



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 POSIZIONI ORGANIZZATIVE – REPORT INCONTRO DEL 20 APRILE 2021

*In attesa dei ristori e dei lavori per il Fondo 2019;
P.O. ex artt. 17 e 18.*

Prima di approfondire la questione del confronto sulle Posizioni Organizzative, ex artt. 17 e 18 del CCNI – Entrate, permetteteci di sottolineare che a distanza di quattro mesi dall'approvazione della disposizione art. 1, comma 870 della Legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178 del 30.12.2020), siamo ancora in attesa di conoscere l'entità dei "ristori" certificati dai competenti organi (collegio dei revisori) che saranno oggetto di negoziazione al tavolo per soddisfare le aspettative dei colleghi dell'Agenzia delle Entrate, a seguito dei forti risparmi dell'amministrazione in merito a "buoni pasto" e "straordinari".

Francamente non si comprende l'ampio intervallo osservato che non può essere solo collegato con la certificazione dell'intero bilancio dell'Agenzia.

Circa il Fondo salario accessorio 2019 dovrebbe attivarsi un tavolo di approfondimento tecnico, mentre le somme del decreto cosiddetto "175/2015" dovrebbero essere transitate e/o in corso di transito nel bilancio dell'Agenzia.

Come al solito osserviamo la significativa dilatazione dei tempi, di svariata origine, quando si tratta di risorse economiche da destinare ai colleghi in servizio.

In merito alla riunione sui criteri di conferimento degli incarichi ex artt. 17 e 18 CCNI – Entrate, è stata ripresa la discussione dopo l'ultimo incontro del 12 novembre scorso.

Diciamo subito che ci siamo trovati con una proposta che ha stravolto lo scenario che la stessa Agenzia aveva delineato, con una drastica riduzione del numero delle posizioni medesime, di fatto ex art. 18 visto che l'art. 17 è riservato ai Capi Area Servizi di Pubblicità Immobiliare in 80 sedi, nonché un nuovo requisito dimensionale (pari a 12 funzionari per i team legati al core-business ovvero controllo, contenzioso e riscossione, servizi uffici territoriali ed altri).

Ulteriormente, le indennità (sulle quali onestamente ci siamo persi viste le diverse tabelle prodotte nel tempo) sarebbero quelle attualmente in godimento.

Il Capo Divisione Risorse dott. Palumbo ha giustificato il nuovo assetto (meno di 2.000 posizioni), e relativo requisito dimensionale, in relazione ad un "ripensamento" del ruolo dei colleghi, nonché in relazione al nuovo modello organizzativo che "ricomprende" anche le Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità.

In ragione di ciò, la “nuova” Posizione Organizzativa non sarebbe più un operatore e coordinatore, come oggi è nei fatti, bensì solo coordinatore.

Quindi nella nuova “*vision*” la PO (almeno quelli che gestiscono team) non avrebbe un carico di lavoro personale e come Funzionario andrebbe esclusivamente a coordinare n. 12 colleghi.

Non avrebbe più ruoli di controllo e quant’altro ed in ragione di ciò i compensi sottolineati sarebbero congrui.

Nell’intervento della delegazione CONFISAL – UNSA abbiamo innanzitutto rappresentato che la bozza di lavoro redatta e presentata al “tavolo” non evidenzia in alcun modo la “ridefinizione” dei ruoli e pertanto, senza alcuna evidenza in atti, la citata ridefinizione resta una mera dichiarazione d’intenti.

Al contrario, l’unico elemento che emerge è un sostanziale incremento delle risorse da coordinare a parità di indennità che spesso non supera le 100 € mensili.

Ulteriormente, abbiamo sottolineato che l’assegnazione di n. 12 funzionari per team (elemento vincolante perché se un’articolazione non raggiungesse un minimo di 24 unità non si attiverebbe alcun team) finirebbe per attribuire responsabilità disallineate rispetto alla gratificazione economica (scarsissima) e di carriera (inesistente), risultando assolutamente sproporzionate rispetto al profilo che il contratto, a suo tempo, volle attribuire alla figura in questione. Queste responsabilità, a meno che non si formalizzasse precisamente il nuovo ruolo delle P.O., sono, eventualmente, tipiche di ruoli più elevati quali quelli delle POER.

Quindi, a parere della CONFISAL – UNSA la proposta al tavolo “svilisce” il ruolo e, comunque, non lo valorizza.

