data da Autorità Pubbliche.
Indicatori per la graduazione degli Uffici	Viene suggerito di utilizzare per il gettito erariale annuale totale anche i dati parziali riferiti ai gettiti delle singole imposte	No	Si rappresenta che la metodologia di confronto tramite indicatori si basa sul principio che ogni indicatore rappresenti una dimensione autonoma della valutazione. Indicatori fortemente correlati tra loro o che rappresentano una relazione gerarchica non

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIENO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
			aggiungono alcun valore informativo, ma ridondanze e possibili distorsioni. In questi casi è, pertanto, metodologicamente più corretto inserire un solo dato.
Indicatori per la graduazione degli Uffici	Per quanto riguarda i Driver utilizzati, in particolare per quello della “finalità”, viene rilevata la criticità nell’utilizzo del dato del personale complessivamente assegnato aggiornato con la scopertura media a livello nazionale, che a parere dell’organizzazione penalizza gli uffici maggiormente carenti.	Sì	L’osservazione formulata, che sembra esser condivisa a fattor comune da diverse OO.SS., è condivisibile in linea generale e, pertanto, il dato viene rimosso dal set di indicatori utilizzati nella metodologia di valutazione.
Indicatori per la graduazione degli Uffici	Viene suggerito di utilizzare, per il criterio della complessità organizzativa, in aggiunta al dato relativo alla presenza di valichi, porti e aeroporti, anche quello relativo ai c.d. luoghi autorizzati.	Sì	In relazione all’osservazione formulata si rappresenta che la presenza dei c.d. luoghi autorizzati è riferibile all’ambito della competenza territoriale di ciascuna unità organizzativa; pertanto, l’indicatore è aggiunto al modello per la determinazione del driver “competenza”.
Indicatori per la graduazione degli Uffici	Viene suggerito di valorizzare porti ed aeroporti non solo con il traffico merci, ma anche con il traffico passeggeri, per la valutazione delle Strutture dirigenziali di livello generale e non generale	No.	Per quanto riguarda l’indicatore proposto dei passeggeri, è utile che non è, purtroppo, disponibile nell’ambito del patrimonio informativo dell’Amministrazione. Tale informazione è reperibile nei portali delle associazioni di categoria Assaeroporti e Assoportori ma, per evidenti ragioni di certezza del dato, non può costituire un valore certificato da una Autorità pubblica.
Indicatori per la graduazione degli Uffici	Ai fini della determinazione della complessità del territorio, si propone di tenere conto della presenza di interporti, per la valutazione delle Strutture dirigenziali di livello non generale	Sì	La proposta formulata è ampiamente condivisibile. Il dato non è disponibile nell’ambito del patrimonio informativo dell’Agenzia ma è reperibile in rete presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti nella sezione Open Data. Si rappresenta che la presenza di interporti è riferibile all’ambito della competenza territoriale di ciascuna unità organizzativa e quindi è aggiunto al modello tra gli indicatori utilizzati nella determinazione del driver “competenza”.
Indicatori per la graduazione degli Uffici	Viene suggerito di utilizzare in sostituzione del numero di pratiche di contenzioso quale indicatore della complessità relazionale, il numero degli atti iscritti a ruolo per la riscossione coattiva, sintomatico di un atteggiamento poco propenso alla definizione degli atti da parte dell’utenza	No	In relazione alla osservazione formulata si rappresenta che il numero di pratiche di contenzioso è più rappresentativo della varietà e della qualità delle interazioni relazionali che un ufficio deve gestire, coinvolgendo interlocutori multipli e situazioni diversificate, dato che l’indicatore proposto si concentra solo sulla specifica area dei debitori insolventi.
Indicatori per la graduazione degli Uffici	Nella voce “numero controlli per il settore dogane, accise e giochi (CONTR)” si propone di tenere conto dei luoghi autorizzati che sono difficili da gestire nelle più ampie circoscrizioni territoriali e del numero di tali luoghi	Sì, in gran parte.	Si rappresenta che la voce in argomento comprende tutti i controlli eseguiti, compresi quelli inerenti ai luoghi autorizzati. In relazione alla osservazione formulata di tener conto dei luoghi autorizzati, si rappresenta che la proposta è condivisibile e che, pertanto, l’indicatore dei luoghi autorizzati viene inserito nel modello per il calcolo del driver “competenza”.
Indicatori per la graduazione degli Uffici	Viene proposto di aggiungere: 1. numero delle righe nelle comunicazioni degli scambi intracomunitari (INTRA);	Sì, in gran parte	Le proposte formulate, che sembrano esser condivise a fattor comune da diverse OO.SS., sono state analizzate e si rappresenta quanto segue.

