



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

A tutti i lavoratori
Agenzia delle Entrate
via e-mail

Carissimi colleghi,

la sentenza del TAR della Campania, del 12 marzo scorso, punisce la supponenza di una dirigenza autoreferenziale e senza un progetto per il futuro.

Quello che è accaduto è drammatico, una pugnalata nel petto di tanti colleghi, che da anni svolgono mansioni superiori e che rischiano per l'ennesima volta di restare al palo.

In Campania, nel concorso dalla seconda alla terza area funzionale, il direttore regionale, nominato presidente della commissione d'esame, successivamente rassegnava le dimissioni dall'incarico, ma lasciava in carica 4 componenti cosiddetti "esperti", da lui stesso nominati, per affiancare i componenti della commissione, nominati da Roma, in tutte le operazioni d'esame. Dagli stessi verbali delle operazioni di concorso è stato rilevato che i cosiddetti esperti, benché non firmatari dei verbali e dei successivi provvedimenti, hanno partecipato alla correzione degli elaborati scritti.

Il giudice amministrativo regionale ha annullato la graduatoria definitiva dei vincitori del concorso.

Insomma, tira e tira la corda, la corda s'è spezzata!

Questa sentenza potrebbe replicarsi anche in Puglia, dove è stato presentato un ricorso simile al tribunale amministrativo regionale.

In tanti non hanno ancora dimenticato la storia del cosiddetto 10% deciso dai direttori regionali negli ultimi passaggi economici. In Puglia, i prescelti del cosiddetto 10% riservato al direttore regionale e ai direttori provinciali, sono stati scelti con il principio di premiare il

personale di supporto alle attività operative; mentre tutti si aspettavano una premiazione mirata ad individuare i colleghi che effettivamente svolgevano le mansioni superiori.

Più volte questa Organizzazione sindacale chiese che venissero, allora, pubblicate le motivazioni delle scelte di quel 10% del personale premiato direttamente dai dirigenti.

Non è mai stata pubblicata nessuna motivazione.

Allo stesso modo, non abbiamo mai conosciuto le motivazioni legate alle scelte dei tanti incarichi dirigenziali in Puglia, di cui non si riesce a cogliere nessun criterio se non quello della conoscenza diretta e frequentazione personale di chi sceglie.

Ma sprofondiamo nel limbo del mero esercizio di potere se pensiamo all'istituzione delle cosiddette posizioni speciali, delle quali non è stata data nessuna informazione sulla relativa necessità organizzativa.

Sembrerebbe di fatto l'istituzione dei cosiddetti Quadri? Ma qual è la legittimità di queste nuove posizioni organizzative, così ben remunerate, nell'ambito dell'attuale organizzazione delle poche e isolate attività di lavoro, unilateralmente individuate dall'Agenzia?

L'unica cosa certa è che questi fortunati colleghi prenderanno, oltre lo stipendio, dai 21 ai 26 mila euro lordi all'anno.

Insomma, non sono dirigenti, non sono in prima linea come i capi team o i capi area, ma beccano uno stipendio all'incirca pari a quello dell'ultima fascia dirigenziale.

E guarda caso le funzioni svolte sono tutte di supporto all'attività dirigenziale vera e propria: gli audit manager, i responsabili formazione, comunicazione e sviluppo, ecc..

Insomma fino all'anno scorso dirigenti, oggi declassati ma non certo nella retribuzione.

Dalla predetta riflessione è facile passare a quella relativa al concorso per dirigenti annunciato, in precedenza annullato, insufficiente per sanare tutti gli incarichi dirigenziali assegnati ai funzionari.

Si è tirato alla lunga per indire un concorso per dirigenti, lamentando una presunta insufficienza di risorse economiche stabili, ma sono 15 anni che si retribuiscono da dirigenti funzionari incaricati, scelti senza procedure trasparenti e oggettive.

E' ormai possibile distinguere due organizzazioni in questa Agenzia:

- 1) Quella descritta in precedenza, di formazione e conservazione ultradecennale di una classe dirigente cooptata e autoreferenziale. E' uno scandalo che su circa 1100 posizioni dirigenziali, quasi 800 siano occupate da funzionari incaricati. Questa

situazione non risponde ad un'economia di sistema ma rappresenta una vera e propria scelta organizzativa gestionale, centralistica e autoreferenziale.

