



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

SEGRETERIA TERRITORIALE DI BARI E BAT

Bari, via A. De Gasperi, 270-tel. 3476109524 – bari@uilpa.it

A TUTTI I LAVORATORI

L'AGENZIA DELLE ENTRATE CAPUT MUNDI?

MA L'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA NON E' UN IMPERO.

800 incarichi di dirigente assegnati a funzionari e quasi 15 anni di pratiche improprie nella gestione della selezione delle risorse umane non è solo una questione di legittimità degli atti amministrativi, è soprattutto una grave questione di costume!

Discutiamo non solo della firma dell'Incaricato (questione davvero residuale nel contesto complessivo), ma soprattutto della frustrazione di chi, dopo anni a cavallo, è stato disarcionato all'improvviso, quando pensava di aver finalmente tagliato il traguardo; e poi, si poteva guardare in bocca al cavallo donato?

PERO' DIMENTICHIAMO CON GRANDE FACILITA' CHE LA QUESTIONE DELLA CARRIERA LAVORATIVA INTERESSA TUTTO IL PERSONALE E RAPPRESENTA IL PIU' GRANDE FALLIMENTO DEL MANAGEMENT DELL'AGENZIA, DAL QUALE CI SI ASPETTAVA LA COMPETENZA DI CORRELARE L'ESPERIENZA E LE COMPETENZE DEI LAVORATORI ALLA CORRISPONDENTE POSIZIONE ECONOMICA RETRIBUTIVA.

INVECE, RICORDIAMO SENZA NOSTALGIA IL NAUFRAGIO DI ANTARES; A SEGUIRE NEL TEMPO, IL CONTRATTO INTEGRATIVO, STRAPPATO AD UN SINDACATO SEMPRE SULLE BARRICATE, CHE INDIVIDUAVA I MESTIERI E QUINDI UNA POSSIBILE RETRIBUZIONE SECONDO COMPETENZE ED ESPERIENZE ACQUISITE O POSSEDUTE.

NULLA DI FATTO, SOLO PEZZI DI CARTA E TANTA RABBIA, PERCHE' I PREMI DEI DIRIGENTI, E INCARICATI TALI, SONO A PARTIRE DA 20 VOLTE SUPERIORI A QUELLI DEI FUNZIONARI, MA NON E' LA STESSA COSA CON L'ISTRUZIONE E L'ESPERIENZA PROFESSIONALE.

SIAMO PASSATI DAL NAUFRAGIO DELLA POSSIBILE ED AUSPICATA INNOVAZIONE RETRIBUTIVA E DI CARRIERA ALLA DERIVA PERMANENTE, RAPPRESENTATA DA COLLEGHI CHE SVOLGONO DA LUSTRI MANSIONI DI III AREA E SONO ANCORA IN II AREA. COLLEGHI CHE IN 25 ANNI DI LAVORO SONO PROGREDITI DI UNA SOLA POSIZIONE ECONOMICA. PROCEDURE CONCORSUALI ANNULLATE DAI TRIBUNALI AMMINISTRATIVI, PERCHE' GESTITE IN MALO MODO. UFFICI SOTTO ORGANICO E UFFICI IN ESUBERO DA ANNI. LO SPUDORATO DISINTERESSE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO, COME EMERGE DALLA SUPERFICIALITA' NELL'OSSERVANZA DEGLI ADEMPIMENTI PER LA VALUTAZIONE DELLO STESS DA LAVORO CORRELATO.

E' EMBLEMATICO:

L'AGENZIA PROPONE CORSI DI FORMAZIONE INTERNA SUL CODICE DI COMPORTAMENTO, SULLA RESPONSABILITA' PROFESSIONALE, SULLA SICUREZZA INFORMATICA; QUADRUPLICA I CONTROLLI INTERNI PER SOPPERIRE ALL'INCAPACITA' DI IMPIANTARE UNA SISTEMATICA ROTAZIONE DEL PERSONALE SULLE POSIZIONI DI COORDINAMENTO E DIRIGENZIALI.

