

Con questo tipo di interpelli rischiamo una deriva motivazionale.

Si legge sul sito dell'Agencia delle Entrate: "Procedura d'interpello per l'attribuzione provvisoria di incarico dirigenziale, responsabile della sezione Relazioni con Organi Esterni".

Chi può partecipare?

"I funzionari di III Area, con almeno cinque anni di servizio nell'Area, in possesso del diploma di laurea in Economia o Giurisprudenza e che risultino inquadrati almeno nella terza fascia retributiva".

Momento di perplessità.

Prima domanda: Perché non i laureati in Scienze Politiche, ritenuta laurea specialistica nell'ambito del Ministero dell'Economia e delle Finanze, al pari di Economia e Commercio e di Giurisprudenza?

Seconda domanda: ma l'anzianità di servizio di almeno cinque anni, mutuata dall'art. 17 bis del Decreto legislativo n.165/2001, non era prevista nella posizione C2 o C3, oggi terza o quarta fascia retributiva? Il summenzionato bando d'interpello per la posizione dirigenziale la richiede in generale per l'Area III e non in esclusiva per la terza fascia retributiva; come dire, l'interpello è aperto anche a chi nella terza fascia retributiva (ex C2) ci è arrivato uno o due anni fa, ma in servizio da cinque anni nella Terza Area.

Il bando taglia una opportunità di partecipazione per tutti i laureati in Scienze Politiche, ne aggiunge una per tutti coloro che non hanno cinque anni di anzianità di servizio nella terza fascia economica (ex C2), ma hanno un'anzianità generale nella III Area.

Lo scopo dell'interpello è quello di individuare un funzionario che abbia buone conoscenze di pianificazione e controllo e le relative competenze per curare le relazioni con gli Enti esterni all'Agencia, oltre il coordinamento delle attività interne dell'Ufficio specifico.

Si rappresenta una dimensione di conoscenze che dovrebbe essere sostenuta principalmente dai titoli di studio, un'altra di competenze che dovrebbe essere sostenuta dalle esperienze di lavoro.

E' in palio una posizione da dirigente, ma il titolo di accesso richiesto per giustificare il possesso di competenze è l'anzianità di servizio nella Terza Area. Non è richiesta alcuna anzianità in funzioni di coordinamento di team o di gruppi di lavoro, alcuna anzianità in responsabilità e rappresentatività presso Enti esterni all'Ufficio di appartenenza.

Domanda: si può accedere ad un interpello per le funzioni dirigenziali senza alcuna esperienza direttiva e/o di coordinamento di risorse umane? Senza aver maturato una buona esperienza di rappresentatività del proprio Ufficio presso Enti istituzionali esterni?

L'intento dell'Agencia è quello di selezionare un funzionario abile nel coordinamento di risorse e nelle relazioni esterne, abilità che non si affinano da un giorno all'altro e la cui assenza e necessaria formazione sono inconciliabili con un incarico provvisorio.

Lo stesso accade per la richiesta del titolo di studio di accesso all'interpello: è richiesto il possesso della laurea, ma non di un'abilitazione professionale (esempio: commercialista, revisore dei conti).

Eppure a rigore di logica, preferendo due diplomi di laurea con orientamento prevalente alle libere professioni e considerando la necessità di inquadrare nelle funzioni dirigenziali un funzionario di buona maturità specialistica, l'abilitazione professionale sembrerebbe necessaria.

In ultimo, cosa aggiungere circa l'esclusione dei laureati in Scienze politiche, l'unico diploma di laurea a prioritario orientamento per la "conduzione" della Pubblica Amministrazione? Diploma di laurea ormai sempre più richiesto per gli incarichi di coordinamento delle risorse umane e/o di rappresentanza esterna (pubbliche relazioni) nelle grandi aziende private. Diploma di laurea che, tra l'altro, include gli studi di due lingue straniere. E la conoscenza di almeno una lingua straniera è requisito necessario per l'ammissione alla carriera dirigenziale.

Si scontano luoghi comuni? si rincorre una conoscenza iperspecialistica? Ma se così fosse, come comprendere l'accesso per i laureati di Giurisprudenza in "Pianificazione e Controllo"? Qual è la conoscenza specialistica significativa della laurea in Giurisprudenza per l'incarico dirigenziale in "Pianificazione e Controllo"?

Nonostante la conflittualità che ha suscitato la gestione unidirezionale (almeno negli uffici di cui si conosce l'esperienza subita) degli interPELLI ex art. 17 e 18 del contratto integrativo delle Agenzie fiscali, si continua a sostenere una gestione autoreferenziale: senza motivazioni, senza quella oggettiva percezione di equità che dovrebbe accompagnare tutti gli atti amministrativi gestionali, dal centro dell'organizzazione a tutta la periferia.

E' indispensabile riflettere sull'introduzione dei principi di gestione "privatistica" delle risorse negli Uffici della pubblica amministrazione, che hanno cambiato nome, ma dimostrano di essere ancora sostenuti da esperienze e uomini maturati nelle strutture e nei tempi della "ridondante" burocrazia degli anni '80 e '90.

Così si continua a ignorare quel contratto psicologico che ogni componente di un'organizzazione sottoscrive quando entra a farne parte. Il contratto che alimenta le sue motivazioni, la vera fonte della sua produttività.

La letteratura scientifica ci fornisce studi significativi per cogliere gli effetti devastanti di un comportamento manageriale che ignora le aspettative del lavoratore in relazione al suo apporto di lavoro e di competenze. La "Teoria dell'equità" ci presenta un lavoratore che considera in concreto la relazione tra i risultati attesi dal suo impegno lavorativo (stipendio, status, benefits, opportunità di carriera) e il contributo del suo apporto di lavoro (competenze, esperienza lavorativa, tempo, impegno ecc.). Ma non è questo rapporto che incide sulla sua sfera motivazionale bensì il fatto che il lavoratore percepisca il summenzionato rapporto come equilibrato rispetto a quello degli altri colleghi nella sua stessa condizione, ovvero dei colleghi da lui assunti come gruppo di riferimento.

In altre parole, la spinta motivazionale sul lavoro è il risultato di un continuo e costante confronto sociale, che ogni lavoratore quotidianamente si rappresenta, tra sé stesso e i colleghi di riferimento. In questa interpretazione della realtà, l'istituto dell'interpello diventa il centro gravitazionale per ogni dipendente. Se implementato con efficienza e trasparenza può attirare/motivare le risorse umane in una sempre più crescente cultura meritocratica, ma se agito solo per rivestire scelte già effettuate con grande discrezionalità, può respingere nella deriva motivazionale la maggior parte delle risorse umane del sistema.

Bari, 20/08/2008

Sante Giannoccaro - Agenzia delle Entrate - Componente RSU Ufficio locale di Bari 2 - Segretario Provinciale aggiunto Entrate di Bari.