

All'Agenzia delle Entrate Direzione Regionale dell'Emilia Romagna

USB ringrazia il nuovo Direttore Regionale per la pronta risposta in merito alla richiesta di trasparenza sugli Incarichi di Responsabilità e le Posizioni Organizzative attribuite in regione, anche se questa è stata molto sbrigativa e insufficiente: *“In merito alla richiesta di pubblicazione delle motivazioni sulle quali si fonda l’attribuzione degli incarichi di responsabilità, ritengo siano rinvenibili negli atti di incarico attribuito ai funzionari, pubblicati sul sito intranet regionale.”*

Se le cose fossero state così chiare non avremmo neanche posto la domanda ma da un’attenta analisi di quanto presente sulla intranet appaiono evidenti una serie di anomalie e favoritismi che nulla hanno a che vedere con il riconoscimento della professionalità degli incarichi attribuiti.

Il Bando

Il Bando indica **elementi di giudizio** obiettivi (i curricula, le esperienze lavorative, le conoscenze tecnico-professionali, le competenze organizzative) ma omette di attribuire loro un peso, aprendo la via a sensibili discrepanze nei giudizi e, soprattutto, alla possibilità di motivazioni confezionate su misura a favore di candidati “scelti” in partenza. Il Bando richiede la **motivazione** ma omette di descriverne la forma.

Il monitoraggio compiuto da USB sulle modalità con le quali i Direttori Provinciali hanno ritenuto di adempiere a tale condizione, dimostra trattarsi di un errore fatale.

Inoltre, il Bando introduce un **requisito di partecipazione** non richiesto dal CCNI, ovvero il possesso della *“sede di servizio, anche per distacco, presso la DP dove sono disponibili gli incarichi da conferire”*. Questa scelta, che come USB non condividiamo, ha permesso di effettuare trasferimenti mirati all’attribuzione di incarichi.

La pubblicazione delle motivazioni

Le motivazioni pubblicate dai Direttori Provinciali sull’intranet di fatto non ci sono o dove vengono date sono generiche e di nessuna utilità.

Nelle intranet di Piacenza e Reggio Emilia non sono stati pubblicati neppure i *provvedimenti* conclusivi dei procedimenti.

Il Direttore Regionale e i Direttori provinciali di Parma, Ravenna e Rimini hanno pubblicato una sintetica descrizione delle competenze del nominato, talvolta specificando il criterio di merito giudicato prevalente.

I Direttori provinciali di Bologna, Forlì-Cesena, Ferrara e Modena hanno risolto molto più sbrigativamente con un “si dispone” e di seguito l’elenco dei nominati.

Il contenuto delle motivazioni

Le poche motivazioni espresse dal Direttore Regionale e dai Direttori di Parma, Ravenna e Rimini si limitano ad indicare le attitudini del nominato omettendo qualsiasi comparazione ai *meriti degli altri* candidati. Se si assume il merito come metodo di scelta dei candidati vuol dire che lo si assume come metodo di confronto: e sono i risultati di questo confronto che costituiscono l’unica possibile motivazione della scelta.

Le motivazioni in esame, quelle del Direttore Regionale e dei Direttori di Parma, Ravenna e Rimini, sono peraltro univoche nell'affermare il "principio di continuità dell'azione amministrativa – strettamente correlato al canone di buon andamento dell'azione stessa" sulla base del quale è giudicato "proficuo che proseguano per tutto il 2017 le funzioni di coordinamento attualmente assegnate in regime di proroga, al fine di consolidare la struttura organizzativa dell'ufficio".

A questo principio di continuità dell'azione amministrativa non paiono invece essersi uniformati i Direttori provinciali di Bologna e Modena, laddove precedenti titolari di incarichi sono stati estromessi senza una sola riga di spiegazioni.

Differenze di genere

Anche sotto tale profilo sembra quasi di non essere nella stessa Regione.

I conferimenti di incarichi di responsabilità dovrebbero rispecchiare le proporzioni di genere dell'intero personale mentre la media regionale degli incarichi attribuiti alle donne è molto bassa e pari al 38% dei dati disponibili.

Solo i risultati dei procedimenti conclusi presso la DRER e le DP di Ravenna, Parma, Forlì-Cesena sembrano uniformarsi a questa realtà con una percentuale femminile di nomine minima del 50% (Ravenna) ad una massima del 69% (DRER).

	TOT	M	F	F/T
BOLOGNA	33	22	11	33%
FERRARA	9	6	3	33%
FORLÌ CESENA	12	4	8	67%
MODENA	25	18	7	28%
PARMA	12	5	7	58%
PIACENZA	9			
RAVENNA	14	7	7	50%
REGGIO EMILIA	12			
RIMINI	9	5	4	44%
DRER	16	5	11	69%
TOTALE	151	72	58	38%

Del tutto fuori *range* sono invece i risultati di Bologna, Ferrara e Modena, dove solo un incarico su tre è stato assegnato ad una donna. Nella stessa città di Bologna, due donne che lavorino alla DRER o presso la DP hanno prospettive di sviluppo professionale nettamente differenti.

Le motivazioni mancano laddove più risulterebbero opportune

Al di là dei "buchi neri" di Piacenza e Reggio Emilia, presso le DP di Bologna, Ferrara e Modena si riscontrano sia l'assenza di motivazioni nelle nomine, sia risultati di genere sperequati.

A Bologna e Modena, inoltre si è disatteso il principio di continuità dell'azione amministrativa, al quale la DRER e altre DP si sono uniformate per confermare i precedenti incaricati, senza peraltro chiarire le ragioni degli avvicendamenti.

In base alle informazioni al momento disponibili, motivazioni complete e corrette degli incarichi sarebbero risultate di grande utilità per dissipare specifiche perplessità. Ci sono, infatti, alcune situazioni da approfondire dove, ad esempio, c'è un lavoratore della Direzione Regionale trasferito in gennaio, giusto in tempo per ricevere l'incarico nel nuovo ufficio di assegnazione e il figlio di un dirigente della direzione regionale che è subentrato al precedente Capo Team dell'Ufficio Legale in una Direzione Provinciale dove, stranamente, erano state presentate solo due candidature pur in presenza di molte professionalità.

Crediamo quindi necessaria una seria rivisitazione delle modalità con cui si assegna gli incarichi che diano trasparenza e quindi certezza della bontà dell'azione svolta in rispetto di chi ha partecipato a tali bandi e a garanzia della qualità delle scelte organizzative che hanno forte ricadute su tutto il personale.

Bologna, 16 marzo 2017

p. USB AF - Federazione
Regionale Emilia Romagna