- 2) Contro, quella dei funzionari, negli uffici operativi, chiamati ogni giorno a rispondere direttamente del proprio lavoro e perfino sugli atti amministrativi gli viene attribuita l'illegittima scritta di responsabile del procedimento, senza che abbiano nessuna delega di firma; insieme, quella dei capi team, che con le loro firme coprono quasi 80% degli atti della produzione amministrativa, oltre che gestire il coordinamento di tutte le attività di linea.

E' emblematica la storia del funzionario e del capo team, in Puglia, chiamati a rispondere di un atto firmato dal dirigente.

I due funzionari sono stati sospesi dal servizio per 11 e 14 giorni, contro il dirigente non è stata mossa nessuna indagine disciplinare.

Da questa triste storia di "gestione di categoria" del potere disciplinare è scaturita la ricerca del significato di "responsabile del procedimento".

E via la produzione di documenti dirigenziali, di regione in regione, che si cimentano nell'interpretare una specie di messa a terra dell'impianto della responsabilità sugli atti amministrativi. Un vero e proprio discarico a valle della responsabilità degli atti e dei procedimenti amministrativi.

Singolare quello che è accaduto in Puglia, dove il documento che si cimenta nell'interpretazione del significato di responsabilità del procedimento è stato redatto e pubblicato dal direttore provinciale di Lecce.

Una sorta di autonomia didattica?

A mera didattica autoreferenziale interna è stata appunto ridotta questa grave questione, perché la direzione regionale della Puglia ha avviato un corso di due giorni, nel quale colleghi, cosiddetti docenti interni dell'Agenzia, si sono cimentati addirittura sugli aspetti penali della questione. Con quale competenza non si sa, né si può immaginare, considerato che di penale nei nostri uffici non è possibile fare nessuna esperienza.

Avremmo pensato ad una formazione di esperienza, magari con un docente universitario di diritto del lavoro e con un giudice della corte dei conti.

Non è possibile trattare un argomento così delicato e conflittuale con un approccio scolastico ed autoreferenziale.

Insomma, la gestione ed organizzazione degli Uffici pullula di esperti che sostengono l'attività dirigenziale.

Esperti che correggono gli elaborati del concorso.

Esperti che l'Agenzia colloca in nuove posizioni speciali.

Esperti che si mettono in cattedra per spiegarci la differenza tra colpa grave e colpa aquilana, tanto per comunicarti che anche se la legge garantisce il lavoratore nei casi di valutazione e definizione degli atti transattivi della pretesa tributaria, il procedimento disciplinare non fa sconti.

Tutti esperti fatti in casa!

E anche per l'albo dei formatori, in Puglia, non è stata effettuata alcuna selezione, se non quella di prendere tutti quelli che, cooptati dall'alto, avevano svolto la funzione nei tre anni precedenti.

Questa spudorata autoreferenzialità inibisce qualsiasi miglioramento del benessere lavorativo, ma è difesa a denti stretti da tutti.

E' evidente la deriva che ha assunto il sistema organizzativo e gestionale degli Uffici, al quale si chiede tanta competitività, ma nel quale non esiste una via certa e imparziale per premiare chi produce, anche in posizioni di grave disagio organizzativo, come la carenza degli organici negli uffici operativi.

Un sistema che ammazza la fiducia nelle relazioni di lavoro e alimenta un conflitto latente e implosivo, che rallenta e appesantisce le attività di lavoro, orientandole verso la spasmodica ricerca e difesa di posizioni di privilegio.

Un esempio eclatante, sempre in Puglia, è possibile leggerlo nell'esubero di organico della Direzione Regionale contro l'evidente carenza della Direzione Provinciale di Bari. Situazione accertata già dal 2008-2009, ma mai affrontata.

Questa Organizzazione sindacale ha chiesto più volte una mobilità tra i due Uffici, ma non ha mai ricevuto risposta.

Anzi, l'esubero di organico della direzione regionale è difeso a denti stretti da tutti.