Una più compiuta valutazione dell’intera materia richiede anche la conoscenza di dettaglio della mappatura puntuale dell’attribuzione delle posizioni in tutti gli uffici, unitamente alla conoscenza definitiva degli importi indennitari interessati.

In prima battuta registriamo, comunque, la distanza delle nostre valutazioni rispetto alla proposta dell’amministrazione, ritenendo, altresì, che potrebbero valutarsi pesanti ricadute negative negli uffici. Il tavolo è stato aggiornato al prossimo martedì.

Una valutazione politica.

La CONFISAL-UNSA a più riprese negli anni ha rappresentato l’importanza di istituti quali le posizioni PO ex art. 17 e 18 e le POER.

Queste figure garantiscono un miglior funzionamento dell’organizzazione e, al contempo, costituiscono una opportunità di sviluppo del personale.

Nonostante la scarsa strutturazione regolamentare, **e su questo aspetto attendiamo una definitiva soluzione al tavolo del Contratto Nazionale**, un percorso di valorizzazione professionale era stato avviato con la statuizione degli artt. 17 e 18 del Contratto Integrativo (appena quindi anni addietro), introducendo figure intermedie tra funzionari e dirigenti.

Questa valorizzazione ha avuto un ulteriore accentuazione con la disposizione di legge istitutiva delle Poer, il tutto, ad oggi, in un assetto contrattuale che, ribadiamo, chiede una precisa definizione.

La CONFISAL – UNSA ritiene le figure citate una significativa leva motivazionale che se da un lato, devono essere opportunamente regolamentate (nel numero, nelle responsabilità, nelle modalità di accesso e nelle retribuzioni) dall’altro lato, solo in parte possono

rappresentare uno strumento per percorsi di sviluppo professionale che siano di stimolo per tutti i colleghi in servizio.

In ragione di ciò abbiamo sempre cercato di contribuire in questa direzione, nonostante l'ultradecennale blocco contrattuale e la mancanza di indirizzi anche di carattere generale. Il dover sistematicamente affrontare al "tavolo integrativo" temi come quelli delle POER e delle PO, oramai questione ultradecennale, rileva plasticamente la necessità di interventi di livello superiore (e siamo dubbiosi che gli stessi artt. 17 e 18 possano oggi avere "reviviscenza" in assenza, invece, di precisa nuova regolamentazione di primo livello, quest'ultimo quale declinazione del nuovo contratto e, soprattutto, dei nuovi indirizzi in ambito di riforma della p.a.).

Su questi temi, a parere della CONFISAL – UNSA devono essere fatti significativi investimenti in risorse economiche, risorse materiali ed in formazione con riferimento a tutto il personale, e non solo ad una quota, che merita la massima attenzione.

Tutti gli strumenti devono essere utilizzati, dall'indennità di agenzia alle fasce economiche, magari utilizzando anche nuove opzioni (che valorizzino anche l'anzianità di servizio).

Con un personale altamente specializzato e fortemente qualificato, non si possono eludere le aspettative ed oseremmo dire i diritti di tutti i colleghi a vedersi delineato un preciso percorso di crescita economica ed anche professionale.

Naturalmente siamo preoccupati rispetto ad un possibile "ritorno al passato", in uno schema organizzativo già "scandagliato" e storicamente "abbandonato" per l'obiettivo di miglioramento delle "performance" individuali e collettive.

Un lavoro organizzato diversamente probabilmente riduce le opportunità di sviluppo, diminuisce la possibilità di confronto e formazione garantita dal gruppo di lavoro identificato nel team e potrebbe riportare in luce vecchie criticità (dalla responsabilità del procedimento alla scarsa flessibilità operativa, dalla delega di firma alla qualità dei provvedimenti).

Se questo è il nuovo indirizzo (forte ridimensionamento delle figure intermedie nonché non più funzionali ad una articolazione "gerarchica" e di "responsabilità" bensì necessari al solo mero coordinamento delle professionalità assegnate e delle attività istituzionali che il team/reparto deve svolgere) diciamo subito, a scanso di equivoci, che la CONFISAL – UNSA è fortemente perplessa, perché vediamo ricadute negative sull'intera platea dei colleghi che saranno gravati di maggiori responsabilità.

Vediamo il seguito.

(La delegazione CONFISAL – UNSA Sempreboni – Vitiello -Sorrentino)

IL COORDINATORE NAZIONALE

Valentino Sempreboni