



Entrate: confronto sulle posizioni organizzative ex artt. 17 e 18, l'amministrazione FA SALTARE IL BANCO



Roma, 24/05/2021

Dopo un mese esatto di trattative si è concluso con un nulla di fatto il confronto nazionale sui criteri di conferimento delle posizioni organizzative ex. artt. 17 e 18. La trattativa ha visto un'Amministrazione arroccata sulle proprie posizioni, con una gestione delle relazioni sindacali refrattaria a discutere di questioni cruciali inerenti la procedura per gli ex. artt. 17 e 18.

Ma andiamo per gradi.

Dopo innumerevoli proroghe e ritardi l'Agenzia si è presentata al tavolo **con una proposta priva di visione strategica**, non in grado di inquadrare le P.O. all'interno di un piano organizzativo chiaro, basato su variabili determinanti quali la ridefinizione dei compiti istituzionali (riduzione dei controlli, implementazione di servizi e assistenza al cittadino, annunciate chiusure di uffici sul territorio, ecc.) e la contrazione delle piante organiche ancora in atto. La parte pubblica, dimostrando di non saper comprendere la fase in atto, ha forse pensato che il numero di P.O. e team di lavoro potesse essere calato dall'alto, con semplici conteggi di budget e in assenza di valutazioni organizzative più approfondite. Ma la realtà quotidiana degli uffici pretende un'analisi puntale e precisa per una corretta definizione del numero di Capi Team e Capi Area.

Le criticità hanno riguardato anche i **criteri della prova selettiva**, con un punteggio teorico attribuibile che, nella proposta dell'Amministrazione, se da un lato neutralizzava o quanto meno ridimensionava fortemente la valutazione di anzianità e titoli di studio (facile ottenere il massimo del punteggio) dall'altro affidava piena discrezionalità alle Commissioni interne nel valutare i candidati con un colloquio orale: al termine della procedura, senza nemmeno stilare una graduatoria, si sarebbe dovuto procedere a suddividere i candidati in 3 o 4 diverse fasce di valutazione con un range di punteggio all'interno delle quali le posizioni dei candidati sarebbero state considerate equivalenti in modo da lasciare ulteriore mano libera nella scelta.

A questa proposta palesemente inaccettabile come USB abbiamo contrapposto la richiesta di **una procedura davvero trasparente**, con criteri tesi all'oggettività, o comunque in grado di limitare la discrezionalità valutativa, quali la prova scritta e un successivo colloquio orale pubblico, (a cui gli altri candidati alla stessa posizione avrebbero potuto assistere) e naturalmente la pubblicazione di una graduatoria. L'Agenzia si è però mostrata inamovibile sull'argomento, rivendicando mani libere nella selezione del personale, con procedure che si ostina eufemisticamente a chiamare "snelle"; d'altronde è tutta la filiera delle posizioni apicali, dalle Poer a scendere, che ormai è caratterizzata da una gestione totalmente arbitraria.

E infine **la questione economica**: al finanziamento delle posizioni organizzative e degli incarichi contribuiscono le risorse provenienti dal bilancio dell'Agenzia, quelle stanziare con il decreto Milleproroghe 2020 e le risorse provenienti dal Fondo risorse decentrate dei lavoratori. Poiché per l'utilizzo di queste ultime somme è necessario un accordo con le organizzazioni sindacali, come USB abbiamo sostenuto la necessità di finanziare interamente le posizioni con fondi propri dell'Amministrazione; risorse che, ricordiamolo, potrebbero essere utilizzate per le progressioni economiche di tutto il personale.

Anche su tale ultimo punto le divergenze sono state forti e pertanto è stato siglato il verbale che sancisce l'impossibilità di trovare un accordo tra OO.SS. e Amministrazione.

Da segnalare come in apertura di riunione, con tempismo per lo meno sospetto, l'Amministrazione abbia annunciato la proroga dello smartworking emergenziale sino al 31 luglio, una convocazione per discutere della destinazione dei risparmi di spesa derivanti da mancata erogazione di buoni pasto e straordinari, una nota che sancirà la possibilità di usufruire di permessi ad ore anche per chi lavoro in modalità agile (ma su quest'ultimo punto attendiamo lumi per verificarne l'effettività).

Insomma, novità certamente positive, che seguono provvedimenti governativi (SW e risparmi di rimborsi) e orientamenti di Enti terzi (ARAN, CUG e Ispettorato del Lavoro sui permessi),

ma il cui annuncio è apparso come il maldestro tentativo di offrire una partita di scambio per la firma di un irricevibile accordo su posizioni organizzative ex. artt. 17 e 18.

Se l'Agenzia, ancora una volta, si è distinta per una concezione proprietaria dell'Ente pubblico, come USB crediamo che il *diritto alla carriera* in una moderna P.A. debba strutturarsi secondo principi di buona amministrazione, con procedure chiare e trasparenti in grado di dare risposte alle aspettative di *tutto* il personale. Diversamente, resta soltanto una gestione estremamente discrezionale ed autoreferenziale che è destinata ad acuire quel senso di distanza tra i/le lavoratori/trici e i suoi vertici.

A fine riunione l'Amministrazione, prendendo atto dell'impossibilità di chiudere un accordo, ha annunciato che utilizzerà solo le risorse del suo bilancio e quelle provenienti da fonte legislativa (in totale circa 9 milioni di euro) per finanziare le Posizioni organizzative (in numero ridotto immaginiamo) senza intaccare il fondo di tutto il personale.

Verificheremo puntualmente cosa accadrà e che non ci siano spiacevoli sorprese e colpi di mano dell'ultima ora. Fidarsi è bene, controllare è meglio....

USB – P.I. Agenzie Fiscali