Non riusciremo mai a garantire il benessere lavorativo se non avremo il coraggio di prendere posizioni sincere su questi gravi guasti del sistema, che paralizzano ogni possibile rimedio organizzativo e gestionale.

Se un impiegato svolge un'attività di terza area, deve essere inquadrato in terza area. Possiamo decidere se questo passaggio dovrà avvenire dopo un anno di mansioni superiori, dopo due, ma deve avvenire in un tempo certo.

Le procedure concorsuali non possono essere come il gioco del Lotto.

Il titolo di accesso alle procedure concorsuali deve necessariamente comprendere la misura delle mansioni già svolte dal concorrente.

La procedura concorsuale non si può ridurre ad un cruciverba nozionistico.

Chi supera il concorso della terza area, deve essere assegnato alle mansioni di terza area e non continuare a svolgere quelle di seconda.

Chi svolge le mansioni di terza area deve essere per forza inquadrato nella terza area, concorso sì o concorso no.

E' scandaloso che un'amministrazione pubblica chiamata al controllo dell'osservanza delle leggi, possa tenere dipendenti, che svolgono le mansioni di terza area da anni, inquadrati nella seconda area, anche nelle posizioni economiche più basse della seconda area.

E' scandaloso che i dirigenti ruotino sulle posizioni dirigenziali lentamente, molto lentamente.

Non sono legittimi dieci anni nella stessa posizione di comando.

Non si può restare dieci anni nella stessa città, magari dove si è nati e si sono frequentati tutti i gradi dell'istruzione.

Non si possono assegnare incarichi di dirigente a funzionari che non hanno mai svolto un incarico di capo team o capo area.

Anche ai capi team e ai capi area tocca ruotare nelle relative posizioni organizzative, a parere della Corte dei Conti.

Di certo, secondo il normale senso comune, non si può mantenere, nella pubblica amministrazione, la stessa posizione organizzativa per tutta la vita.

Non si possono aggirare questi ineludibili principi di sana gestione, di trasparenza e legittimità, moltiplicando i controlli interni e costringendo i diretti controllati a sottoscrivere dichiarazioni di assenza dei più disparati conflitti d'interesse.

Abbiamo bisogno di un profondo cambiamento, che deve partire dal sindacato e quindi dal modo di fare sindacato.

E' giunta l'ora di pretendere la costituzione di consigli di sorveglianza nelle amministrazioni pubbliche e di parteciparvi sindacalmente per garantire la piena trasparenza e certezza delle regole.

E' giunta l'ora che la dirigenza pubblica si organizzi in una categoria sindacale indipendente, affinché siano chiari e ben definiti i ruoli e le responsabilità contrattuali e di relazioni sindacali.

Bisogna uscire da questa grande confusione e commistione, di interessi e ruoli, di responsabilità e relazioni di lavoro.

La garanzia e lo sviluppo del benessere lavorativo dovrà partire dal riconoscimento dei tanti errori commessi in un passato senza progettualità, quando non si è mai guardato oltre la punta del proprio naso.

Il benessere lavorativo è la nuova frontiera della tutela degli interessi dei lavoratori. Benessere lavorativo significa fare e non certo sbandierare.

Perché il futuro è unire i lavoratori nella tutela e giusta remunerazione delle loro diversità di impegno e disagio lavorativo, piuttosto che dividerli in situazioni significativamente identiche, come si è fatto fino ad oggi, moltiplicando poltrone di comando o di veto.

Ridurre il numero dei comparti contrattuali nel pubblico impiego a quattro o cinque è un valore ancor prima di una necessità.

Avere un contratto di primo livello per l'intera categoria degli statali significa costruire un progetto di sviluppo delle relazioni sindacali per il futuro, un progetto concreto.

Avere contratti di secondo livello che premiano la produttività degli Uffici, dei Territori, è una questione di equità sociale.

Una grande sfida che impone la scelta di uomini sinceri e concreti.

Il benessere lavorativo chiama un sindacato protagonista e quest'ultimo chiama il lavoratore sindacalizzato, che dovrà scegliere i suoi rappresentanti guardando con piena concretezza al loro progetto di futuro.

Bari, 31 marzo 2014

Il segretario regionale
UILPA Agenzia delle Entrate
Sante Giannoccaro