



-Area della Dirigenza-

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021 DIRIGENTI:

**“CI RITROVAMMO IN UNA SELVA OSCURA, CHE’ LA DIRETTA VIA ERA SMARRITA”
CRITERI INCOERENTI ED ERRATI: UILPA IN NETTO CONTRASTO NON FIRMA!**

(Aperto un confronto su indennità di mobilità fuori sede)

Lo scorso 29 maggio, presenti tutte le OO.SS. dell’Area della dirigenza UILPA, Cigl, Cisl, Dirstat-Fialp, Unadis e Cida, si è tenuta la prevista trattativa per la definizione dei criteri di riparto delle risorse per il sistema incentivante dei Dirigenti di I e II fascia e i criteri di distribuzione ai dirigenti di II fascia.

L’Agenzia, sin dall’inizio dell’incontro, ha caratterizzato le relazioni sindacali con un’incomprensibile autoreferenzialità ed un approccio all’insegna dell’assenza di trasparenza.

Tali circostanze si sono palesate, soprattutto, con il non aver dato chiarimenti né la benché minima risposta a plurime richieste che UILPA ha posto al tavolo di contrattazione come, ad esempio:

- Quale fosse stato il motivo per cui l’Agenzia ha trattenuto le rilevanti risorse, nella sua disponibilità, per circa un anno e mezzo senza che convocasse le OO.SS. (malgrado plurime richieste di parte sindacale) per definire gli accordi e liquidare alle colleghe e colleghi dirigenti di II fascia che sono in attesa da circa 3 anni!
- Quale fosse la motivazione e se fosse effettivamente nei termini rappresentati da UILPA, della disparità di trattamento tra la Dirigenza di I fascia, che riceverebbe la liquidazione della retribuzione di risultato liquidata ogni mese nel cedolino stipendiale mentre i colleghi Dirigenti di II fascia devono attendere anni (così come, purtroppo, anche i colleghi delle aree professionali) in gran parte causato dai ritardi dell’Agenzia.
- Il perché non venga fornita alle OO.SS., in termini generali di trasparenza, le percentuali complessive degli esiti delle valutazioni dei Dirigenti di I fascia come diversamente avvenuto per i Dirigenti di II fascia. Interesse, peraltro, che ci è stato manifestato anche da parte di diversi dirigenti di I fascia quali direttori regionali e centrali.
- Se corrispondesse al vero, visto che i criteri di ripartizione della retribuzione di risultato della dirigenza di I fascia è oggetto di definizione unilaterale dell’Amministrazione, che in sede di conguaglio l’Agenzia, negli anni scorsi, non ha proceduto alla rimodulazione dei premi di risultato in funzione dell’esito individuale della valutazione ottenuta.

Già questo sarebbe stato sufficiente per abbandonare il tavolo ma siamo voluti scendere anche nel merito dei criteri sebbene, con amarezza, abbiamo dovuto constatare la chiusura sul non poter modificare una pessima proposta di accordo che non abbiamo inteso sottoscrivere.

Infatti, l’accordo, sottoscritto da altre sigle, riporta modifiche rispetto agli anni precedenti che non si coordinano con il complessivo impianto; inoltre, altri criteri, validi nel passato, rilevano incongruenze e non rispecchiano la realtà organizzativa e di effettiva *performance* avutasi nel 2021.

Introdurre una maggiorazione del 30% della retribuzione (media) di risultato da attribuire a chi ha ottenuto la valutazione “SIRIO” di eccellente determina un forte stravolgimento dell’impianto storico dell’accordo che avrebbe dovuto determinare la rivisitazione anche di molti degli altri criteri. Si crea, così, una distorsione rispetto al merito di una corretta premialità.

È pur vero che l’introduzione del “nuovo” criterio risponde ad una previsione contrattuale e normativa ma è anche un fatto che già in precedenti accordi avevamo più correttamente applicato la previsione con modalità aderenti alla specifica realtà organizzativa e di raggiungimento obiettivi dell’Agenzia.

Peraltro, l'innovazione, introdotta oggi per il 2021, muta non solo le aspettative degli interessati ma le "regole del gioco a partita finita"; soprattutto, in un contesto in cui il sistema di valutazione SIRIO ormai rileva incoerenze e l'esigenza di una "manutenzione" e di adeguamento al nuovo contesto organizzativo e di performance della governance dirigenziale dell'Agenzia.

