



- **Area della Dirigenza** -

Sintesi riunione del 23 dicembre u.s. tra i vertici dell'Agencia e le OO.SS. della dirigenza con all'o.d.g. "Disamina generale..."

Il 23 dicembre u.s. sono state convocate le OO.SS. rappresentative nell'Area della dirigenza: **noi UIL PA, presenti con il Coordinatore e la Segreteria nazionale**, Cgil, Cisl, Cida, Dirstat, Unadis e Flepar. L'incontro è stato prevalentemente caratterizzato dal nostro intervento che ha posto temi rilevanti che dovranno essere affrontati sin dall'inizio del 2021.

Come UILPA abbiamo evidenziato la scarsa attenzione che il vertice dell'Agencia riserva alle relazioni sindacali dell'area della dirigenza e all'effettivo rispetto del rapporto di lavoro dei dirigenti sotto il profilo professionale ed economico rilevando che non tutti i temi sono riservati alla gestione unilaterale dell'amministrazione e che, ove le norme riservassero tale facoltà, i principi di trasparenza e legittimità amministrativa dovrebbero essere rispettati.

Abbiamo chiesto, quindi, che vengano calendarizzate una serie di incontri riservati alle OO.SS. rappresentative della specifica Area della Dirigenza affinché i temi evidenziati siano affrontati; tra i quali ricordiamo:

- La necessità di definire, a breve, l'accordo sul salario accessorio anno 2018. È inconcepibile che l'Agencia, che ha la disponibilità delle risorse sin dall'aprile scorso, non abbia ancora proceduto alla convocazione. Nel ribadire, tale nostra richiesta che già avevamo formalmente posto con specifico nota del 17 novembre u.s. (*link* al nostro sito istituzionale) ne abbiamo stigmatizzato il colpevole ritardo che mortifica l'intera categoria dei dirigenti.
- Rispetto ai temi inerenti al salario accessorio, abbiamo evidenziato una specifica criticità che molti colleghi, non solo dell'area della dirigenza, ci hanno sensibilizzato a risolvere e cioè il superamento della penalizzazione, unica nel panorama della P.A., dei lavoratori (dirigenti o non) del loro salario accessorio nel caso in cui siano coinvolti, loro malgrado, in procedimenti penali (a prescindere dell'entità e natura).

Data per scontata la perdita del salario accessorio in caso di condanna, immaginare di esserne privati anche per lunghi anni durante l'*iter* del procedimento che magari poi si risolverà con assoluzione, risulta immotivatamente penalizzante. L'idea del superamento di tale penalizzazione che, peraltro, non sarebbe prevista per la dirigenza di vertice (con evidente disparità di trattamento), è stata condivisa dal Capo del Personale dott. Egidi che ha evidenziato come l'Agencia sia in fase di definizione di una nuova "policy" in materia e ha garantito che nel prossimo mese di gennaio convocherà per definire le nuove linee in accordo con le OO.SS., sia per l'area della dirigenza sia per le aree professionali.

- La riunione del 23 dicembre è stata anche l'occasione in cui abbiamo fortemente contestato l'irrispettosa informativa che il vertice dell'Agencia aveva dato nella riunione del 7 ottobre u.s. in merito alle "Linee di Pianificazione aziendale 2020-2022". Infatti, abbiamo avuto modo di verificare in occasione della presentazione della Convenzione MEF/Agenzie fiscali, che, rispetto al Piano annuale delle attività (confluito appunto nella Convenzione), quello presentato ai rappresentanti della dirigenza era un Piano "taroccato"

in quanto ometteva di evidenziare per il 2020 che, alle tradizionali attività strategiche (Servizi, Prevenzione e Contrasto), era stata inserita una quarta attività strategica: "Risorse". Un'assenza di rispetto non solo nei confronti delle OO.SS. ma soprattutto nei confronti degli stessi lavoratori: dirigenti e non, oltre che un grave indice di superficialità gestionale dimostrato dai vertici dell'Agenzia.

- Altro tema "caldo" che abbiamo posto tra quelli che necessariamente andranno affrontati è stato quello relativo alla **necessaria pianificazione organizzativa rispetto alla definizione, a regime, della pianta organica della dirigenza**. Malgrado sia stata, nel tempo, destrutturata per l'eccessivo declassamento di numerosissime posizioni dirigenziali determinando (l'eccesso di riduzione) un indebolimento del primario autonomo ruolo di *management*, coordinamento e funzione di responsabilità dell'assetto organizzativo che non è stato "riequilibrato" dalle figure intermedie POER (introdotte in sostituzione delle posizioni dirigenziali declassate) in quanto non è stato loro assegnato, nell'ambito delle loro potestà, "funzioni autonome" bensì operano costantemente per atti di delega della dirigenza.

È il momento, quindi, di definire una corretta pianificazione delle risorse dirigenziali già presenti e di quelle che nel corso del prossimo anno saranno assunte. Ci riferiamo ad almeno quattro "cluster" diversi di dirigenti da conciliare non solo per un'efficiente organizzazione degli uffici ma per rispondere anche ad esigenze, in alcuni casi diversificate, di riconoscimento professionale ed economico. Ci riferiamo:

- Ai dirigenti, con lunga esperienza, più o meno vicini alla pensione, con comprensibili aspettative verso meritati elevati incarichi da assolvere nelle fasi conclusive di carriera.
- I numerosi dirigenti con incarico "temporaneo" ex art. 19, c. 6 del D.lgs. n.165/2001 che, oltre a convivere con un evidente alone di diffidenza dei colleghi rispetto ai criteri "snelli" di selezione, certamente l'Agenzia non agevola la loro coesistenza con i dirigenti di "ruolo" con cui si apre un'evidente non sempre trasparente concorrenza nell'assegnazione degli incarichi maggiormente ambiti. Non da ultimo, l'incertezza per quanti hanno tale tipologia di incarico rispetto alla "temporaneità" dello stesso, soprattutto nel contesto delle assunzioni da concorso che, detto dall'Agenzia, avverranno massivamente nel 2021.
- I circa 45 dirigenti di ruolo, recentemente vincitori del concorso specifico di selezione attraverso la SNA, che non si sono sottratti, sin da subito, agli sfidanti incarichi che sono stati o che potrebbero essere loro assegnati nell'attuale persistente carenza d'organico dirigenziale; sebbene, in alcuni casi, restano "schiacciati" dai precedenti due "cluster".
- I prossimi dirigenti assunti nei ruoli dell'Agenzia a completamento del concorso a 175 posti, di cui l'Agenzia ha dichiarato la loro assunzione intorno alla metà del 2021 e dei vincitori del concorso a 160 (150 area Entrate + 10 area Territorio) da espletare sempre nel corso del prossimo anno. "Cluster" di futuri neoassunti in cui in molti, però, evidenziano grande esperienza acquisita già in Agenzia e che di certo potrebbero ambire a un qualificato incarico.

Di tutto ciò, il vertice dell'Agenzia ha una chiara e trasparente pianificazione?... ha un'idea che valorizzi tali aspirazioni anziché porle tra loro in una distruttiva competizione?

È per questo che a noi UIL PA preme affrontare in modo organico i vari temi e cercare di costruire percorsi condivisi e coerenti affinché il ruolo della dirigenza sia funzionale ed elemento trainante dell'efficiente organizzazione della nostra Amministrazione, per il bene di tutti i lavoratori: dirigenti e non!

Roma, 29 dicembre 2020

Il Coordinamento Nazionale