



ACCORDO DI PROGRAMMA RELATIVO AL TRIENNIO 2010 - 2012

Il giorno 28 dicembre 2010 L'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali rappresentative si sono incontrate per la definizione di un Accordo di programma, per il periodo 2010- 2012, finalizzato a coniugare il processo di attuazione del nuovo assetto organizzativo di AAMS con un progetto di valorizzazione delle professionalità del personale, attraverso la previsione di un sistema di procedure interne di progressione economica.

Premessa

L'Accordo di programma si inserisce in un articolato contesto istituzionale che tiene conto dell'insieme di normative che nell'ultimo quinquennio hanno ridisegnato, potenziandolo, il ruolo di AAMS quale unica autorità di *governance* nel settore del gioco pubblico, com'è noto di significativa rilevanza erariale attesi gli introiti garantiti allo Stato, attribuendole i delicati compiti di regolazione normativa ed amministrativa del comparto e di presidio del territorio mediante attività di controllo finalizzata al contrasto all'evasione fiscale ed alle attività illegali.

Tali compiti, considerato il ridotto numero di risorse disponibili e nelle more del potenziamento della struttura, anch'essa destinataria, peraltro senza deroga alcuna, delle generali disposizioni restrittive in materia di spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni, sono stati svolti con crescente difficoltà dal personale che ha comunque assicurato, approfondendo impegno e professionalità, mediante costante applicazione ed aggiornamento delle proprie competenze, altissimi standard quantitativi e qualitativi delle proprie prestazioni conseguendo e spesso superando gli obiettivi strategici ed operativi attribuiti di anno in anno dall'autorità politica preposta.

Obiettivo

Per i motivi sopra esposti, l'accordo intende provvedere proprio al riconoscimento della crescita professionale del personale AAMS specie in vista dell'imminente ulteriore trasformazione dell'assetto della struttura mediante il trasferimento dei dipendenti provenienti dalle soppresse Direzioni territoriali del Tesoro. L'ingresso di tale numeroso personale, se da un lato contribuirà al potenziamento dell'Amministrazione consentendo nel medio periodo un miglioramento dell'efficienza ed efficacia del servizio attraverso una migliore distribuzione dei carichi di lavoro (sono previsti, infatti, sia gli aumenti di organico degli Uffici AAMS già esistenti, sia l'apertura di nuove sedi sul territorio su base provinciale) dall'altro non potrà che avere un notevole impatto sull'organizzazione attuale con probabili criticità derivanti dalla necessità di procedere all'inserimento delle nuove unità lavorative nei processi operativi, con conseguente attività di formazione ed affiancamento che dovrà coinvolgere ovviamente tutto il personale AAMS atteso il numero di nuove risorse addirittura superiore all'attuale organico.



Lo sforzo ulteriore richiesto al personale AAMS deve trovare una necessaria risposta alla luce anche dell'iniziativa posta in essere dal MEF che, per i propri dipendenti che verranno immessi nei ruoli dell'AAMS, ha indetto apposite procedure di riqualificazione in corso di espletamento per il conseguimento di posizioni giuridiche ed economiche superiori.

Pertanto, al fine di evitare ogni forma di discriminazione con conseguente disagio e malessere organizzativo interno, va senz'altro costruito un sistema di valorizzazione delle risorse umane che ne riconosca l'impegno ed i risultati conseguiti prevedendo appositi percorsi di riqualificazione con l'obiettivo del miglioramento dei servizi strettamente correlato al riconoscimento della crescita professionale.

La parti, con il seguente accordo di programma per il periodo 2010-2012 riconoscono la necessità di realizzare un piano pluriennale di miglioramento della qualità dei servizi strettamente correlato al riconoscimento della crescita professionale del personale AAMS.

Le parti convengono, quindi, sull'opportunità di indire, nel rispetto della legislazione vigente e delle disposizioni contrattuali in materia, procedure finalizzate alla progressione economica entro le aree funzionali ed ai passaggi tra le aree del personale già in servizio presso l'AAMS.

Il numero dei passaggi sarà stabilito in ragione della disponibilità delle risorse finanziarie fisse e ricorrenti sul proprio fondo per la remunerazione della produttività ed, a tal fine, le parti si impegnano ad intraprendere ogni utile iniziativa volta a ricercare e a disporre di risorse aggiuntive.

l'Amministrazione

F.to Carducci

le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP - *F.to Boldorini*

CISL - *F.to Fanfani - Diana*

UIL PA - *F.to Cefalo- Pontone*

RDB/USB – *F.to Lucchini*

CONFSAL SALFI – *F.to Callipo*

FLP – *F.to Vastolo*