



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

SEGRETERIA TERRITORIALE DI BARI E BAT

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

Ai lavoratori dell' Agenzia delle Entrate della Puglia

Un contratto per il nostro sviluppo professionale!

E' difficile collocarsi serenamente in un dibattito tra sordi.

Il dramma si è consumato con l'assegnazione, nel 2009, delle responsabilità gestionali in capo ai dirigenti della P.A., davvero poco preparati per il ruolo preteso, in un batter di ciglio, dal legislatore in preda al delirio mediatico.

Il risultato è stato la completa chiusura dello spiraglio di dialettica lavorativa e sindacale del precedente decennio di relazioni sindacali, conquistato grazie all'intelligente intuito e competenza di chi aveva pensato di riformare seriamente la P.A. agli inizi degli anni '90, ma forse senza la giusta conoscenza e consapevolezza della maturità delle forze in campo.

Ormai, tutto sembra finito in un confronto di posizione senza soluzioni progettuali e senza accordi di sviluppo, del lavoro e delle carriere dei lavoratori, nel pieno fallimento della fiducia reciproca.

Come l'uomo in difficoltà regredisce all'emotività che aveva accompagnato l'ego del bambino, così la dirigenza di un'Amministrazione, che stenta a cambiare passo, gestione, cultura aziendale, sta regredendo velocemente nella più inutile e dannosa burocrazia, con in cabina di regia idee tanto maliziose quanto anacronistiche.

In un contesto di relazioni sindacali confuse e compromesse da tatticismi di convenienza, l'azione amministrativa ha sempre trovato sostegno nello spauracchio dell'emergenza gestionale e del risparmio di spesa, che ha caratterizzato tutte le grossolane scelte organizzative e gestionali degli ultimi anni.

Già, se non sai spendere o litighi per spendere, l'unica alternativa è non spendere o camuffare la spesa. E quindi la spesa è stata camuffata, nascondendo diseconomie di sistema, faziose e dannose.

In questo scenario di cattiva amministrazione pubblica si collocano gli incarichi di funzioni dirigenziali, assegnati ("provvisoriamente" sine die: ossimoro di un tatticismo senza futuro) negli ultimi 15 anni dall'Agenzia.

I concorsi per dirigenti bocciati più volte dai tribunali amministrativi?

Dopo la prima bocciatura, sarebbe stato sufficiente correggere le clausole del bando considerate e giudicate illegittime, o no?

In verità, dopo pochi anni dall'introduzione della summenzionata prassi, di assegnare gli incarichi di funzioni dirigenziali, **sembrerebbe sia maturata un'idea precisa quanto velleitaria: realizzare un percorso alternativo al concorso pubblico per l'accesso alla dirigenza pubblica.**

Una pretesa di grave immaturità amministrativa, per non dire di vero e proprio eccesso di potere, che mirava ad estendere il disposto legislativo dell'autonomia organizzativa del D. Lgs. 300/99, per appropriarsi verosimilmente della potestà di governare l'accesso alla dirigenza pubblica, ma possiamo pensare a questo punto all'intera carriera nella P.A..

Davvero una pretesa inquietante, che lascia senza parole. Soprattutto, **lascia senza parole l'assordante silenzio da parte di tutti, perdurato per 15 anni.**

Era evidentemente più importante garantire gli interessi di pochi ma "prestigiosi" lavoratori? A danno della normalità e legittimità dell'intero sistema di classificazione del personale e di formazione delle carriere.

Se è stato necessario l'intervento della Corte Costituzionale per ridare legittimità ad una questione così pacifica, allora abbiamo perso tutti e l'intero sistema di relazioni sindacali è da rifondare, a partire **dalla rappresentatività sindacale della dirigenza pubblica, che non può essere la stessa dei lavoratori.**

Ciononostante, il disposto della sentenza della Corte Costituzionale sembrerebbe non aver stimolato nessuna saggia riflessione; anzi, punto e a capo con l'assegnazione delle POS.

Possibile che all'Agenzia sfugga o resti incompreso che può istituire posizioni organizzative in virtù del D. Lgs. 300/99, ma non può assegnare il corrispondente profilo giuridico di inquadramento contrattuale secondo la propria potestà amministrativa?

