



POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Capi Team/Area/Reparto): *Lo stato dell'arte ed i motivi della lunga trattativa!*

Non è mai stato facile contrattare la tematica che, sebbene riguardi un istituto relativo a figure strategicamente rilevanti per l'organizzazione dell'Agenzia, è stato spesso scarsamente valorizzato.

Il perché di tutto questo si può probabilmente individuare nella corresponsabilità tra un'amministrazione che ha inteso sfruttare i colleghi in termini di "basso costo e massimo profitto" e il sindacato che, con posizioni diversificate a "torto o ragione", ha visto l'istituto solo come un "costo" sul fondo dei lavoratori senza un'effettiva valorizzazione di chi ne ha ricoperto il ruolo; come "strumento" per raggiungere i "numeri" insieme ai colleghi coordinati e, non da ultimo, quale fonte di clientelismo a cui qualche sigla, in qualche Ufficio, ha cercato di cogestire gli incarichi.

Con questo pregresso e al fine di ridare dignità a questo istituto, come UILPA riteniamo che non bisogna, ad esempio, fare lo stesso errore che ha determinato il disastro organizzativo degli attuali incarichi P.O. che nasce dall'accordo "farlocco" sul finanziamento del 26/6/2019 sottoscritto dall'Agenzia con tutte le sigle ad eccezione di UILPA che lo ritenemmo "inadatto" e non legittimo. Avevamo avuto ragione visto che l'accordo fu censurato dagli organi di controllo e non poté avere alcuna applicazione. Da allora si è proceduto tra sospensione degli incarichi (inizio 2020) e soprattutto con atti unilaterali dell'Agenzia senza alcun tipo di coerente regolamentazione e con un limitato impiego di risorse.

La svolta a questo quadro desolante parrebbe arrivare (così auspichiamo) con la legge di bilancio per il 2023 che, in teoria, autorizza all'Agenzia ad integrare le attuali risorse destinabili al finanziamento delle P.O. con ulteriori 12 milioni di euro (lordi) derivanti dal proprio bilancio ma subordina tale possibilità a piani di risparmi annuali che l'amministrazione deve effettuare sempre sul proprio bilancio. In pratica queste risorse si sommerebbero ai già quasi 10 milioni impegnati (a carico dell'Agenzia) e a quelli, come obbligo contrattuale di cofinanziamento con il FRD dei lavoratori, che potremmo stanziare a potenziamento dell'istituto contrattuale.

Questa possibilità può costituire un positivo volano a che si possano definire a regime un impianto delle figure di P.O. di natura contrattuale e riconoscere loro la professionalità e rilevanza che meritano ma, come sempre, "tra il dire e il fare..."; **è così che l'Agenzia, a tutt'oggi, non ha ancora ottenuto dalla Ragioneria l'effettiva autorizzazione (necessario specifico atto) a disporre dei 12 mln in continuità, non solo in conto anno 2023, ma anche per i prossimi anni e, quindi, all'attualità, nessun accordo è sottoscrivibile!**

La questione del ritardo dell'effettiva disponibilità delle risorse, con tutta evidenza, impatta sull'intera contrattazione rallentandola e sulla definizione della remunerazione dell'indennità di posizione, di risultato e/o altre premialità e sull'organizzazione (es.: numero posizioni attivabili).

Evidenziato questo aspetto dirimente, **si comprende il perché ci si "attarda" oltremodo rispetto ad una difficile contrattazione e che, quindi, non si tratta di un problema di "irresponsabilità" sindacale come "strumentalmente" paventato dall'Agenzia.**

Con riferimento specifico allo "stato dell'arte" della contrattazione evidenziamo che:

- Sul presupposto del finanziamento come sopra descritto, **UILPA ha proposto e risulta ormai ampiamente condiviso dalla maggioranza del tavolo il generalizzato e significativo incremento della remunerazione di tutte le figure di P.O. ex art. 15 CCNL.** Remunerazione che abbiamo dimostrato al tavolo che può ulteriormente essere incrementata rispetto all'ipotesi ultimamente veicolata in bozza dall'Agenzia affinché "a regime" possano esserci le risorse per una significativa retribuzione sia dell'indennità di posizione sia per la premialità dei risultati, definite nell'ammontare e certe nel tempo! In questo senso, nell'incontro del 21 novembre u.s. l'Agenzia si è riservata favorevolmente di presentare nuove proiezioni sugli aspetti remunerativi coerenti con la nostra proposta.