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIENO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
<p>Indicatori per la graduazione degli Uffici</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. numero dei soggetti obbligati nel settore delle accise obbligati al versamento mensile del tributo (escludendo quindi i soggetti che versano solo i diritti di licenza); 3. numero istanze di rettifica e annullamenti; 4. numero di luoghi autorizzati e di luoghi CAD; 5. numero verifiche per esportatori autorizzati, verifiche end use, depositi doganali e OPO-IPO; 6. movimentazione prodotti energetici ed alcolici per il settore accise escluso il vino e le bevande fermentate diverse dal vino e dalla birra; 7. numero dichiarazioni in ambito energia elettrica e gas naturale di soggetti che versano effettivamente l'imposta; 8. numero dei depositi fiscali e doganali esclusi quelli di vino e di bevande fermentate diverse dal vino e dalla birra; 9. numero di rimborsi e di riaccrediti nel settore delle accise e delle dogane; 10. numero delle dichiarazioni volte a fruire dell'Agevolazione per l'autotrasporto merci in compensazione. 	<p>Sì, in gran parte</p>	<p>a) Si rappresenta che la proposta di aggiunta al modello dell'indicatore 1) è pienamente condivisibile; pertanto, tale indicatore è stato incluso per la determinazione del driver "competenza".</p> <p>b) In relazione all'indicatore 2) si rappresenta che costituirebbe una componente di un indicatore già presente, costituito dall'indicatore "numero codici ditta per il settore accise". Pertanto, in considerazione del fatto che indicatori fortemente correlati tra loro o che rappresentano una relazione gerarchica non aggiungono valore informativo, è metodologicamente non corretto utilizzare tale dato.</p> <p>c) Si rappresenta che la proposta di aggiunta al modello dell'indicatore 3) è pienamente condivisibile; pertanto, tale indicatore è stato incluso per la determinazione del driver "competenza".</p> <p>d) Si rappresenta che la proposta di aggiunta al modello dell'indicatore 4) è pienamente condivisibile; pertanto, tale indicatore è stato incluso per la determinazione del driver "competenza".</p> <p>e) Con riferimento all'indicatore 5), sulla base di un approfondimento con il <i>partner</i> tecnologico, si rappresenta che tali informazioni non sono disponibili a sistema.</p> <p>f) In relazione all'indicatore 6) si rappresenta che costituirebbe una componente di un indicatore già presente, costituito dall'indicatore "movimentazione prodotti energetici ed alcolici per il settore accise". Pertanto, in considerazione del fatto che indicatori fortemente correlati tra loro o che rappresentano una relazione gerarchica non aggiungono valore informativo, è metodologicamente non corretto utilizzare tale dato.</p> <p>g) Riguardo all'indicatore 7) si rappresenta che costituirebbe una componente di un indicatore già presente, costituito dall'indicatore "numero dichiarazioni in ambito energia elettrica e gas naturale". Pertanto, in considerazione del fatto che indicatori fortemente correlati tra loro o che rappresentano una relazione gerarchica non aggiungono valore informativo, è metodologicamente non corretto utilizzare tale dato.</p> <p>h) Per quanto riguarda l'indicatore 8) si rappresenta che costituirebbe una componente di un indicatore già presente, costituito dall'indicatore "numero depositi per il settore dogane e accise". Pertanto, in considerazione del fatto che indicatori fortemente correlati tra loro o che rappresentano una relazione gerarchica non aggiungono valore informativo, è metodologicamente non corretto utilizzare tale dato.</p> <p>i) Si rappresenta che la proposta di aggiunta al modello dell'indicatore 9) è pienamente condivisibile; pertanto, tale indicatore è stato incluso per la determinazione del driver "competenza".</p> <p>l) Si rappresenta che la proposta di aggiunta al modello dell'indicatore 10) è pienamente condivisibile; pertanto, tale indicatore è stato incluso per la determinazione del driver "competenza".</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIIEGO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
