




Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento AGENZIA ENTRATE

Via Emilio Lepido n. 46 – 00175 Roma – tel. 06/715393

e-mail: entrate@uilpa.it – sito: www.entrate.uilpa.it

 @uilpaentrate

 Uilpa Entrate

- **Area della Dirigenza** -

INCONTRO TRA AGENZIA E OO.SS. DELLA DIRIGENZA

Indennità di risultato anno 2019. Concorso 175 posti: Idonei-Periodo di Prova dei vincitori. Nuovo Concorso 150+10 posti e future assunzioni. Linee strategiche sulla formazione della dirigenza. Revisione Sistema di valutazione "SIRIO"...e molto altro!

Il 4 febbraio u.s. si è tenuta una importante riunione nazionale tra le OO.SS. rappresentative nell'Area della dirigenza: noi **UILPA**, presenti con il Coordinatore nazionale e la Segreteria, Cgil, Cisl, Cida, Dirstat e Unadis e, per la parte pubblica, la dott.ssa Caggegi, Direttrice della D.C. Risorse Umane ed il dott. Dorrello, intervenuto al tavolo, nel nuovo ruolo di Capo Divisione Risorse a cui sono andati gli auguri, da parte di tutte le OO.SS., per il nuovo prestigioso incarico di vertice che gli è stato affidato, dal 1° febbraio u.s..

L'incontro è stato l'occasione per affrontare gli importanti temi elencati in premessa e, in questo senso, come UILPA abbiamo apprezzato l'apertura della parte pubblica ad un costruttivo confronto, dimostrato già nel contesto della riunione.

Retribuzione di risultato dirigenti I e II fascia

Nel corso della riunione abbiamo firmato **[l'accordo di ripartizione delle risorse, di cui al d.lgs. n.157/2015 e della quota incentivante](#)**, tra dirigenti di I e II fascia per l'anno 2019 nonché l'accordo sui **[criteri di corresponsione della retribuzione di risultato ai Dirigenti di Uffici non di vertice](#)**.

L'accordo sottoscritto è subordinato all'approvazione dei competenti organi di controllo; circostanza che richiede qualche mese. L'Agenzia, pertanto, confida nella liquidazione all'incirca nel maggio-giugno p.v..

Sul contenuto degli accordi poco è da sottolineare in termini di innovazione in quanto ricalcano i contenuti ed i criteri dei pregressi accordi.

Il proseguo dell'incontro, che prevedeva all'o.d.g. solo la contrattazione dei suddetti accordi, è stato caratterizzato dal nostro intervento che, come UILPA, abbiamo sottoposto a tutto il tavolo di confronto temi rilevanti che dovranno essere affrontati nell'immediato, nonché stigmatizzato la disattenzione dell'Agenzia, registrata in questi ultimi anni, rispetto ad un minimo di confronto sindacale sui temi della dirigenza.

Grave la pressoché inesistente informativa alle OO.SS.; nessun confronto sui vari temi previsti dallo stesso CCNL della dirigenza (art. 7) e addirittura l'abuso di modifiche unilaterali rispetto a temi oggetto di contrattazione.

Abbiamo ricordato l'importanza del confronto sindacale previsto su materie quali la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento della dirigenza; la rivisitazione del sistema di valutazione "SIRIO", ormai per molti aspetti anacronistico rispetto all'organizzazione del lavoro nei nostri uffici.

Nel rappresentare la necessità di ripristinare costruttive relazioni sindacali, **come UILPA abbiamo anche sottolineato la necessità di costituire "l'Organismo paritetico per**

l'innovazione" (art. 6 CCNL Dirigenza), finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali rappresentative della dirigenza su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale di carattere organizzativo. È, infatti, tale Organismo la sede "contrattuale" in cui si possono attivare molte delle relazioni sindacali concrete su progetti di organizzazione ed innovazione. Con amarezza, infatti, constatiamo come, in questi ultimi anni, l'assenza di un punto di incontro nelle relazioni sia stato concausa dei risultati approssimativi delle riorganizzazioni unilaterali adottate dall'Agenzia.

A fronte di questo contesto, abbiamo, però, molto apprezzato la piena disponibilità e condivisione da parte dei nuovi vertici delle risorse umane presenti in riunione che hanno posto anche le basi per un proficuo prossimo confronto sindacale, fornendo importanti informative sui temi da noi sollecitati - che qui di seguito riportiamo - nonché su alcune delle linee strategiche in materia di *governance* dell'Agenzia che si intenderebbero attuare.

Formazione e crescita professionale della Dirigenza

Su tale strategica tematica, la dott.ssa Caggegi, nel rendersi disponibile ad affrontarla anche con un prossimo specifico confronto con le OO.SS. della dirigenza, ha rappresentato che l'Agenzia avrebbe avviato un percorso di rivisitazione del piano di formazione dirigenziale orientato più efficacemente alla crescita professionale complessiva ed avente anche l'obiettivo specifico di "qualificare" la dirigenza di II fascia funzionalmente ai percorsi di crescita per la successiva assegnazione agli incarichi di vertice regionale e centrale (I fascia).