- Già nelle precedenti riunioni l'Agencia ed il tavolo sindacale hanno dato per condivisa la proposta UILPA di rimuovere l'ingiustificato attuale "deficit" di riconoscimento economico/professionale delle **figure di Capo Area SEOMI** con la qualificata e condivisa motivazione, sotto il profilo organizzativo, di responsabilità e ruolo argomentata e predisposta dagli stessi colleghi in condivisione e **che come UILPA abbiamo proposto ai competenti vertici dell'Agencia [con email del 31 maggio u.s.](#)**
- Con riferimento **alle figure professionali dei Conservatori RR.II.**, ricordiamo **come UILPA propose concretamente ed in "solitaria", con [email ufficiale ai vertici dell'Agencia già nel lontano 19 giugno 2020](#)** e ribadito costantemente per iscritto e in ogni contesto di riunioni, l'esigenza che tale professionalità venga "pesata" come POER (graduate su più fasce economiche) per ogni tipologia di incarico e non solo le attuali 25 posizioni già così classificate dall'Agencia.
La disponibilità dell'Agencia, ormai dichiarata da tempo, ci soddisfa parzialmente in quanto accoglie la proposta solo per un numero limitato (ulteriore alle attuali) e rivedendo la graduazione delle attuali 25 posizioni. Ecco perché non arretriamo sulla nostra proposta affinché si trovi la soluzione complessiva – amministrativa o se necessaria anche normativa - tanto più che abbiamo contezza che per l'Agencia si tratta di scelta influenzata dall'assenza di risorse per il finanziamento del *budget* delle POER che è, per legge, a carico dell'Amministrazione.
 La bontà della nostra soluzione, oltre a riconoscere dignitosamente la professionalità e responsabilità tipica del Conservatore determina il positivo effetto di "liberare" risorse utili a migliorare il riconoscimento delle altre figure di P.O. ex art. 15 e a impattare meno sul FRD.
- Sempre con email del 19 giugno 2020 e più volte ribadito nelle riunioni nazionali, UILPA ha proposto che la figura del RSPP, le cui responsabilità in materia di sicurezza si avvicinano se non eguagliano quelle del datore di lavoro, nonché necessita di propedeutiche abilitazioni affinché tale funzione possa essere esercitata, **possa essere riconosciuta una Posizione organizzativa c.d. di "specialist"** con conseguente definizione dei requisiti di accesso. L'Agencia, nell'ultima riunione ma aveva già paventato anche nelle precedenti, ha dichiarato di accogliere la nostra proposta e procederà alle necessarie valutazioni organizzative.

In questo documento abbiamo affrontato molti aspetti fondamentali dello "stato dell'arte" e non è trascurabile rappresentare i passi avanti che ha fatto il confronto rispetto al "modello organizzativo" che potrà trovare aspetti certamente migliorativi nei prossimi incontri rispetto al "ruolo", "funzione", "responsabilità", ecc.. Come UILPA, abbiamo anche espresso l'auspicio che l'Agencia possa adottare atti di indirizzo a livello centrale con cui siano definiti "tetti massimi" di delega di firma, uniformi e coerenti con gli incarichi, perché è ormai insopportabile, in alcuni uffici, lo "sport" dello scarico di responsabilità a valle dei livelli gerarchici con attribuzione di deleghe di importo elevatissimo.

Condiviso, ormai, l'elemento "dimensionale" per composizione minima dei *team* di 8 unità.

Con riferimento, infine, al tema dei **criteri di selezione**, che è stato affrontato solo più recentemente, ancora non sono delineate le posizioni al tavolo. Infatti, a prescindere dalla bozza presentata dall'Agencia, quest'ultima ha introdotto nella riunione del 21 novembre l'ipotesi di prove scritte sbarranti in risposta alla richiesta di trasparenza delle selezioni fatta dalla parte sindacale... Probabilmente, ormai, il senso di sfiducia generalizzata nei confronti di una "equilibrata" valutazione e giudizio da parte della *governance* investe ormai anche la parte pubblica.

Per quanto riguarda UILPA, in attesa di proposte più chiare ed organiche, ha segnalato che l'attuale proposta dell'Agencia prevede un "peso" eccessivo e spacciatamente determinante al colloquio discrezionale della commissione di valutazione relegando ad un valore insignificante i titoli, il servizio e gli incarichi precedenti. Inoltre, immaginare di inserire in un'unica fascia gli idonei all'incarico con un "gap" particolarmente ampio (circa 14 punti di differenza) significherebbe illudere tutti per scegliere in modo assolutamente discrezionale e poco trasparente a prescindere dal merito dell'esito della selezione.

Siamo sicuri, però, che questi aspetti troveranno nel proseguo del confronto il giusto equilibrio e condivisione.

Roma, 27 novembre 2023

Il Coordinatore Generale UILPA Entrate
Renato Cavallaro