<p>Indicatori per la graduazione degli Uffici</p>	<p>Viene proposto, per la valutazione delle Strutture dirigenziali di livello generale e non generale, i seguenti indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Numero imprese di grandi dimensioni identificate da Agenzia Entrate in relazione ai soggetti totali sul territorio; 2) Numero uffici di confine, in relazione al numero totale delle sedi dirigenziali; 3) Numero Uffici interprovinciali; 4) Numero AEO da trattare; 5) “Numero autorizzazioni rilasciate per i settori Dogane, Accise, Giochi” da va assegnato nel processo di pesatura un “correttivo” in incremento per le autorizzazioni con controlli effettuati in “fuori circuito”; 6) “Numero pratiche di contenzioso” da riconsiderare nel processo di pesatura il peso sulla base del “tasso di soccombenza”; 7) “Movimentazione merce via nave o aereo” da riconsiderare integrando il volume delle merci per i porti con il volume di Rinfuse e passeggeri, per gli aeroporti con il volume dei viaggiatori sulla base di certificazioni di Associazioni ed Entri riconosciuti; 8) “Numero di operazioni TAX-FREE”. 	<p>Sì, in gran parte.</p>	<p>Le proposte formulate, che sembrano esser condivise a fattor comune da diverse OO.SS., sono state analizzate e si rappresenta quanto segue.</p> <p>a) L’indicatore 1), relativo alla dimensione degli operatori economici in relazione al territorio di riferimento, costituisce un dato, purtroppo, non disponibile nell’ambito del patrimonio informativo dell’Agenzia. Il dato della distribuzione territoriale delle grandi imprese, inoltre, non è reperibile in formato Open Data certificato da Autorità pubbliche. Pertanto, seppur condivisibile l’osservazione non può trovare posto tra gli indicatori del modello.</p> <p>b) La proposta formulata di utilizzare l’indicatore 2) è condivisibile. Infatti, in considerazione del fatto che il modello di pesatura degli Uffici locali ADM già prevede una informazione riguardo ai valichi, che rappresenta una componente del nuovo indicatore proposto, il precedente indicatore viene assorbito dal nuovo per la determinazione del driver “finalità”.</p> <p>c) In relazione all’indicatore proposto 3), seppur in linea teorica si condivide la proposta, è necessario rappresentare che sulla base dell’analisi dei dati, la natura dell’indicatore ha un effetto dequalificante su unità organizzative di evidente rilevanza primaria che svolgono la propria attività operativa in un contesto localizzato (come l’Ufficio delle dogane di Malpensa e di Fiumicino che si troverebbero ad esser collocate con l’inserimento di tale indicatore nella seconda fascia retributiva). Pertanto, tale indicatore non può trovare posto nel modello in quanto gli Uffici di maggior rilevanza denoterebbero una evidente squadratura di <i>output</i>.</p> <p>c) La proposta di utilizzo dell’indicatore 4) è condivisibile in linea generale e, pertanto, tale indicatore viene aggiunto al modello per la determinazione del driver “competenza” per entrambe le tipologie di Strutture.</p> <p>d) In relazione alla proposta di utilizzo dell’indicatore 5), si rappresenta che costituirebbe una componente di un indicatore già presente, costituito dall’indicatore “numero di autorizzazioni rilasciate per il settore dogane, accise e giochi”. Pertanto, in considerazione del fatto che indicatori fortemente correlati tra loro o che rappresentano una relazione gerarchica non aggiungono valore informativo, è metodologicamente non corretto utilizzare tale dato.</p> <p>e) L’indicatore 6) proposto che riguarda l’uso del tasso di soccombenza, è condivisibile in linea generale. Tuttavia, dall’analisi dei dati estrapolati dai sistemi gestionali - recuperati per il periodo temporale di riferimento - non emerge, purtroppo, un quadro informativo completo e idoneo per una comparazione tra le Strutture.</p> <p>f) Per quanto riguarda l’indicatore 7), è utile precisare che mentre i dati relativi al volume delle rinfuse è presente nelle banche dati a disposizione dell’Agenzia, il dato dei passeggeri, non è, purtroppo, disponibile nell’ambito del patrimonio informativo dell’Amministrazione. Tale informazione è reperibile nei portali delle associazioni di categoria Assaeroporti e Assoportori ma, per evidenti ragioni di certezza del dato, non può costituire un valore certificato da una Autorità pubblica.</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIENO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
			<p>Invece, l'indicatore di rinfuse è stato opportunamente inserito nel modello per la determinazione del <i>driver</i> "competenza" per tutte le tipologie di Strutture e per la determinazione del <i>driver</i> "finalità" per gli Uffici locali ADM in considerazione della complessità operativa connessa.</p> <p>Nel modello di valutazione delle Direzioni territoriali è stato mantenuto l'indicatore correlato al trasporto merci tramite <i>container</i> in virtù delle implicazioni logistiche e infrastrutturali connesse alla standardizzazione delle dimensioni e alle infrastrutture dedicate ai container, che favoriscono l'integrazione tra le diverse modalità di trasporto (marittimo, ferroviario e stradale), riducendo i tempi e i costi operativi, con evidenti impatti positivi sul territorio di riferimento.</p> <p>g) Infine, per quanto riguarda l'indicatore 8), essendo l'osservazione condivisibile, viene inserito nel modello per la valutazione delle Direzioni territoriali per la determinazione del <i>driver</i> "competenza" in relazione alla numerosità di attività connesse. Per quanto riguarda, invece, gli Uffici locali ADM, tale indicatore è utilizzato in aggiunta a quello del volume delle merci per la determinazione del <i>driver</i> "finalità", in quanto identifica una complessità organizzativa per tali Strutture.</p>