E' POSSIBILE CHE UN DIRIGENTE POSSA RESTARE ALLA STESSA SCRIVANIA PER OLTRE 10 ANNI?

NON DOVREBBE ESSERE POSSIBILE NEANCHE PER UN CAPO AREA O PER UN CAPO TEAM.

E' POSSIBILE CHE FINO A IERI DIRIGENTI DI RUOLO ERANO IN SUBORDINE D'UFFICIO A FUNZIONARI INCARICATI NELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI?

MA L'AGENZIA SI DIMENTICA DELLA FORMAZIONE SUL CLIMA LAVORATIVO, SULLE RELAZIONI DI LAVORO, SUL BENESSERE LAVORATIVO.

INSOMMA, UN VERO E' PROPRIO BLOCCO CULTURALE, VOLUTO E MANTENUTO, VEROSIMILMENTE PER SOSTENERE UNA GERARCHIA CHE NON REGGE PIU' DI FRONTE ALL'ELEVATO LIVELLO MEDIO DI ISTRUZIONE E PROFESSIONALITA' DEGLI IMPIEGATI.

ASSISTIAMO AD UN FLUSSO A SENSO UNICO DI BUROCRATICA PRESSIONE INFORMATIVA E DI CONTROLLO, CHE FINISCE PER APPESANTIRE INUTILMENTE LA SEMPLIFICAZIONE E L'INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA.

MANCA SOPRATTUTTO UNA FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE CHE PARTA DAI REALI BISOGNI DEI DISCENTI.

L'UNICA AZIONE DELLA PRIVATIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO, TARGATO AGENZIA DELLE ENTRATE, SONO STATI GLI INCARICHI DIRIGENZIALI SENZA PROCEDURE CONCORSUALI E IL TOTALE AFFOSSAMENTO DELLE CARRIERE DEI FUNZIONARI E DEGLI IMPIEGATI IN GENERALE, DIROTTATE SUGLI AUTOMATISMI DELL'AMMASSO RETRIBUTIVO, ANCHE CON LA COMPLICITA' DI TANTI SINDACALISTI.

Non ci resta che sorridere di questo show di luoghi comuni, che vengono spesi senza pudore, a difesa dei colleghi che hanno affrontato le responsabilità del loro incarico dirigenziale in una condizione di precarietà, perché questo significa girare la frittata con grande banalità e nell'arrogante convinzione che tutti gli altri sono scemi.

In verità, si può solo constatare che il fenomeno degli incarichi dirigenziali, così massivamente esteso su tutto il territorio nazionale, può verosimilmente solo rispondere ad una precisa intenzione di centralismo organizzativo e decisionale che, con l'alibi del debito pubblico e quindi dell'impossibilità di indire concorsi pubblici, ha lasciato il governo degli Uffici in poche mani, privando la struttura organizzativa, soprattutto in periferia, della figura del dirigente.

SICURAMENTE LA CRITICITA' DELLA SELEZIONE DELLA CLASSE DIRIGENTE NON SI RISOLVE CON IL CONCORSO PUBBLICO, CONSIDERANDOLO PUNTO DI ARRIVO, COME E' ALL'ATTUALITA': NON CI POSSIAMO PERMETTERE GIOVANI CHE ENTRANO CON UN CONCORSO NOZIONISTICO PER DECIDERE SULLE SITUAZIONI DI INCERTEZZA.

STRANO DIRLO, MA BISOGNEREBBE GUARDARE LE CARRIERE MILITARI, CHE VEROSIMILMENTE GARANTISCONO UN MAGGIORE EQUILIBRIO DI CORRELAZIONE TRA LIVELLO RETRIBUTIVO E COMPETENZE ACQUISITE DURANTE IL SERVIZIO LAVORATIVO.

