



FAMIGLIE PROFESSIONALI E SVILUPPI DI CARRIERA: PASSAGGI DA I a II AREA - DA II a III AREA – DA III A IV AREA

Siamo alla svolta decisiva! Sta a tutti noi contribuire affinché sia quella giusta.

Nell'ambito delle ordinarie relazioni sindacali, si è svolta, ieri 22 giugno, una riunione nazionale tra le OO.SS. e i vertici dell'Agencia in cui finalmente ci si è confrontati a viso aperto e senza "riserve mentali" sui principali temi all'odg del tavolo di trattativa.

Prioritario la chiusura dell'accordo sulle famiglie professionali sia per la necessità di dare "regolamentazione" al nuovo ordinamento professionale previsto dal vigente CCNL sia perché a valle della sua definizione è possibile pianificare, se le parti ne hanno interesse, gli sviluppi di carriera anche attraverso i passaggi tra le Aree (compresa la IV delle Elevate professionalità).

Per noi UILPA è stata l'occasione per dettagliare le nostre proposte che già da tempo abbiamo presentato, per iscritto e con la condivisione anche di altre OO.SS., all'Agencia già nei mesi scorsi. Oggi abbiamo, invece, dato "consistenza" alle proposte declinandole all'interno di una nostra progettualità che nel biennio 2023 – 2024 dovrà porre le basi e concretizzare sviluppi di carriera attraverso la valorizzazione delle professionalità esistenti nell'ambito delle varie Aree (fermo restando, ovviamente, il concretizzarsi degli ulteriori impegni già definiti in materia di progressione economica all'interno delle Aree).

La proposta UILPA, con estrema sintesi ma in concreto, prevede che sin dal corrente anno 2023 si realizzi la previsione dell'art. 18 del vigente CCNL, con risorse già esistenti per il finanziamento, che potrà consentire il passaggio:

- dalla I alla II Area tale da consentirne il c.d. "svuotamento" rispetto alle circa 170 unità attualmente esistenti;
- dalla II alla III Area per circa un migliaio di passaggi. Ricordiamo in questo contesto di prima applicazione avverrà in deroga al titolo di studio previsto per la III area e darebbe soluzione per gli "idonei precedente passaggio interno", ove la soluzione di intervento normativo, che come UILPA stiamo fortemente perseguendo, non si dovesse concretizzare per tempo.

Per l'anno 2024:

- prevedere un numero complessivo ma significativo di passaggi (la nostra proposta supera gli 800 passaggi), finanziati con risorse dell'Agencia previste per la c.d. "capacità assunzionale", da ripartire, nel corso dell'annualità 2024, tra un'ulteriore passaggio da II a III Area ma anche tra la III e la IV Area.

La ripartizione della consistenza per le due diversificate procedure dovrà chiaramente essere prevista nel corso del 2024 in funzione e in coerenza con le dinamiche delle consistenze delle assunzioni dall'esterno nelle due Aree (II e III) e delle necessarie previsioni riorganizzative dell'Agencia (con riferimento chiaramente alla IV Area).

Nell'incontro di ieri, come UILPA, abbiamo colto l'occasione per declinare nel dettaglio, con particolare riferimento alla IV, la nostra proposta che prevede una progettualità "sostenibile" e realmente concretizzabile che tenga in debito conto non solo l'interesse alla crescita professionale delle colleghe e colleghi ma anche le esigenze organizzative, di efficienza ed efficace dell'Agencia.

Infatti, non sarebbe immaginabile né organizzativamente sostenibile, ad esempio, "l'eliminazione" repentina delle P.O.E.R.; è, invece, fattibile una pianificata e strutturata coesistenza con progressiva, nel tempo, sostituzione degli incarichi/posizioni (no persone chiaramente) a beneficio degli incarichi di Elevata Professionalità previsti in IV Area che risultano maggiormente "strutturati" ed organizzativamente stabili.

Il tutto è, però, da concretizzare in termini di fattivi impegni tra le parti (OO.SS. e Agenzia) attraverso l'accordo sulle famiglie professionali e il necessario collegato Verbale d'intesa; entrambi già discussi in bozza negli incontri precedenti ed oggetto della proposta scritta che abbiamo presentato all'Agenzia.

Nel corso dell'incontro di ieri, come UILPA, abbiamo espresso il nostro forte interesse a che le P.O. di natura contrattuale (Capi Team/Reparto, ecc.) nella nuova formulazione del vigente art.15 CCNL, ne venga rivista la regolamentazione, remunerazione (che ne riconosca l'elevata responsabilità e professionalità) e il relativo importante finanziamento.

Al contempo, come UILPA, lo stiamo facendo senza indugi e con specifici interventi anche documentati per iscritto, reclamiamo la rivisitazione dei criteri di selezione delle POER all'insegna di una maggiore trasparenza e parità di *chance* per le colleghe e colleghi interessati.

Come rappresentato in sintesi, la nostra si tratta di una coerente e lungimirante progettualità che può consentire un'effettiva possibilità di crescita professionale di tutte le lavoratrici e lavoratori dell'Agenzia.

Al riguardo e per quello che abbiamo visto nell'ambito dell'incontro sindacale, ci preoccupano più gli atteggiamenti di "strumentale resistenza" di qualche sigla che vorrebbe assumere "bandierina" di "pseudo vertenza" sulle famiglie professionali ritenendo di non firmare "a prescindere" che le eventuali resistenze dell'Agenzia nel dare progressiva "concretezza" alla IV Area e/o a tenere "basso" il numero complessivo dei passaggi interni.

Pragmatismo, lungimiranza e un pizzico di coraggio è quello che come UILPA chiediamo all'Agenzia. Caratteristiche che siamo sicuri sono patrimonio dei nostri interlocutori di parte pubblica. Siamo coscienti e felici, inoltre, che alcune OO.SS. supportano le descritte tesi e certamente, però, diciamo "NO" ai perditempo che, così facendo, zavorrano le trattative e affossano il futuro professionale delle lavoratrici e dei lavoratori!

Prevista per il prossimo 5 luglio riunione ufficiale sui descritti rilevanti temi. Vi terremo, come sempre, informati e partecipi.

Roma, 23 giugno 2023

*Il Coordinamento Generale
UILPA Agenzia Entrate
Renato Cavallaro*