



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

AGENZIA ENTRATE

Coordinamento Regionale della Puglia

Bari, via A. De Gasperi, 270-tel. 3476109524 – entrateregionale@virgilio.it - bari@uilpa.it

L'esito degli interPELLI per le posizioni dirigenziali in Puglia conserva gli incarichi e le sedi, senza neanche dimenticare di riavvicinare a casa qualcuno più esigente.

Se dovessimo dare un titolo a questa storia potremmo mutuarlo da un famoso libro, che ha raccolto i compiti in classe dei ragazzini della periferia di Napoli, e trasformarlo in:

“Io, speriamo che mi veda”.

Perché sono impegnato tutto il giorno con il lavoro e non posso aspettare dietro la porta affinché lui si accorga di me, che colga con quattro chiacchiere le mie competenze e le mie motivazioni. Eppoi, c'è sempre il collega davanti che si sbraccia senza pudore per enfatizzare la sua diversità.

Il sette novembre scorso è stato pubblicato l'esito dell'interPELLO relativo alle posizioni dirigenziali scoperte in Puglia e qualcuno ci spieghi i criteri delle scelte.

Appare la piena continuità con il passato, anche se si sperava (come ogni volta) in un direttore regionale di discontinuità rispetto agli ultimi 4 o 5.

Serenamente, non soffrendo della necessità di dare un colpo al cerchio e uno alla botte, possiamo scegliere di restare solo sul cerchio e quindi tentare di comprendere quali criteri abbiano dominato le scelte. E' una valutazione senza carte alla mano (le carte delle motivazioni le possiamo solo sognare se non abbiamo perso il sonno) ma da sindacalista che vive la quotidianità della DP di Bari, lavorando in prima linea.

Si, questa Amministrazione seleziona, valuta e assegna incarichi senza rendere conto delle motivazioni a nessuno, insomma senza una pur minima trasparenza degli atti, soprattutto senza conoscere le storie lavorative di tutti i suoi funzionari.

Riflessione iniziale che non vuole togliere meriti ai colleghi assunti negli incarichi di dirigente, ma non può sottacere la circostanza dei tanti validissimi funzionari che restano esclusi dalla scelta e non comprenderanno mai il perché.

Allora è il caso che qualcuno dia voce al bisbiglio che negli uffici turba il clima lavorativo.

Questi metodi di selezione demotivano le decine di funzionari coordinatori e non, che raggiungono gli obiettivi ogni anno, sempre più convinti di compilare istanze di interPELLO che non verranno mai lette da nessuno.

Ritornando alle scelte pugliesi, immediatamente risalta che si è conservato l'incarico dirigenziale ai funzionari che lo perdevano per il declassamento delle posizioni dirigenziali di Audit manager.

Da Audit manager a direttori di Ufficio e di Area è un bel salto di competenze.

Così i giochi sembrerebbero già chiusi da qualche anno, considerata la riduzione degli incarichi dirigenziali, e per chi è entrato nel giro qualche anno fa è fatta, per gli altri non ci sono più speranze.

E questa innegabile conclusione riapre la piaga dell'irrealizzato ruolo dei Quadri.

Allora sarebbe il caso di chiudere per sempre anche gli interPELLI, per non finire nella più banale pantomima.

Per la guida degli uffici operativi abbiamo bisogno di forti attitudini ed esperienze gestionali, soprattutto nelle relazioni con le risorse umane. Di conseguenza la scelta dovrebbe considerare le esperienze di conduzione gestionale di attività e risorse umane, ancor prima della conoscenze specialistiche procedurali e/o tributarie.

E questa non è accademia, perché dall'indagine conoscitiva condotta dal Comitato paritetico antimobbing della Puglia nell'anno 2010, emerse che oltre il 60% degli partecipanti al questionario segnalava, ai fini di un benessere lavorativo, la necessità di migliorare i rapporti con la dirigenza.

In sostanza, una dirigenza orientata a migliorare il clima degli ambienti lavorativi e a costruire relazioni aziendali volte a sostenere il lavoro in gruppo, in genere ogni forma di sinergia, non può essere improvvisata, ovvero non può saltare una graduale formazione esperienziale nella conduzione e gestione delle risorse umane e delle attività da quest'ultime svolte.

Il criterio che premia, con passaggi volanti, i funzionari di alta specializzazione tecnica procedurale a coordinatori e gestori di risorse, non garantisce il giusto volano per il miglioramento del benessere lavorativo, mentre mette a rischio le dinamiche e le sinergie esistenti tra i funzionari. E sono appunto le relazioni sociali dell'organizzazione del lavoro a favorire la migliore efficacia e qualità della produzione amministrativa.

E quando addirittura l'incarico dirigenziale viene assegnato nella città dei propri sentimenti e legami sociali?

Le relazioni di lavoro possono subire le pressioni ambientali della società e chi è vissuto e ha stabilito legami sentimentali e sociali nello stesso ambiente sociale in cui è chiamato a decidere può essere vulnerabile. Così è considerato nella fattispecie teorica di studio del problema.