Indicatori per la graduazione degli Uffici	Viene proposto, per la valutazione delle Strutture dirigenziali di livello generale e non generale, di ridurre la percentuale del problem solving dal 50% al 30%	No	Si rappresenta che in relazione all'osservazione formulata il modello stabilisce le percentuali sulla base del grado di difficoltà del processo mentale che - in virtù della complessità operativa - è stato classificato come adattivo. È previsto, quindi, dal modello già approvato un punteggio che può assumere esclusivamente i valori di 43% e di 50%. Il valore più alto è attribuito alle Direzioni territoriali e agli Uffici locali caratterizzati da una particolare complessità operativa.
Individuazione Uffici Antifrode	Riguardo agli Uffici Antifrode regionale, finalizzati anche a favorire la sinergia con le articolazioni della DDA, viene proposto che quando l'Ufficio Antifrode regionale ha competenze su realtà territoriali con un solo ufficio ADM (Molise, Basilicata, Umbria e Valle d'Aosta) tale sinergia può agevolmente essere ricondotta ad un unico Ufficio dirigenziale Antifrode presso la Direzioni interregionale.	No	Si rappresenta che in relazione all'osservazione formulata l'articolazione territoriale è in attuazione della nuova visione strategica delle materie antifrode e delle annesse competenze, che costituisce tra i più rilevanti principi cardine della riforma organizzativa, come rappresentato nelle relazioni depositate in atti agli Organi di <i>governance</i> dell'Agenzia da parte dell'Autorità di vertice dell'Amministrazione. Infine, è in attuazione di un altro principio cardine della riforma, costituito dalla regionalizzazione delle Strutture più importanti, ovvero la ripartizione del territorio in contesti amministrativi più aderenti, ove possibile, alla suddivisione prevista dalla Carta costituzionale.
Attribuzione delle POER alle Direzioni territoriali	Viene rappresentata la presenza di un disequilibrio nella distribuzione delle POER che vede ad esempio in Direzioni territoriali molto valorizzate le Aree tecniche e meno le aree gestionali malgrado le loro funzioni strategico logistiche e di gestione delle risorse umane, con particolare riferimento all'Area Personale.	Sì.	<p>Si rappresenta che l'osservazione formulata, che pare condivisa tra diverse OO.SS., è in parte condivisibile ma va coniugata con il limite economico-finanziario nella disponibilità dell'Amministrazione. Infatti, la distribuzione delle POER è stata definita secondo criteri oggettivi e uniformi, tenendo conto che le Aree tecniche sono caratterizzate da una maggiore articolazione operativa e da un impatto diretto sull'attuazione delle linee strategiche dell'Agenzia. Esse richiedono un presidio continuo e altamente qualificato, che giustifica l'assegnazione prioritaria di POER.</p> <p>Le Aree di tipo gestionali, sebbene con competenze rilevanti, operano prevalentemente come supporto trasversale alle altre funzioni.</p> <p>Per addivenire ad un maggior soddisfacimento della richiesta formulata l'Amministrazione assegna 8 POER all'Ufficio Servizi Generali – Area Amministrazione</p>

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Si), DINIENO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
			– al fine di garantire maggior distribuzione di incarichi per ottimizzare le risorse a disposizione e garantire il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.
Attribuzione delle POER alle Unità Organizzative	Si ritiene che la consistenza numerica proposta di 24 unità per l'assegnazione a tali sedi di una POER possa essere troppo elevata. Si propone pertanto la valutazione di una possibile riduzione.	No	Si rappresenta che in relazione all'osservazione formulata non si ritiene possibile procedere a una riduzione della consistenza numerica proposta di 24 unità per l'assegnazione di una POER a tali sedi in quanto il numero di incarichi disponibili in termini economici farebbe venir meno l'incardinamento di POER in strutture di primaria rilevanza come, ad esempio, l'Area di gestione contabile dei conti giudiziari. Tale parametro è stato determinato sulla base di una valutazione che tiene conto della necessità di garantire un'adeguata capacità gestionale e organizzativa, nonché di assicurare il corretto presidio delle funzioni assegnate a queste Strutture.