QUANDO PARLIAMO DI DIRIGENTE PUBBLICO CI RIFERIAMO ALLA SUA CARATTERISTICA PER ANTONOMASIA, DI AUTONOMIA E INDIPENDENZA D'AZIONE, COME DISPOSTA E GARANTITA DALLA LEGGE (D. Lgs. 165/2001). DIFFICILE PRESUMERE AUTONOMIA E INDIPENDENZA IN CHI E' "NOMINATO" SENZA CERTEZZA E TRASPARENZA OPPURE IN CHI E' ASSUNTO NEL RUOLO, SEPPUR CON CONCORSO, MA SENZA ALCUNA ESPERIENZA DI VITA E LAVORO ALLE SPALLE.

Parlando con un dirigente effettivo, sono incredulo nell'ascoltare della diffusa aspettativa che ci potesse essere un'alternativa al concorso pubblico per entrare nella carriera dirigenziale. Ecco, le carte sono scoperte: l'idea formatasi nel tempo era che si potesse aggirare il concorso pubblico, mettere su una lunga catena di Sant'Antonio, nella

quale chi esce lascia magari la posizione ad un suo diretto contatto. E come pensare diversamente quando tra tanti colleghi di pari grado e di pari competenze, è scelto Tizio piuttosto che Caio? Il bello è che Tizio, nella piena grazia del suo mentore, finisce pure per autosuggerirsi e credersi più meritevole, soprattutto se raggiunge gli obiettivi.

A proposito del raggiungimento degli obiettivi.

In generale, la performance dell'Agazia è cresciuta da quando sono partite le direzioni provinciali. Di tanto rispetto al decennio dei primi anni 2000.

Ma chi si siede ad una scrivania in prima linea, per affrontare una giornata di duro lavoro, sa bene perché. Ancor prima di verificarlo direttamente sul campo, è possibile leggerlo nei manuali di organizzazione o addirittura nelle sacre scritture, perché perfino l'esercito di Mosè era organizzato con la stessa struttura organizzativa che l'Agazia delle Entrate ha mutuato dai preesistenti modelli Europei.

La performance dell'Agazia è il risultato del lavoro in team e i capi team ne sono i principali protagonisti, soprattutto in tutte quelle situazioni in cui riescono umilmente anche a valorizzare il clima del gruppo e quindi restituire dignità all'impegno dei tanti colleghi competenti e capaci, ma al buio di riconoscimenti per tutto l'anno.

Dalla penna dei capi team esce tra il 70 e 80% dei prodotti, soprattutto negli uffici del centro sud, territori caratterizzati da "piccoli" contribuenti. Con l'impegno dei tanti funzionari è stato possibile implementare il modello organizzativo della Direzione Provinciale, senza un centesimo in più nelle buste paga di funzionari, ripeto, sempre più in possesso di tutti i titoli di studio e specializzazione, oltre che di grande esperienza lavorativa.

Sono emblematiche le storie di quei colleghi assegnati con nonchalance ad attività misurate a budget e con più step periodici di controllo, ma che negli ultimi 20 anni di lavoro hanno goduto di un solo passaggio economico. Colleghi che hanno dovuto sostenere un concorso con domande su tutto lo scibile tributario per poter passare dalla II alla III Area, mentre qualcun altro, spesso con lo stesso titolo di studio, con la stessa esperienza lavorativa, entrava in una stanza e ne usciva con l'incarico di dirigente.

E' STATO MUTUATO DAL NORD EUROPA UN MODELLO ORGANIZZATIVO INNOVATIVO (AGENZIA) CHE PUO' SOSTENERE LA MIGLIORE PERFORMANCE SOLO SE RISPETTA LA SUA NATURALE STRUTTURA ORGANIZZATIVA.

IL MODELLO AGENZIA E' UN'ORGANIZZAZIONE COSIDDETTA PIATTA, CHE SIGNIFICA L'ASSOLUTA VALORIZZAZIONE DEI FUNZIONARI E LA RIDUZIONE DEGLI INCACHI DIRIGENZIALI, MA SOPRATTUTTO LA TRASPARENZA SULLA GESTIONE E LE SCELTE DELLA GOVERNANCE.

