



## **AREA DIRIGENZA:** **Riorganizzazione in relazione alle P.O.E.R..** ***Sintesi riunione del 31 maggio 2018***

Il 31 maggio u.s. si è tenuta la prevista riunione tra le OO.SS. representative dell'Area della Dirigenza e l'Agenzia in merito ai riflessi sulla dirigenza che derivano dall'introduzione delle nuove figure (previste dalla legge n. 205/2017) delle cc.dd. Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità (P.O.E.R.).

L'Agenzia ha confermato l'ormai già nota riorganizzazione che vedrà il declassamento di numerose posizioni dirigenziali il cui risparmio consentirà il finanziamento delle P.O.E.R.. In particolare, l'attuale pianta organica subirà, progressivamente (2018 e 2019), una drastica riduzione passando dalle circa 996 attuali posizioni dirigenziali a circa 500 posizioni con, contestuale, suddivisione in 3 livelli di posizione anziché gli attuali 4.

La quota di "risparmio" derivante da tale drastica riduzione servirà a finanziare per circa 11 mln di euro le P.O.E.R. e una quota per incrementare, presumibilmente dal 2019, l'Indennità di posizione dei dirigenti di II<sup>^</sup> e III<sup>^</sup> livello di posizione. Una forma di "ristoro" per l'incremento di competenze e responsabilità derivante dall'aumento del rapporto tra numero di dirigenti e numero di lavoratori delle aree Professionali. In particolare, la quota indennità di posizione passerebbe:

- Per il II livello da 34.363,25 euro a 38.689 (parte fissa e variabile) per una retribuzione annua di circa 82 mila euro (Stipendio tabellare + Retribuzione di posizione).
- Per il III livello da 26.616,4 euro a 31.689 (parte fissa e variabile) per una retribuzione annua di circa 75 mila euro (Stipendio tabellare + Retribuzione di posizione).

Sulla base della descritta informativa fornita dall'Agenzia abbiamo aperto il confronto evidenziando forti perplessità e preoccupazione sulla futura "tenuta" di una riorganizzazione di tale portata.

Infatti, l'attuale rapporto tra numero di dirigenti e aree professionali pari "1 a 44" è stato imposto per legge qualche anno fa e risulta essere già il più elevato (nel senso del maggior numero di lavoratori da "governare") nel panorama del pubblico impiego.

Sebbene sia, comunque, condivisibile una sostanziale riduzione dell'attuale pianta organica dirigenziale, la prospettata riorganizzazione porterebbe ad un rapporto di circa "1 a 80" con elevatissimo rischio di "cedimento" delle future strutture organizzative e di *governance*. E' facilmente prospettabile, infatti, un costante "riversamento" delle responsabilità e funzioni dirigenziali verso le strutture e le posizioni gerarchicamente subordinate e/o una, di fatto, impossibilità di adeguata ed efficiente *governance* di una amministrazione, l'Agenzia delle Entrate, complessa sia sotto il profilo delle articolazioni delle proprie strutture e per le dimensioni (quasi 40 mila lavoratori) sia per la funzione delicata e strategica per il sistema Paese.

Come UILPA, inoltre, abbiamo manifestato forti perplessità per il rischio che si possa ripetere ciò che già è accaduto in passato in occasione del declassamento delle posizioni dirigenziali. Spesso, infatti, si è proceduto con un "semplice" tratto di penna senza un'effettiva rimodulazione delle competenze, delle funzioni e delle responsabilità della struttura oggetto del "declassamento"! Atti direttoriali che, in barba all'effettiva pesatura della posizione, veniva "dichiarata" P.O.S. ingenerando forti perplessità se quella posizione fosse stata, negli anni precedenti, "sopravalutata" (...e pagata) come dirigenziale ovvero venivano "scaricate", dopo il declassamento, ad una Posizione Organizzativa responsabilità e funzioni prettamente dirigenziali.....

In occasione della riunione, inoltre, abbiamo rappresentato anche le criticità che riteniamo emergeranno nel rapporto "funzionale-gerarchico" tra il dirigente e la nuova figura di P.O.E.R.. A quest'ultima, infatti, la legge assegna "direttamente" funzioni tipiche dirigenziali creando, in tal modo, un possibile contrasto di "competenze-funzioni" tra la figura "ibrida" della P.O.E.R. e quella dirigenziale tanto più che non si tratterebbe più, come nella diversa figura della P.O.T. (altro ibrido creato in questi anni con le solite norme "emergenziali") che diversamente svolge funzioni dirigenziali sulla base di specifica delega.

Insomma, diciamo che il legislatore non è stato molto "lungimirante" nel prevenire una serie di possibili criticità. Auspichiamo, quindi, che sia l'Agenzia che si faccia parte "attiva". In tal senso, come UILPA abbiamo ribadito la necessità di ricondurre la definizione degli importanti temi all'interno della c.d. "coda contrattuale" che si aprirà il prossimo 5 giugno con le OO.SS., in sede ARAN, ai fini della ridefinizione dell'ordinamento professionale così come previsto dall'art. 12 del CCNL delle Funzioni Centrali.

Tale contesto riteniamo possa costituire la "sede naturale" ove definire, con maggiore certezza di trasparenza e legittimità, i "criteri di conferimento e la declinazione del rapporto di lavoro" delle nuove figure professionali a cui si vorrebbe consegnare il futuro della nuova *governance* dell'Agenzia delle Entrate e, più in generale, delle Agenzie fiscali. Resta, però, l'incognita se l'Agenzia vorrà perseguire questo percorso o scegliere la solita "scorciatoia" e definire tutto "*in house*"!

In quest'ultimo caso è elevato il rischio di restare soggetti alle "ondivaghe" valutazione e scelte organizzative del vertice agenziale di turno e si fonda la riorganizzazione e la nuova figura delle P.O.E.R. su basi che potranno essere facilmente spazzate via dagli inevitabili e, a queste condizioni, condivisibili interventi giurisdizionali.

Roma, 1 giugno 2018

Il Coordinatore Nazionale  
UILPA Agenzia Entrate  
*Renato Cavallaro*