



**SEGRETERIA TERRITORIALE DI BARI**

Bari, via A. De Gasperi, 270-tel. 3476109524 – [bari@uilpa.it](mailto:bari@uilpa.it)

Oggetto: **Riflessione sulla singolare nota del Direttore Regionale della Lombardia dell'Agenzia delle Entrate**, datata 12/05/2014, **che invita i colleghi funzionari a non ripresentarsi ad ogni interpello per incarichi dirigenziali, ma a "tarare" i propri obiettivi di sviluppo professionale sulle proprie effettive capacità e possibilità, magari con l'aiuto del proprio superiore.**

*Gentili colleghe e colleghi, leggete la nota in oggetto che vi allego e ...*

**Noi, all'invito del Direttore Regionale della Lombardia di "ASTENERSI INTERPELLISTI" rispondiamo, con serenità e grande conoscenza dell'Amministrazione, di "ASTENERSI PATERNALISTI".**

**Ci mancava solo l'ironia paternalistica per completare il quadro di comunicazione e culturale della nostra Agenzia, dove la normalità organizzativa e la trasparenza degli atti di gestione delle risorse umane sono solo un miraggio nel deserto dello sviluppo professionale.**

Il Direttore Regionale, con la nota in allegato, scrive chiedendosi come mai "*non pochi funzionari ripresentano ad ogni interpello la propria candidatura*" e quindi ipotizza alcune sue ironiche motivazioni.

La prima motivazione ipotizzata dal direttore sembra proprio la ricerca di un *incipit* narrativo, che nel mestiere dello scrittore significa prendere il lettore con la prima pagina del racconto per poterlo portare stordito fino alla fine, senza che si avveda del reale contenuto delle successive pagine.

*L'incipit del direttore è che "Si potrebbe trattare di candidati che possiedono una preparazione ed un'esperienza tali da essere adatti a ricoprire qualsiasi incarico di responsabilità all'interno dell'Agenzia. In tal caso, a dire il vero, dovrei certamente alzarmi e cedere la mia sedia".*

Non è possibile raccogliere, a tutela della dignità dei lavoratori dell'Agenzia, questa provocazione senza correre il rischio di esasperare i toni di un confronto che non ha senso se non è assertivo.

Consapevoli dei tanti funzionari e coordinatori di eccellenza che caratterizzano gli organici dell'Agenzia, siamo sicuri che se il direttore regionale cede la sua sedia, la stessa potrà essere occupata senza problemi, anche in una prospettiva di innovazione organizzativa e di reale condivisione dei meriti con tutti i protagonisti dei risultati.

**Sarebbe ora di avviare un profondo cambiamento delle regole e della trasparenza delle procedure e ogni dirigente dovrebbe alimentare e sostenere**

## **Le buone pratiche di sviluppo delle risorse umane e quindi buoni comportamenti organizzativi e gestionali.**

Se agli interPELLI per rivestire incarichi dirigenziali partecipano così tanti funzionari senza alcuna esperienza di coordinamento delle attività di lavoro è verosimile che le regole degli stessi interPELLI non sono una buona pratica, nonostante sia l'unica pratica di selezione messa in campo subito dopo il concorso dei 999 posti da dirigente, nel quale la selezione non fu certo improntata sulla base del percorso professionale e di coordinamento delle risorse umane. La "prova della vita", allora, era sostanzialmente improntata su una domanda estratta a sorte,... o no? Perciò quando l'ironia del direttore regionale si spinge fino ad ipotizzare l'interPELLO come gioco a premi non aggiunge nulla di originale all'analisi dei fatti e del costume che dobbiamo cambiare al più presto.

Approfondendo l'analisi è possibile passare dalla metafora del gioco a premi a quella del castello e della sua corte, soprattutto se si fa mente locale al "salvataggio" di molti incaricati dirigenti che, in occasione dell'applicazione della *spending review* e del "declassamento" a posizione organizzativa speciale della loro posizione dirigenziale, sono stati assegnati ad altri incarichi dirigenziali.

E così abbiamo potuto verificare, ad esempio in Puglia, come l'incaricato *Audit manager*, pesantemente caratterizzato nella sua valenza tecnico specialistica di valutazione della conformità dei procedimenti e degli atti, è stato assegnato, da un giorno all'altro, a dirigere un Ufficio Territoriale; ruolo, quest'ultimo, con una competenza diametralmente opposta, nella quale prevalgono le abilità di gestione delle risorse umane e di governo delle relazioni aziendali. Tutto per garantire continuità alla precedente carriera di incaricato.

Loro non hanno avuto bisogno di "tarare", come dice il direttore della Lombardia, i propri obiettivi di sviluppo. Loro godono, evidentemente, dell'acquisita appartenenza di rango.

Ormai è di tutta evidenza che non è stata l'indisponibilità di risorse finanziarie stabili ma una vera e propria scelta di *governance*, quella che ha partorito, negli ultimi 14 anni, l'assegnazione di circa 800 incarichi dirigenziali su 1100 posizioni dirigenziali necessarie per la gestione degli Uffici.