Chi ha acquisito a tempo indeterminato il ruolo di dirigente è protetto dalla forza legale del ruolo, perché la legge, disponendo l'indipendenza e autonomia del dirigente, ne garantisce

l'autorità decisionale e quest'ultima funge da giusto contrappeso contro le pressioni ambientali esterne ed interne.

Non è la stessa cosa per il funzionario a cui viene assegnato l'incarico dirigenziale, senza alcuna stabilità giuridica di ruolo, nella città dei propri sentimenti e legami sociali. Alla pressione di dover conservare l'incarico precario, come se fosse sotto esame ogni giorno, si somma la pressione delle relazioni ambientali contro le quali non può opporre nessuna certezza di ruolo.

L'assegnazione del funzionario nell'incarico di dirigente nella città dei suoi sentimenti e legami sociali appare una scelta da evitare, proprio al fine di tutelarne la stessa sicurezza e benessere lavorativo, sollecitati oltre misura dalla precarietà del ruolo giuridico.

Ma il criterio che lascia increduli è quello che ha destinato parte dei dirigenti di ruolo in posizioni di quarta fascia, assegnando le posizioni di seconda e terza fascia ai funzionari incaricati.

Questa scelta merita un approfondimento particolare per la sua gravità.

Di primo acchito, si potrebbe pensare ad un vero e proprio disimpegno dirigenziale, orientato a conservare principalmente la sede di lavoro e il minor carico possibile di responsabilità.

Come spiegare le assegnazioni o rinnovazioni d'incarichi di capo settore in direzione regionale a funzionari, nonostante la presenza in sede di un numero di dirigenti in ruolo da decine di anni?

Come spiegare la permanenza quasi decennale di dirigenti nello stesso Ufficio?

Come interpretare allora il principio di legge del ruolo unico dirigenziale e dell'ineludibile principio della rotazione da Ufficio a Ufficio, ogni tre anni?

In alternativa alla rotazione d'Ufficio del dirigente, sembra invece aver preso piede il "trascinamento di carriera" a favore di funzionari che nel tempo verosimilmente hanno stabilito un legame di conoscenza e stima diretta con un alto dirigente.

Accade infatti che ogni direttore regionale sia sempre mentore di qualche carriera fortunata, di funzionari che sono riusciti a coltivare una relazione diretta con l'alto dirigente, tanto da poter aggiungere quest'ultima al proprio curriculum personale.

Come spiegare la scelta di funzionari del Molise e della Sardegna, se non sulla via delle sedi dei precedenti incarichi del direttore regionale?

La criticità più grave è quella determinata dalla circostanza che dirigenti di ruolo siano in subordine a funzionari incaricati.

E' una circostanza che giuridicamente incide sulla indipendenza e autonomia del ruolo dei dirigenti, alimentando disfunzioni lungo la linea di comando e annullando qualsiasi efficacia della delega decisionale.

L'autonomia e indipendenza appartiene al ruolo, che è il potere decisionale che la legge attribuisce direttamente al dirigente. In virtù del potere attribuito dalla legge, il dirigente può svolgere, volta per volta, diverse funzioni, secondo gli Uffici ad egli assegnati. Al funzionario incaricato è assegnata la funzione dirigenziale ma in difetto dell'immissione in ruolo; di conseguenza, la potestà decisionale non deriva direttamente dalla legge, ma è delegata per mezzo di un provvedimento amministrativo.

Dunque, come può il funzionario incaricato impartire disposizioni nei confronti di un dirigente di ruolo ad egli subordinato?

In questa circostanza, l'anomalia organizzativa finisce per privare, in teoria, anche il dirigente di ruolo della sua indipendenza e autonomia decisionale nella funzione svolta, perché la stessa finisce in subordine ad una potestà di funzione delegata.

E così accade che ogni decisione finisce inesorabilmente per essere rimandata al vertice dell'organizzazione, rallentando anche le attività di routine e caricando, generalmente, un solo dirigente, quello di vertice, di tutte le decisioni, a scapito della pluralità degli atti (dunque delle decisioni) che deve per legge caratterizzare la normalità del procedimento amministrativo e in generale tutta l'attività della pubblica amministrazione.

E' difficile credere che tutta questa precarietà e approssimazione organizzativa sia causata dalla scarsità di risorse economiche, perché è evidente che così si spende di più, soprattutto nel conflitto latente che impegna quote sempre più significanti di risorse umane.

E allora diamo certezza alle relazioni aziendali:

per assumere dirigenti di ruolo subito un concorso e per i funzionari esclusi il ruolo di "Quadri", dove potranno confluire anche tutti i coordinatori delle posizioni organizzative intermedie e i diversi esperti referenti.

Perché la produttività degli uffici è aumentata a seguito della scelta di aumentare le posizioni intermedie di coordinamento e diminuire quelle dirigenziali.

Bari 11/11/2013

Il segretario regionale
UILPA Agenzia delle Entrate
Sante Giannoccaro