	Per le Direzioni Territoriali, viene proposto che le PO assumano la responsabilità diretta delle Aree e che le POER assumano in queste sedi funzioni "integrate" di coordinamento. Quindi, rispetto al modello presentato, anche al fine di ottenere una migliore distribuzione delle posizioni individuate, si propone l'istituzione di una POER che dovrebbe coordinare le Aree Giochi - Accise - Audit - Dogane dell'Ufficio Tecnico e una delle dell'Ufficio Servizi Generali per valorizzare l'Area Personale	No	Sotto il profilo giuridico non è possibile accogliere tale richiesta in quanto non aderente al disposto normativo regolamentare previsti dall'articolo 1 comma 4 del Regolamento di amministrazione. Non è, pertanto, accoglibile la proposta formulata, in quanto il modello organizzativo prevede l'attribuzione delle POER alle Aree, rispondendo così a un principio legale di chiarezza delle competenze e di responsabilità diretta nella gestione delle funzioni operative di maggiore complessità. L'ipotesi di assegnare alle POER funzioni "integrate" di coordinamento a livello superiore rispetto alle Aree non è, infatti, in linea con l'attuale struttura organizzativa, che individua nel dirigente responsabile della Struttura il ruolo giuridico di coordinamento complessivo tra le Aree. Per tali ragioni, si conferma la validità della struttura presentata.
Graduazione degli Uffici Laboratorio	Viene rappresentato che la classificazione dei laboratori al 4° e al 5° livello economico non sembra corrispondere alla realtà di strutture complesse come quelle dei laboratori chimici, proponendo una pesatura specifica diversa da quella usata dagli altri Uffici. Inoltre, sia nella pesatura dei laboratori chimici sia in quella degli UADM sembra non essere stata presa in considerazione la disposizione che individua i dirigenti di questi uffici come datori di lavoro, ai sensi del D.lgs. 81/2008.	No	In relazione alla graduazione delle Strutture in argomento, si rappresenta che è stata impiegata una metodologia distinta, in considerazione della specifica competenza scientifica e gestionale richiesta per la conduzione del laboratorio chimico. Sulla base di tali considerazioni, l'applicazione del modello basato sulla metodologia Hay restituisce la classificazione attribuita. In relazione all'osservazione formulata sul ruolo di datore di lavoro, si evidenzia che tale funzione è comune a tutte le Strutture dirigenziali di livello non generale (Uffici locali ADM) e, pertanto, non rappresenta un elemento distintivo nell'ambito della comparazione tra le stesse. Di conseguenza, il ruolo in questione non incide in alcun modo differenziato sulle valutazioni relative all'assetto organizzativo o alla distribuzione delle responsabilità, essendo già implicito e uniforme nell'ambito delle funzioni assegnate a ciascuna Struttura.
Disagio della sede	Viene rappresentato che il metodo "matematico" scelto per la pesatura degli uffici locali non tiene in alcun conto del disagio e delle spese che il dirigente deve affrontare per raggiungere la sede di lavoro	No	In relazione all'osservazione si rappresenta che il criterio è stato definito secondo un approccio oggettivo, basato su parametri verificabili relativi agli aspetti operativi delle Strutture, evitando considerazioni soggettive legate alle circostanze personali dei singoli dirigenti, quali luogo di residenza o specifiche necessità di spostamento. Nessun modello che possa "pesare" oggettivamente il carico di lavoro di una Struttura può prendere a riferimento dati e valutazioni soggettive potendo nell'unità organizzativa lavorare anche

QUADRO SINOTTICO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI AVANZATE DALLE OO.SS.

TEMATICHE	PROPOSTE FORMULATE	ACCOGLIMENTO (Sì), DINIEGO (No) APPROFONDIMENTO (Appr.)	MOTIVAZIONE
			personale residente nel territorio di competenza. Da ultimo tale parametro sarebbe incongruo anche in raffronto ai valori economici di spesa di contesti territoriali più gravosi. Inoltre, inserire variabili legate al disagio personale nel metodo rischierebbe di introdurre disparità di trattamento difficilmente giustificabili e non direttamente collegate all'effettiva complessità organizzativa delle sedi.