L'inquadramento contrattuale e le relative progressioni giuridiche ed economiche sono regolamentate dalla legge o dal CCNL e CCNI, punto.

Nel caso di specie, le POS sono posizioni organizzative da assegnare a chi è contrattualizzato nell'area del personale non dirigenziale?

Allora, si tratta di veri e propri profili professionali nuovi, ovvero di una progressione nella scala del sistema classificatorio dei funzionari?

Dunque, bisogna definire le modalità di selezione/accesso alla progressione nel sistema di classificazione del personale non dirigenziale.

Ancora di più, bisognerebbe definire il nuovo profilo professionale delle POS nel CCNL del personale non dirigenziale. Diversamente nel CCNL dirigenti. Insomma da qualche parte o no?

Le POS sono destinate a vivere nell'anonimato contrattuale?

Siamo di fronte ad un vero e proprio cortocircuito nella gestione delle risorse umane dell'Agenzia.

Abbiamo un obbligo morale prima ancora che legale di dare delle risposte ad una platea di funzionari qualificati. **Siamo un'Amministrazione con il 37% di laureati contro il 10% della media nazionale, ma restiamo fuori dalla P.A. degli incarichi ben retribuiti.** E il pensiero corre alle categorie dei cosiddetti professionisti degli Enti non economici o degli Enti locali e immediatamente il confronto vede per esempio i funzionari del legale tributario dell'Agenzia a confronto dei legali dell'INPS o dell'INAIL, per non parlare di quelli di un piccolo-medio comune italiano. E cosa dire degli investigatori tributari e della professionalità richiesta per le verifiche fiscali, premiata con due tre mila euro lordi all'anno?

Per non parlare dello stipendio medio di tutte le risorse umane dell'Agenzia, che hanno sempre risposto con grande impegno per ritrovarsi di fronte procedure di progressione economica e di carriera confuse, ristrette e di insignificante riconoscimento economico del lavoro svolto.

Del resto, anche l'organizzazione e disciplina degli uffici è materia di CONSULTAZIONE OBBLIGATORIA con le OO. SS. se si riflette sul rapporto di lavoro, o no?

Qualcuno vuol convincerci che l'introduzione delle POS non rappresenta una diversa organizzazione del lavoro e della relativa responsabilità delle attività che ha riflessi sul rapporto di lavoro del funzionario?

Ci vuol convincere che non vanno ridefiniti i ruoli all'interno del sistema disciplinare?

Il capo Ufficio POS sarà titolare della segnalazione disciplinare in qualità di capo ufficio non dirigenziale, o no?

Lo dobbiamo scrivere su qualche documento di produzione normativa e/o contrattuale?

Oppure ormai, in virtù del D. lgs. 300/99, è sufficiente un qualsiasi atto amministrativo, di un qualsiasi dirigente d'Ufficio, per governare tutti i rapporti di lavoro nel P.A.?

In verità, stiamo assistendo ad una vera e propria deriva burocratica reazionaria e di deresponsabilizzazione funzionale: una dirigenza che si appropria di una

potestà che non gli appartiene e che delega con impressionante semplicità funzioni di stretta competenza, come la salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Due esempi emblematici su tutti:

- 1) Le note ciclostilate delle DR dell’Agenzia, che comunicano, ai sensi dell’articolo 3 dello Statuto dei Lavoratori, “... **i nominativi del personale a cui sono affidati i compiti di vigilanza sull’attività lavorativa di tutti i lavoratori degli uffici della regione**”. Le summenzionate note specificano che il personale vigilerà sul rispetto delle norme in materia di corretto adempimento nelle attestazioni delle presenze in Ufficio. Riportando le seguenti fonti normative: D. Lgs. 300/99; Statuto dell’Agenzia delle Entrate e legge 300/70. **E così lo Statuto dei lavoratori, da norma a tutela del lavoratore, viene snaturato in presupposto legislativo per assegnare ad alcuni funzionari la vigilanza su altri funzionari.** Attenzione, da osservare il richiamo al D. Lgs. 300/99, che riguarda esclusivamente l’organizzazione degli uffici e giammai il rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro è regolamentato dal D. Lgs. 165/2001 e dal CCNL e CCNI, riferimenti che non dovrebbero mai mancare in qualsiasi atto dispositivo dell’Agenzia.

