



POSIZIONI ORGANIZZATIVE: **DEFINIZIONE DEI CRITERI DI SELEZIONE...** **ORA O MAI PIU'!!** **ABBIAMO PRESENTATO LE NOSTRE PROPOSTE.** ***Sintesi riunione del 26 giugno 2018***

Con l'incontro sindacale del 26 giugno u.s. è entrato nella fase decisiva il confronto per definire i prossimi criteri di selezione per l'assegnazione degli Incarichi di Responsabilità (art. 18 CCNI: Capo *Team*, Capo Reparto, Esperto, ecc.), delle Posizioni Organizzative (art. 17 CCNI: Capo Area) e, in analogia alle prime, delle Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità (P.O.E.R.: previste con Legge n. 205/2017).

Con riferimento agli artt. 17 e 18 l'Agencia ha presentato alle OO.SS. un documento (pubblicato sull'*intranet* aziendale) suddiviso in tre parti:

- Criteri di conferimento.
- Elencazione e descrizione del contenuto professionale.
- Tabella (non definitiva) di comparazione delle attuali posizioni con quelle prospettate con il nuovo assetto organizzativo dell'Agencia.

Se è vero come è vero che la descrizione del contenuto professionale ed il possibile nuovo assetto possono essere oggetto di maggiore approfondimento e miglioramenti, diversamente alla parte relativa ai criteri di conferimento è stato riservato un corale "NO" da parte di tutte le OO.SS. presenti al tavolo.

La proposta dell'Agencia sembra la solita fumosa retorica finalizzata a "blindare", nei fatti, scelte unilaterali e discrezionali del dirigente di turno senza la necessaria trasparenza e vera ricerca del merito.

Significativo, in tal senso, il momento in cui abbiamo letto la premessa del documento dell'Agencia ... sembrava di essere su "scherzi a parte"!

Infatti, l'autoelogio che l'Agencia si attribuisce dichiarando di aver "*maturato in questi anni una solida expertise nell'espletamento di procedure di interpello per gli artt. 17 e 18*" fa sorridere "amaro" alla luce dell'assoluta non trasparenza e scarsa oggettività delle rare procedure di interpello avviate!! **La realtà, invece, racconta soprattutto di decisioni discrezionali, senza alcuna motivazione (spesso non resa pubblica) e di uno stillicidio di proroghe unilaterali, di pochi mesi, senza alcuna pianificazione e spesso con la "complicità" della poco lungimirante "copertura" di alcune OO.SS..**

Certamente tutto questo non ha attinenza con l'elevata professionalità dei colleghi interessati; non ha attinenza con la insufficiente retribuzione degli incarichi rispetto all'elevata responsabilità che quotidianamente si assumono; non ha attinenza con una parità di *chance* di partecipazione di tutti i lavoratori; nulla con un'efficace pianificazione delle attività istituzionali dell'Agencia.

Pertanto, la proposta dell'Amministrazione, non basata su un percorso di selezione che possa avere alcuni punti di valorizzazione oggettiva delle esperienze, dei titoli e delle capacità, l'abbiamo "rispedita al mittente"!

Diversamente, come UILPA, dopo un lavoro di mediazione condiviso nei giorni scorsi unitariamente a Cgil, Cisl e Unsa, abbiamo presentato all'Agenzia le nostre proposte che hanno quale dirimente, rispetto ad un esito positivo del proseguo delle trattative, la valorizzazione, che si deve tradurre in una "misurazione" (punteggio), delle esperienze di servizio nell'area oggetto della selezione; dell'esperienza di precedenti incarichi di coordinamento con valutazione positiva; del possesso di ulteriori titoli; nell'attribuire un punteggio anche al "colloquio" che sia però "solo" una componente, seppur significativa, del punteggio complessivo.

Che il provvedimento di incarico sia adeguatamente motivato.

Che si definisca la validità o meno nel tempo della "graduatoria" della selezione a cui va data certezza se, in occasione di nuova assegnazione dell'incarico, si potrà attingere oppure andrà rifatta la selezione.

Fondamentale, quindi, il definire preventivamente ed in modo chiaro le regole del "gioco" senza che esse possano essere poi cambiate e/o travisate come spesso accaduto nel corso di questi anni.

Dalla condivisione o meno con l'Agenzia di questi presupposti dipenderà il proseguo fattivo della contrattazione o lo scontro finale in ogni sede. Risulta evidente a tutti, infatti, che la correttezza e la trasparenza dell'assegnazione di oltre 3.000 Incarichi di Responsabilità (ex art. 18 CCNI), di circa 500 P.O. (ex art. 17 CCNI) e non dimentichiamo, similamente, l'assegnazione di circa 1.500 P.O.E.R. dovrà significare valorizzare e definire legittimamente l'asse portante della futura *governance* dell'Agenzia.

Come UILPA, inoltre, abbiamo rappresentato al tavolo di confronto che sarà altrettanto importante affrontare i temi dell'adeguata remunerazione degli art. 17 e 18 (tema che l'Agenzia sembra non porsi con sufficiente convinzione) e, chiaramente, le relative fonti di finanziamento che, con l'architettura organizzativa prospettata, non potrà reggersi sulle attuali risorse del Fondo dei lavoratori!

Sulle proposte condivise da UILPA, Cgil, Cisl e Unsa (le uniche di parte sindacale) l'Agenzia si è riservata di fare un approfondimento e si è concordato la data del prossimo 11 luglio per il proseguo del confronto.

Roma, 27 giugno 2018

Il Coordinatore Nazionale

Renato Cavallaro

Segui tutte le notizie e gli eventi di interesse su: entrate.uilpa.it