Senza concorso pubblico e dunque privando i ruoli dirigenziali dell'autonomia e indipendenza attribuita dalla legge.

Dal 2001 è stato avviato un cambiamento strutturale con la trasformazione del modello gerarchico funzionale in quello di organizzazione per obiettivi, con la valorizzazione dell'autonomia ed indipendenza del ruolo dirigenziale, a tutti i livelli dell'organizzazione del lavoro. Oggi, invece, sembra ipotizzabile un vero e proprio recupero del controllo dell'autorità di vertice sulle relazioni di lavoro negli uffici periferici.

La paternale del direttore della Lombardia è stata pubblicata, "ironia della sorte", nello stesso giorno della pubblicazione del nuovo bando di concorso per dirigenti, quasi a rinforzare la grave autoreferenzialità della classe dirigente. Infatti, il bando del suddetto concorso appare subito caratterizzato dagli stessi elementi di distorsione della valutazione presenti in bandi concorsuali similari annullati/sospesi dal giudice amministrativo.

I funzionari incaricati dirigenti partono con potenziali 45 punti assegnati dal bando per "incarichi professionali conferiti formalmente da pubbliche amministrazioni". Conferiti come? Appunto con gli interPELLI senza criteri di valutazione né regole e sui quali il direttore della Lombardia invoca una autodisciplina partecipativa da parte dei funzionari!

Sembra tutto un gioco inconcludente, la cui unica finalità è verosimilmente quella di preservare una serie di equilibri tra relazioni di lavoro e "conoscenze dirette" consolidate.

Per ritornare sulle osservazioni del direttore della Lombardia, non possiamo evitare di sottolineare le sue imprecisioni circa la necessità di un percorso professionale, da parte del partecipante all'interpello, relativo alla posizione per cui si candida.

Forse confonde l'interpello per le posizioni di capo team con quelle dirigenziali?

Le competenze del dirigente sono caratterizzate prevalentemente da abilità gestionali e di coordinamento delle attività, soprattutto di governo delle relazioni aziendali. La scelta suggerita di prestare attenzione al proprio percorso professionale evidenzia una priorità delle abilità tecnico-specialistiche, quasi a conferma della scelta di *governance* volta a controllare e dirigere dall'alto la gestione delle risorse umane, lasciando all'incaricato dirigente solo il coordinamento tecnico-specialistico dell'attività di lavoro.

**Per i suddetti motivi, il modello organizzativo delle Direzioni Provinciali resta ancora inesploso nella sua vera potenzialità di produzione amministrativa, perché non risulta implementato dalla giusta cultura manageriale.**

**Insomma, si sono organizzate le attività in *team* unificati delle diverse professionalità, ma con la mentalità di governo delle relazioni aziendali che connotava la struttura gerarchico funzionale del vecchio Ministero delle Finanze, di autoritario paternalismo gerarchico.**

E', quindi, evidente che si alzerà sempre qualcuno a censurare le legittime aspettative dei tanti meritevoli funzionari, che dopo un decennio di esperienza professionale ed in possesso dei titoli, non percepiscono alcuna differenza tra sé ed il dirigente, figuriamoci nei confronti dell'incaricato spesso loro coetaneo di studi universitari.

**Aspettative che minano un equilibrio precario ma sperimentato e largamente accettato, nella diffusa convinzione individualistica di farne prima o poi parte.**

**Ma è ancora più evidente che nessuno può essere tutelato nella sua individualità lavorativa se non si tutela il diritto di tutti!!**

**Il nostro è un appello al coraggio di tutti i funzionari, affinché non si facciano lusingare individualmente per poi reclamare un precariato di ruolo e di funzioni, costruito con la propria consapevole complicità.**

**Un invito a restare uniti intorno alle forze sindacali di rinnovamento, affinché sia interiorizzato da tutti e a tutti i livelli organizzativi che senza normalità e trasparenza degli atti di organizzazione e gestione delle risorse umane non potrà esserci condivisione ed accettazione delle scelte adottate dal proprio superiore dirigente.** Altrimenti, potremmo anche reclamare una selezione da parte di Enti esterni all'Agenzia, considerato che la *governance* non riesce a indire e portare a termine un concorso normale.

Il direttore della Lombardia non ha saputo neanche cogliere l'essenza del suo problema di ridondanza delle domande, che non è nel rischio dei funzionari di svilire la loro professionalità e credibilità rincorrendo tutti gli interpelli.

La credibilità salta nella criticità della selezione, nella "liquidità" delle procedure e delle regole, che mettono tutto nella piena discrezionalità di una sola persona o di una ristretta cerchia di decisori, di cui nessuno ha mai certificato le necessarie competenze di selezionatori!

Bari, 19 maggio 2014

*Sante Giannoccaro*  
Segretario Generale UILPA Bari  
Coordinatore regionale Puglia Agenzia Entrate