



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

Via Nazionale n. 243, 00184, Roma
tel. 06/481.95.07 - salfi@confisal-unsal.it



AGENZIA DELLE ENTRATE ***Nuovo passaggio sulle PO***

Nel secondo incontro sul tema delle Posizioni Organizzative, la Direzione Centrale del Personale ha “apportato” qualche modifica alla sua precedente proposta, modifica importante ma per noi non ancora sufficiente, mentre siamo ancora in attesa di acquisire significati elementi in merito sia al ruolo delle figure ex art. 18 sia sulla precisa mappatura di declinazione della proposta presentata.

Riteniamo l’incontro assolutamente interlocutorio mentre informiamo che le parti si sono riconvocate per il prossimo martedì 4.05.

La delegazione CONFISAL – UNSA ha ribadito le considerazioni sul ruolo del coordinatore, del requisito dimensionale dei gruppi di lavoro, della selezione e del budget complessivo nonché delle indennità individuali, argomenti di cui è iniziata la trattazione già nell’incontro precedente.

In merito al ruolo, restiamo in attesa di una “nuova” declaratoria professionale che dovrebbe essere acquisita nel prossimo incontro ma, **a parere della CONFISAL UNSA che nel corso dell’incontro ha fortemente ribadito l’importanza del lavoro per “team” (peraltro richiamato nello stesso Regolamento di Agenzia), in termini di funzionalità ed efficienza del lavoro di gruppo, nulla cambierà nulla in termini di compiti del coordinatore**, a meno che la Agenzia non ritenga di scegliere una modalità di lavoro diversa dall’attuale (scelta che sarebbe del tutto legittima ma che potrebbe non essere da tutti condivisa).

E se così è, e ripetiamo noi crediamo nel ruolo cruciale del “team”, la CONFISAL – UNSA ritiene fondamentale individuare il giusto requisito dimensionale, preso atto che per tante figure e tante attività il requisito dimensionale non può necessariamente essere utilizzato.

Abbiamo apprezzato il ridimensionamento del numero dei componenti dei team degli uffici legali e degli uffici controlli, con il passaggio da 1/12 ad 1/9, ma altrettanto ridimensionamento chiediamo sugli uffici territoriali e sui servizi in generale. Abbiamo apprezzato anche il miglioramento, in termini generali, circa l’entità delle retribuzioni individuali.

Ma ribadiamo, non si tratta di soffermarsi sul numero complessivo di posizioni organizzative che certamente, e non potrebbe essere altrimenti, subisce l’influenza della presenza oramai consolidata nella struttura organizzativa delle POER (alla luce anche della sentenza della Corte Costituzionale), quanto piuttosto richiamare il modello che meglio risponde alla funzionalità ed all’efficienza dell’intera struttura, sia centrale e soprattutto periferica.

Il lavoro in “team” per CONFISAL – UNSA è anche uno straordinario volano di crescita professionale per tutti i colleghi ed ha una capacità aggregativa di fondamentale importanza, mettendo insieme risorse diverse e coinvolgimenti motivazionali.

Una scelta sbagliata può tradursi in un forte elemento disfunzionale che danneggerebbe tutta la struttura amministrativa.

Ha diritto di “cittadinanza” anche il modello cosiddetto di “funzionariato diffuso”, con deleghe di firma e precise responsabilità individuali (responsabilità sempre presenti, comunque, in qualunque modello), ma lo si dica chiaramente perché si tratterebbe, comunque di inversione di indirizzo di non poco conto, con tutte le ricadute necessarie.

Il concreto timore della CONFISAL – UNSA è che una scelta sbagliata sul requisito dimensionale determini (rischio oggettivo) la “desertificazione” dei team nei piccoli e medi uffici, con gestione coordinata da parte dei colleghi POER che se in qualche caso potrebbe essere una opportunità

(in ragione dei piccoli numeri), in altri casi rischia di tradursi in un “caos” disorganizzativo per eterogeneità dei compiti ed aggravio eccessivo, anche in termini di responsabilità, su altri gruppi di lavoratori, con ricadute anche sul versante del raggiungimento degli obiettivi.

Parrebbe opportuno anche non “standardizzare” eccessivamente lo stesso requisito dimensionale, fornendo elementi di flessibilità operativa sul territorio.