Alla predetta nota sui generis, possiamo aggiungere l’informazione su una certa prassi che sta prendendo piede in ambito disciplinare: di avocare in DRE la trattazione completa di tutti i procedimenti disciplinari al di sotto della sanzione dei 10 giorni di sospensione dal servizio, attività di competenza dei direttori degli uffici sede dirigenziale. In sostanza, la potestà disciplinare dei dirigenti degli uffici periferici viene ad essere sostituita da un Ufficio regionale, nel quale la responsabilità dell’azione amministrativa si spersonalizza in una burocrazia attenta principalmente a concludere i procedimenti in un contesto di assegnazione degli obiettivi di performance.

- 2) Nella DP di Bari, con la disposizione di servizio n. 30/2015, si attribuisce un significato senza interpretazione giuridica al termine “Preposto”, si assegnano le responsabilità di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai capi Team, relativamente alle unità di lavoro coordinate: *“I dirigenti ed i preposti (capi team) designati con il presente atto avranno cura di acquisire, dal Servizio di Prevenzione e Protezione, il Documento di Valutazione dei Rischi e la documentazione inerente la sicurezza nei luoghi di lavoro riferita al proprio ambito di attività.”*. **Questi piccoli grandi capi team coordinano le attività di lavoro, sono responsabili del procedimento secondo il valore della delega di firma (più del 70% della produzione**

amministrativa esce dalle loro “penne”) e ora sono designati “Preposti”, insomma anche responsabili della sicurezza in un modo per niente precisato nella summenzionata disposizione di servizio. Di conseguenza, i tre rappresentanti (RSL) dei lavoratori di Bari hanno ormai oltre 30 interlocutori delegati dal datore di lavoro all’interno dell’Ufficio. Insomma, funzionari contro funzionari, come nella su indicata questione della vigilanza.

Non è giustificabile né potrà mai essere efficace questo centralismo burocratico, che in verità finisce solo per peggiorare il benessere lavorativo giorno dopo giorno negli uffici, impoverendo la cultura aziendale della fiducia reciproca, con atti e atteggiamenti impropri, maliziosi e faziosi.

Se vogliamo valorizzare la produttività degli Uffici è necessario ripartire dalla relazioni sindacali territoriali e aziendali e produrre buoni accordi di programma e di progetti lavorativi, che valorizzino gli uomini e sappiano riconoscere i giusti meriti attraverso sistemi di valutazione curriculari e imparziali. Che sappiano costruire la meritata carriera lavorativa per ogni lavoratore della P.A..

Rinnovare il contratto è importante principalmente per riaprire la dimensione giuridica del rapporto di lavoro, perché abbiamo bisogno di ridefinire e perfezionare i percorsi di carriera e di sviluppo professionale, ma anche tutti gli altri istituti che sostengono il benessere lavorativo.

L’imperativo deve essere quello di agganciare il “valore” del lavoro alla corrispondente reale e giusta retribuzione di ruolo, di mestiere, ma soprattutto di esperienza professionale: solo 5 anni di servizio per partecipare ad un concorso da dirigente o ad una procedura per la POS è un concetto gestionale anacronistico, fuori dalla normale realtà produttiva contemporanea. Magari qualcuno chiede anche se il tirocinio per l’assunzione può rientrare nel computo temporale. Come è ingiustificato evidentemente l’inquadramento nella carriera di dirigente solo se provieni dalla Scuola Superiore della P.A. (ma senza alcuna esperienza lavorativa), perché per dirigere è richiesto il saper fare (soprattutto nelle relazioni aziendali) e non il solo sapere astratto. Totem del passato burocratico che non reggono il confronto con nessuna realtà organizzativa contemporanea.

BARI, 27/08/2015

COORDINATORE REGIONALE UILPA
AGENZIA DELLE ENTRATE
Sante Giannoccaro