



# UIL Pubblica Amministrazione

Ministeri – Enti Pubblici – Università – Ricerca – Aziende Autonome - Comparto Sicurezza  
Agenzie Fiscali – Presidenza del Consiglio - Vigili del Fuoco – Autorità indipendenti.

**AGENZIA DELLE ENTRATE**

**SEGRETERIA PROVINCIALE DI BARI**

Corso Alcide De Gasperi, 270 - tel. e fax 080/5020482

UIL territoriale fax 080/4688143 – e-mail [bari@uilpa.it](mailto:bari@uilpa.it)

## **IN PUGLIA IL PREMIO ESTREMO E INCOMPRESO PER POCHI FINISCE IN SANZIONE PER TUTTI GLI ALTRI.**

E quello che è avvenuto con la scelta del 10% del personale in prima fascia, quella dei vincitori a prescindere dal punteggio individuale, nella procedura concorsuale per il passaggio di fascia economica.

Perché è finito in una sanzione per la maggioranza del personale?

Innanzitutto, perché l'intera procedura è stata tenuta segretata sui criteri di scelta dei meritevoli: strategia diabolica e anacronistica, figlia del passato remoto della burocrazia.

Sono stati segnalati dai direttori provinciali?

In che proporzione rispetto agli organici dei propri uffici?

E come ha deciso il Direttore Regionale?

Conservando le proporzioni degli organici di ogni singolo ufficio, oppure sbilanciandole secondo un proprio personale apprezzamento?

Ancora, come hanno scelto i meritevoli il direttore provinciale e quello regionale?

Per conoscenza diretta?

Potremmo continuare con tante altre domande, proprio per evidenziare che nessuno conosce come hanno deciso i nostri Dirigenti, né tantomeno loro si sono degnati di dare una sola motivazione delle proprie scelte.

Nessuno sa, neanche i dirigenti sindacali territoriali.

Tutto sembra in mano ad uno o pochi dirigenti. Senza appello, ma soprattutto senza neanche la normale civiltà di conoscere il perché.

E allora non ci resta che “pescare”, come si direbbe in psicologia di fronte ad un interlocutore che non parla.

Ma se la scelta della cosiddetta prima fascia avesse una rappresentazione di buon senso, allora ci sarebbe poco da pretendere della quantità e qualità dell'informazione e della motivazione ricevuta.

Se chi è stato scelto nella prima fascia comunque portasse con sé un punteggio prossimo a quelli esclusi, allora inevitabilmente il buon senso e la normale comprensione sarebbero soddisfatte.

Sarebbe difficile non ammettere la possibilità del dirigente di esprimere una scelta di merito in un

contesto circoscritto ad un massimo del 10% del totale del personale, se la scelta fosse accompagnata da un punteggio prossimo a quello medio tra i vincitori.

Al contrario, non si comprende, in mancanza di un ragionevole motivazione, come possa essere premiato il collega che ha oltre 10 punti in meno rispetto a quello sacrificato al suo posto.

Sono tante le domande che si impongono spontaneamente e sulle quali ognuno incomincia a riflettere senza pregiudizi deferenziali, negli uffici.

Chi ha deciso conosceva entrambi, il premiato e l'escluso a favore del primo?

Conosceva i meriti di chi ha promosso, ma conosceva anche la professionalità e il lavoro svolto da chi è stato sacrificato in favore del primo e che per punteggio oggettivo era in posizione di graduatoria all'interno dei posti d'assegnare?

A questo punto, dobbiamo sperare che chi ha scelto conosceva entrambi, perché in verità se il primo è stato premiato per meriti, l'altro, quello escluso per premiare il primo, risulta sanzionato senza demeriti.

Ma basta con il discorso teorico e veniamo al concreto. E' ovvio che il dirigente che ha deciso conosce, al massimo, chi ha premiato.

Perché?

Perché scegliere colleghi che sono sul fondo della graduatoria a discapito di chi ha il punteggio pieno per anzianità e il titolo di studio richiesto per la propria fascia economica, significa offendere e sanzionare quest'ultimi a meno che non siano immeritevoli. Ma allora finiremmo per credere che ad ogni premiato corrisponde un immeritevole. E questo non ha niente di logico ma soprattutto va provato.

E' una questione di buon senso. Di maturità di governo. Di equilibrio del sistema di valutazione, che per essere accettato e compreso deve privilegiare le misure mediane, soprattutto nella sua prima applicazione, e non gli estremi, frutto di una istintiva discrezionalità del dirigente. Sì, istintiva se non presentata nel metodo, se non motivata ed informata nei criteri. Così come è avvenuto.

Ecco come si getta alle ortiche un modello premiante che poteva funzionare e che bisognava implementare gradualmente senza eccessi, con grande competenza e cultura gestionale, all'insegna dell'equilibrio e della trasparenza.

Al contrario, nelle scelte estreme e nel silenzio assoluto delle motivazioni aleggia una supponenza che alimenta un sempre maggiore malcontento.

Se proprio si è deciso di premiare chi sta in fondo alla graduatoria, allora bisogna costruire una ragione grande come un castello. Soprattutto, bisogna dare delle spiegazioni al collega che per quella promozione è stato escluso, nonostante il suo punteggio oggettivo lo imponeva vincitore.

Sante Giannoccaro

Segretario regionale della Puglia

UILPA Agenzia delle Entrate