Sotto questo profilo, inoltre, UILPA pur apprezzando la previsione, come da specifico verbale di intesa del 29 maggio u.s., di rivedere in modo condiviso nei prossimi mesi il sistema di valutazione SIRIO, è apparsa come una vera e propria presa in giro l'impegno assunto da altre sigle che, in ogni caso, si apportano le modifiche impattanti dei criteri incongruenti così come descritti nel presente documento sebbene, al contempo, si "certifica" che il tutto è basato sul vetusto sistema di valutazione della dirigenza adottato dall'Agenzia. In pratica, se nelle migliori ipotesi riusciremo per il 2025 a implementare SIRIO, in ogni caso, dal 2021 al 2024 (per ben 4 anni) la maggior parte delle risorse saranno distribuite sulla base di un sistema di valutazione inadeguato e riconosciuto tale da tutti. Veramente un girone infernale!

Ad aggravare le distorsioni dell'accordo, si evidenzia il mantenimento di criteri di maggiorazione della premialità per strutture i cui obiettivi, per l'anno 2021, sono stati "neutralizzati" e/o comunque le cui attività sono state oggettivamente ridimensionate a causa dell'emergenza "COVID" e, per contro, l'assenza della previsione di una maggiore attribuzione di risorse e premialità per quelle attività che, diversamente, hanno avuto potenziati obiettivi. **Il tutto, quindi decontestualizzato con le finalità perseguite nell'anno dall'Agenzia ed in contraddizione anche con quanto definito e condiviso, diversamente, per la premialità negli accordi dei colleghi delle aree professionali (FRD) relativamente alla medesima annualità.**

Si è rilevato, inoltre, criticità rispetto ai *cluster* di pesatura degli uffici ormai risalenti ad epoche, per così dire, "medioevali" e non rispondenti più al contesto delle annualità oggetto delle trattative.

UILPA auspicava che l'attendere un anno e mezzo con le risorse disponibili per la contrattazione senza essere convocati avrebbe potuto, quantomeno, evitare un incoerente e "random" apprezzamento economico della performance della dirigenza per cui, suo malgrado, non ha condiviso accordi "discriminatori" e non rispondenti al contesto reale nonché inadeguati per la non legittima distribuzione di risorse pubbliche.

INDENNITA' MOBILITA' FUORI SEDE

All'ordine del giorno della riunione era anche previsto l'apertura di un confronto "esplorativo" dell'Agenzia verso la disponibilità delle OO.SS. sulla possibilità di rivedere l'accordo del 2006 che, oltre a presentare i segni quasi ventennali delle sue previsioni, ne è stata paventata l'illegittimità della fonte di finanziamento proveniente da risorse di bilancio dell'Amministrazione e non dal Fondo del salario accessorio della Dirigenza.

Come UILPA ci siamo resi disponibile a rivedere nel suo complesso l'accordo ove questa disponibilità non fosse intesa da Agenzia finalizzata a toglierle le castagne dal fuoco bensì a ridare chiarezza all'istituto rispetto alla sua corretta applicazione e "natura" dell'indennità retributiva nonché un adeguamento agli attuali costi della vita.

Pertanto, abbiamo enucleato (ma non entrato nel merito) alcuni aspetti dell'indennità su cui dobbiamo trovare condivisione con la parte pubblica ed, in particolare: la natura dell'indennità retributiva (assimilabile alla retribuzione di posizione); Il suo adeguamento al costo della vita; la declinazione chiara e puntuale dei criteri per il riconoscimento (distanza, sede, periodo/mese/giorni, locazione, ecc.) senza che sia poi lasciata alla ondivaga discrezionalità interpretativa di qualche vertice di turno; l'attribuzione sin dal primo incarico, ecc..

Informative

L'incontro sulla dirigenza è stata l'occasione per UILPA per ribadire l'esigenza di copertura delle numerose posizioni dirigenziali "libere" e assegnate a *interim* con lo scorrimento totale della graduatoria degli idonei del concorso a 175 posti e 10 posti specifico area Territorio e con l'assunzione dei vincitori del concorso a 150 posti.

In questo senso la dott.ssa Caggegi si è limitata a confermare che lo scorrimento delle già previste 39 posizioni del concorso a 175 e delle 6 posizioni del concorso area territorio avverrebbero entro il prossimo mese di giugno.

Per quanto riguarda, invece, l'assunzione dei circa 38 vincitori del concorso a 150 posti ci ha informato che la commissione non avrebbe, all'attualità, consegnato i relativi atti.

Vi terremo su tutti i temi costantemente informati e partecipi.

Roma, 31 maggio 2024

Il Coordinatore Generale UILPA Agenzia Entrate
Renato Cavallaro