In merito alla selezione non abbiamo avuto modo di soffermarci in termini puntali, nella consapevolezza che “a bocce ferme” spesso le posizioni vengono occupate con difficoltà perché ritenute concretamente poco appetibili a fronte dei compiti svolti. Bisogna comunque trovare il giusto equilibrio tra autonomia, trasparenza, possibilità e diritto di accesso, capacità di saper individuare le giuste figure in grado di presidiare i compiti da svolgere.

A conclusione dell'intervento e nell'auspicio che la proposta possa essere significativamente migliorata nel senso sopra riportato, la delegazione CONFISAL - UNSA auspica che finalmente sui tavoli superiori possano essere fatte definitive scelte su questa materia (il sistema delle posizioni organizzative)

Comunque, se accordo deve esserci, in ragione delle regole e del finanziamento di interesse delle parti, deve essere il frutto di un ragionevole compromesso che nel tenere conto di tutto, vada a salvaguardare i colleghi (ma proprio tutti i colleghi) e ragionevolmente fornisca leve in grado di far fare un ulteriore salto di qualità operativa. Avendo chiara la “vision” e gli indirizzi di medio e lungo termine.

Oggettivamente non sembra corretto dover continuare a ricorrere, come facciamo da anni, a norme pattizie di oltre 15 anni fa (tra l'altro oggi diversamente declinate per effetto della vigenza di principi normativi e contrattuali disallineati rispetto alle regolamentazioni passate), nonché a dover utilizzare specifiche disposizioni di legge.

IL RAPPORTO DI LAVORO DEVE ESSERE DEBITAMENTE REGOLATO, NELL'ASPETTO GIURIDICO ED ECONOMICO, MA E' NECESSARIO IL RECUPERO DI RISORSE CHE DEVONO ESSERE UTILIZZATE SIA PER APPREZZARE LE FIGURE DI COORDINAMENTO E DIREZIONE NON DIRIGENZIALE, SIA PER PREMIARE TUTTO IL PERSONALE IN SERVIZIO, QUALUNQUE SIANO I COMPITI E LE FUNZIONI SVOLTE.

E le risorse non sono solo quelle economiche ma anche strumentali-materiali (tecnologiche-informatiche, miglioramento degli ambienti di lavoro) e, soprattutto risorse umane ed al riguardo sembra esserci una implementazione del piano “assunzionale” già noto, per cui chiediamo un'accelerazione dell'iter procedurale.

Quindi la CONFISAL – UNSA ritiene fondamentale che le dichiarazioni di principio dell'Autorità politica in merito al nuovo Lavoro Pubblico ed alla riforma della PA, **la valorizzazione e l'innalzamento qualitativo delle professionalità anche per effetto di una massiccia formazione**, DEBBANO TRADURSI IN AZIONI CONCRETE E PRECISE.

In caso contrario, conosciamo il “gioco vecchio” e sappiamo anche il relativo risultato.

Attendiamo, quindi, non solo la nuova riunione sul tema delle p.o. ma soprattutto la convocazione dei tavoli (come già nell'agenda predisposta) affinché vengano individuate le opportune soluzioni a beneficio di tutti i colleghi, in materia di salario accessorio e di “ristori”, in primis.

Approfondimenti sono ritenuti opportuni anche in merito alle nuove Circolari sui temi del congedo per i genitori e sui congedi in generale perché una azione disomogenea sul territorio ha prodotto effetti che devono essere opportunamente analizzati e gestiti.

Nel contempo, in Aran i lavori sono stati già avviati e ci aspettiamo importanti risposte non solo sul rinnovo del Contratto delle Funzioni Centrali, sia per la parte normativa che economica, ma importanti risultati in tema di ordinamento professionale e di disciplina del lavoro agile.

Temi strategici e di impatto significativo, da affrontare quanto prima, anche per verificare l'effettiva volontà di far partecipare i lavoratori ed i loro rappresentanti al grande progetto di riforma.

Lo vedremo nelle prossime settimane, nel percorso negoziale di rinnovo e nel percorso politico di riforma, attraverso il confronto e l'approfondimento tra tutti i soggetti interessati.

(La delegazione CONFISAL – UNSA Sempredoni – Vitiello – Sorrentino)

Il Coordinatore Nazionale
Valentino Sempredoni