Nelle società quotate in borsa anni fa esplose la questione della trasparenza dei Consigli di Amministrazione, tanto che il legislatore, già da anni, ha riformato l'assetto strutturale giuridico delle stesse società, imponendo il modello organizzativo gestionale cosiddetto Duale: al Consiglio di Amministrazione si è affiancato il Consiglio di Sorveglianza.

IL MODELLO GIURIDICO COSIDDETTO DUALE SAREBBE UNA NECESSITA' PER TUTTI GLI ENTI PUBBLICI E LE AGENZIE, PERCHE' RISPONDEREBBE AD UNA NECESSARIA TRASPARENZA DI GESTIONE DELLA RES PUBBLICA.

Al contrario, nell'Agenzia delle Entrate la sorveglianza è solo sugli impiegati e sui capi team, con provvedimenti disciplinari che non possono essere contestati in nessuna sede autonoma ed indipendente, se non davanti al giudice ordinario e quindi innescare dinamiche conflittuali irreversibili.

Si può portare davanti al giudice del lavoro la sanzione di richiamo scritto, inflitta ad un dipendente di un piccolo ufficio periferico e firmata addirittura dal direttore regionale?

Gli esperti dicono che l'azione disciplinare tocca al direttore dell'Ufficio e quindi se svolta dall'Ufficio regionale tocca al direttore regionale, anche in presenza del dirigente dell'Ufficio disciplina del personale. (IL DIRETTORE REGIONALE NON PUO' SVOLGERE L'AZIONE DISCIPLINARE SUGLI IMPIEGATI DEGLI UFFICI PERIFERICI SE NON PER PROVVEDIMENTI SUPERIORI AI 10 GIORNI DI SOSPENSIONE).

Ma se si vuole continuare un discorso per assurdo, allora qual è la necessità di tanti dirigenti? Nella DP di prima fascia si possono contare 4 passaggi gerarchici per l'attività di controllo: il capo team; il capo Area, il capo Ufficio e il direttore dell'Ufficio. Gli ultimi 3 posizioni dirigenziali.

Una scelta di controllo medioevale, tesa principalmente alla conservazione della vecchia gerarchia di potere pubblico, che è riuscito, in Agenzia, a tirar fuori (proprio dal cilindro del prestigiatore) le cosiddette "Posizioni Speciali", per far fronte al declassamento (subito dalle decisioni del legislatore) di un numero di posizioni dirigenziali che di dirigenziale non avevano nulla.

Per puro esempio, è possibile che la "Posizione Speciale" di Formazione e Comunicazione possa essere retribuita con altri 26 mila euro l'anno, mentre per sostenere le difese in Commissione Tributaria il collega percepisce un indennizzo di 7 euro per udienza?

QUESTA SAREBBE L'ORGANIZZAZIONE PIATTA DELLE AGENZIE?

E' solo il fallimento delle politiche di sviluppo delle risorse umane, in un momento storico nel quale la differenza produttiva è tutta nelle persone e sulle persone, nella e sulla loro capacità di lavorare in gruppo, in piena trasparenza e certezza di carriera e di benessere organizzativo.

E DOMANI FESTEGGIAMO LA FESTA DEI LAVORATORI NELLA SOLITA ROUTINE CELEBRATIVA, NELLA QUALE ABBONDANO I LUOGHI COMUNI PER GARANTIRSI IL CONSENSO GENERALISTA; MENTRE CRESCE SEMPRE DI PIU' IL DIVARIO DI INCOMPRESIONE TRA I DIVERSI MONDI DEL LAVORO, CHE AVREBBE BISOGNO DI PIU' ANALISI DELLA DIVERSITA' E ALLO STESSO TEMPO DI VERI EQUILIBRI DI SISTEMA.

Bari, 30/04/2015

Segretario Generale Territoriale
UILPA BARI
Sante Giannoccaro