Rivisitazione del sistema di valutazione della dirigenza (SIRIO)

Coscienti che i criteri dell'attuale sistema di valutazione della dirigenza è ormai, sotto più profili, "anacronistico" e non più rispondente alle evoluzioni organizzative dell'Agenzia, delle attività istituzionali e dell'organizzazione del lavoro che si richiederebbero ai fini del raggiungimento delle finalità istituzionali, la dott.ssa Caggegi ha evidenziato come l'Agenzia abbia già avviato un percorso di studio ed approfondimento. Sul tema, ha anche evidenziato come l'Agenzia si stia avvalendo del qualificato supporto della SNA (Scuola Nazionale Amministrazione) per rivedere criteri, declinare le nuove specifiche competenze e "schede di ruolo", ecc. e, al contempo, avviato una serie di colloqui "cognitivi" con la stessa dirigenza funzionale al descritto "aggiornamento" dell'intero sistema di valutazione.

Dotazione organica: concorso espletato a 175 posti; nuovo concorso a 150 + 10 posti; futuri concorsi.

"Idonei 175": L'occasione era "naturale" per ribadire e supportare la possibilità di assumere gli idonei dopo che l'Agenzia, nei mesi scorsi, ha concretizzato la richiesta di parte sindacale quantomeno di mettere "a disposizione" nel portale della Funzione Pubblica la graduatoria degli idonei ai fini della possibile assunzione nell'ambito di altre amministrazioni.

Il dott. Dorrello, con ampia rappresentazione, ha ribadito le tesi, già più volte espresse in passato, evidenziando e motivando che per l'Agenzia è prioritario assumere attraverso nuova selezione rispetto a quella del 175, ed in particolare con i concorsi in svolgimento a 150 posti (+ 10 posti area Territorio) e non, quindi, annullare questi ultimi sul presupposto che all'attualità sarebbero 110 i posti vacanti da coprire e che, quindi, sarebbe da optare tra l'assumere gli idonei e annullare il concorso in svolgimento dei 150 posti oppure assumere i futuri vincitori. Opzione, quindi, che l'Agenzia ha già fatto ritendo di confermare che nel mese di aprile svolgerà le prove scritte di entrambe le procedure a 150 posti "area Entrate" e 10 posti "area Territorio". Per quest'ultimo a 10 posti, ha specificato il dott. Dorrello, che l'Agenzia ritiene plausibile completarlo entro il corrente anno.

"Vincitori 175" (valutazione periodo di prova): In merito alla prossima conclusione del periodo di prova dei vincitori, come UILPA abbiamo chiesto trasparenza e specifica

informativa in merito all'eventuale esistenza di un indirizzo uniforme sui criteri di valutazione del periodo di prova da parte delle strutture di vertice regionale, titolari di tale compito.

La nostra richiesta, del resto, è stata basata sulla circostanza che ci pervengono segnalazioni, da nord a sud, in merito a forme indebite di pressioni che subirebbero i neoassunti su obiettivi, compiti ed approcci non pertinenti alla valutazione di un periodo di prova e non coincidenti, quindi, con i criteri generali della valutazione "tipica" del dirigente di ruolo. Infatti, non sono pochi i casi in cui alcuni dirigenti valutatori o loro relatori di supporto, effettuano discutibili pressioni rispetto a soverchianti ed impossibili obiettivi da raggiungere oppure scaricando sui neoassunti ataviche inattività o pregresse criticità dell'ufficio; ed ancora, interverrebbero con l'inopportuna e capziosa ingerenza derivante da una sorta di "conflitto di interesse" di alcuni direttori provinciali nominati ex art. 19, c. 6 d.lgs. 165/2001 e che oggi si trovano sovraordinati al neo dirigente di ruolo.

Su questi temi la dott.ssa Caggegi ha rappresentato di voler assicurare la massima uniformità e trasparenza a partire, riteniamo auspicabilmente, dal fornire anche informativa alle OO.SS. della dirigenza sulle linee guida che dal centro saranno prossimamente emanate in merito ad uniformi criteri della valutazione del periodo di prova ed alla verifica della corretta loro applicazione.

Futura possibilità di bando nuovi concorsi a dirigente

Premessa ormai la pressoché "saturazione", nel breve periodo, dei posti da dirigente nell'organico della nostra amministrazione con le procedure a 175 (completata), 150 e 10 posti (da completare) è stata anche l'occasione, per il dott. Dorrello, di rappresentare la condivisa esigenza di bandire nel tempo, seppur per un limitato numero di posti, nuove procedure concorsuali mirate a specifiche professionalità tra cui non dovranno essere trascurate quelle attinenti alle cc.dd. attività "no core" quali, ad esempio, nell'ambito delle Risorse Umane, Risorse Materiali, Pianificazione e controllo, Audit, ecc..

Molto c'è da "lavorare" per affrontare nuove sfide. Come UILPA siamo pronti e riteniamo che all'interno della nostra amministrazione sono presenti le giuste potenzialità per far bene.

Siamo, quindi, tutti chiamati alla prova dei fatti!

Roma, 5 febbraio 2022

Il Coordinatore Nazionale

Renato Cavallaro