



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

SEGRETERIA TERRITORIALE DI BARI E BAT

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

Al segretario nazionale UILPA Agenzia delle Entrate

A tutti i lavoratori della Puglia

via posta elettronica

POS E POT: IL FRUTTO INSIPIDO DELLA FRAMMENTAZIONE INDIVIDUALE E SPECIALISTICA DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

Tra pochi giorni conosceremo i nomi dei colleghi promossi o **riconfermati** POS e POT, ma già conosciamo quelli degli esclusi dalle POS ed è sintomatico che l'Agenzia abbia deciso di escludere, in massa da quest'ultime, tutti i funzionari degli Uffici Legali, della Riscossione e della Gestione delle risorse umane.

L'Agenzia ha deciso di iperspecializzare l'accesso alle POS con due prove selettive distinte, di assoluta restrizione tecnico-specialistica; una relativa all'ambito delle imposte e delle attività degli Uffici Territoriali, l'altra degli Uffici Controllo.

Queste nuove "POS" rispondono ad un'esigenza organizzativa funzionale che vive alla giornata, secondo le esigenze contingenti?

Sappiamo, in generale, che non si tratta di posizioni organizzative ex art. 17 del CCNI e neanche di posizioni dirigenziali, appunto perché sorte dal declassamento di quest'ultime. Ma allora che tipo di posizioni organizzative sono?

Guardando la questione dal punto di vista retributivo è evidente che siamo a braccetto delle posizioni dirigenziali e questo ci permette di introdurre una seria riflessione sulla selezione che l'Agenzia ha realizzato.

Le POS sono verosimilmente delle dirigenze minori, che non possono essere attribuite con semplicistici criteri di iper-specializzazione d'imposta o d'uso degli applicativi e della prassi amministrativa.

La POS dovrà coordinare e guidare le risorse umane in un lavoro organizzato in team, dovrà decidere sulle questioni d'interpretazione dei fatti e delle leggi, molto poco

sull'esecuzione della liquidazione e riscossione dell'imposta. Soprattutto, dovrà mettere in campo buone pratiche di coordinamento delle attività e delle persone; quindi, possedere competenze trasversali sicure, dal problem solving alle relazioni interpersonali.

Inoltre, attenzione, il criterio della specializzazione d'imposta è per natura antagonista alla rotazione delle persone sulle posizioni organizzative, raccomandazione ripetutamente indicata dalla Corte dei Conti, così come assolutamente contrario è al naturale, più che legale, progetto del ruolo unico per la dirigenza pubblica; in generale, ruolo unico per ogni forma di dirigenza moderna e competente, come nelle società private.

Allora, che scenario organizzativo funzionale sta costruendo l'Agenzia?

La frammentazione specialistica degli incarichi di dirigenza ed equipollenti finisce per contrastare, a cascata, le buone pratiche di condivisione lavorativa tipiche dell'organizzazione in team, perché la POS iper-specializzata finisce verosimilmente per implementare la cultura dell'individualismo specialistico, come già in corso fin dall'avvio del Direzioni Provinciali, da parte dei tanti iper-specialisti giovani e meno giovani "Incaricati".

Con questa procedura POS, l'Agenzia avrebbe avuto la possibilità di selezionare una nuova classe di "dirigenti minori" alla guida degli uffici declassati, ma ha dimostrato di non possedere nessuna competenza e visione del presente, né soprattutto del futuro.

Non era difficile pensare un'unica selezione per le POS, con domande su tutti gli ambiti d'imposta e delle procedure amministrative, incluse quelle del contenzioso, della riscossione e del controllo di gestione, della gestione delle risorse umane. Al contrario, anche nel secondo step d'esame, le commissioni non hanno fatto altro che riformulare principalmente le stesse domande specialistiche d'imposta dello scritto.

Questo spiega come sia fallito, nei termini programmati, l'accorpamento degli uffici dell'ex Agenzia del Territorio negli uffici unici dell'Agenzia delle Entrate. Doveva avvenire entro il 31 dicembre 2015, ma tutto lascia concludere che attenderemo qualche altro anno. Siamo ancora alla sperimentazione di una linea dei diversi sportelli da allocare nello stesso luogo. Come, del resto, avviene in tanti uffici dell'Agenzia delle Entrate da 15 anni, con gli sportelli polifunzionali di fatto monofunzionali, e così per i team controlli, contenzioso, rimborsi: la specializzazione d'imposta dei vecchi Uffici del Ministero delle Finanze continua tendenzialmente ad essere conservata in capo alle persone e a scapito del lavoro in team.

Una frase che si ascolta facilmente, da qualche anno negli uffici, è "... ormai manca la professionalità del registro"; così anche per l'IVA.

Paradossalmente, la verità è un'altra, ignorata dalla cultura aziendale dell'Agenzia: la costretta modernità dell'attività, che vive di obiettivi e necessita di un continuo adattamento ai tempi, manca della reale maturità professionale, che è la competenza di semplificare e sintetizzare, interpretare e analizzare, di coordinare il proprio sapere con quello degli altri, della competenza di prendere decisioni multidisciplinari e di ragionevole equilibrio. **MANCA SOPRATTUTTO NELLE PERSONE CHE OCCUPANO LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DIRIGENZIALI.**

L'agenzia non manca della professionalità del registro e dell'IVA, manca di flessibilità e adattamento professionale, manca di coordinamento e lavoro in team, della giusta formazione professionale e del lavoro.

Infine, anche le POT presentano una notevole insipidità organizzativa, circoscritte al proprio ufficio di servizio, verosimilmente orientate a confermare i decaduti incaricati, soprattutto quelli bocciati dalle selezioni delle POS. Le POT finiranno per essere una vera e propria iniezione di demotivazione, insieme alla solita scelta di frammentazione specialistica, tanto da lasciare la dirigenza degli uffici, nei migliore dei casi, a dei nuovi temporanei burocrati.

Mica sarebbe stata complicata una procedura di valutazione multidisciplinare, scritta e valutata da parte di una commissione d'esame esterna all'ufficio di appartenenza dei candidati, tanto per saggiare l'eventuale possesso delle competenze trasversali e di leadership.

In conclusione, per guidare gli uffici, strutturati in team, abbiamo bisogno di dirigenti con competenze trasversali e non di esperti d'imposta. Il danno è evidente, perché l'Agenzia non fa gioco di squadra, ma produce solo una casta di tecnocrati, verosimilmente inamovibili dalle proprie posizioni organizzative.

Bari, 30/11/2015

Coordinatore regionale Puglia UILPA Agenzia Entrate

Segretario Generale Territoriale
UILPA BARI
Sante Giannoccaro

