

Napoli, 16 marzo 2017

Agenzia delle Entrate



Interpelli per capo team e posizioni organizzative artt. 17 e 18 CCNI Discrezionalità o eccesso di potere?

Si sono ormai concluse le procedure per l'affidamento degli incarichi di capo team, e per le posizioni organizzative previste dall'art. 17 CCNI in Campania, ed è giunto il momento di fare qualche riflessione ...

E' ben noto che l'Amministrazione, anche quando esercita poteri discrezionali, non è mai totalmente libera, essendo tenuta comunque a perseguire l'interesse pubblico, dovendosi ispirare a criteri di imparzialità, trasparenza ed essendo tenuta a motivare le sue decisioni.

Orbene, a tale riguardo, non possiamo non notare un notevole passo indietro fatto dall'Amministrazione con riguardo alla selezione dei capi team e degli altri incaricati in Campania.

Fino al precedente bando dell'aprile del 2011 (perché poi vi è stato l'automatico rinnovo per i prescelti per ulteriori due anni ...) fermo restando un enorme potere discrezionale dell'Amministrazione, era possibile rinvenire dei criteri che tenessero

conto di titoli di studio specifici (fino a 10 punti) e dell'esperienza di lavoro maturata nell'ufficio cui si riferiva l'interpello (4 punti per un anno e 15 per più di 4).

**LA SCELTA
GIUSTA**

Nel bando relativo alla procedura appena conclusa, invece, non vi è nulla di tutto ciò e questo ha evidentemente favorito situazioni dove diversi “prescelti”, in taluni casi privi o con scarsa esperienza nel team che dovranno coordinare, sono stati preferiti ad altri candidati molto più titolati.

Non può non destare perplessità la decisione di taluni Direttori Provinciali di procedere alla selezione senza nemmeno sentire a colloquio i candidati “interni” all’Ufficio, non ponendo in questo modo tutti i candidati nelle medesime condizioni rispetto alla selezione.

A fronte di un potere discrezionale così ampio, ci saremmo aspettati quantomeno delle adeguati motivazioni dei provvedimenti di nomina dei prescelti... e invece alcuni Direttori Provinciali hanno ritenuto di **non fornire motivazione alcuna**, mentre altri hanno optato per delle motivazioni che si traducono in mere formule di stile, analoghe per svariati candidati, che diano conto del curriculum del candidato, dei suoi titoli di studio e delle esperienze professionali.

L’unica cosa che veramente sembra determinante è l’essere nella “cerchia di persone di fiducia” dell’Amministrazione e ciò spiegherebbe anche perché, laddove si è sentita l’esigenza di “cambiare qualcosa”, gli stessi capi team della precedente procedura ricevano con la nuova procedura un nuovo incarico, spesso in settori ben diversi da quello che coordinavano.

Ci domandiamo ... ma il capo team non dovrebbe essere un riferimento anche per l’esperienza nella specifica attività che dovrà poi coordinare???

Noi riteniamo che sia il caso di mettere un freno a quella che non appare essere più semplice discrezionalità ma che rischia di sfociare nell’arbitrio... e ben vengano procedure che possano garantire, almeno per parte della selezione, criteri oggettivi, come quesiti scritti a risposta chiusa, o altre forme in grado di restituire un po’ di trasparenza alle scelte dell’Amministrazione. Del resto, se i prescelti sono così preparati, e in grado di spaziare da un settore all’altro della materia tributaria, tutto il loro sapere non potrà che portarli a superare brillantemente anche forme di selezione non opinabili ...