



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

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



ADM

Riunione del 07 settembre 2023 Incentivi funzioni tecniche - Ripartizione POER - Progressioni economiche

In data 07 settembre 2023 si è svolto l'incontro presso la Direzione Centrale del Personale avente ad oggetto i seguenti punti:

- Incentivi per funzioni tecniche ai sensi decreto D.Lgs. 36/2023;
- ripartizione POER;
- progressioni economiche all'interno delle aree - art. 14 del nuovo CCNL delle Funzioni Centrali (3^a step).

Con riferimento al primo punto riguardante gli incentivi previsti dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 è da sottolineare che alla riunione era presente anche il Dott. Chiara, firmatario della Determina Direttoriale prot. 490118/RU emessa in data 14.08.2023. Quest'ultimo nel suo intervento ha evidenziato le ragioni dell'emissione della Determinazione, annoverando sia motivi di ritardo rispetto alle previsioni normative che la modifica operata dal nuovo codice dei contratti pubblici attraverso il D.Lgs. 36/2023. Nel merito ha pure tentato di evidenziare che, secondo la prassi degli altri enti pubblici e le interpretazioni del dipartimento delle finanze, tali emolumenti non sono più soggetti alla contrattazione sindacale in quanto oggetto di una norma speciale il cui fine ultimo sarebbe quello di valorizzare e premiare i diversi profili tecnici amministrativi del personale pubblico e nel contempo ottenere annessi risparmi di spesa e riduzione dei tempi dei procedimenti.

In merito, la nostra Delegazione ha evidenziato con forza che tale atteggiamento, pur consci delle riflessioni sulle nuove disposizioni normative, non è sindacalmente accettabile per il fatto di aver emesso una Determinazione senza alcuna specifica informativa, anche in virtù delle innumerevoli riunioni che si erano tenute per ben due anni sull'argomento e che avevano portato ad un Accordo sindacale con relativo Regolamento. Si è ritenuto, invece, procedere ad una intempestiva emanazione di Determinazione senza confronto sindacale alcuno. Tutte le OO.SS. presenti hanno concordato che tale atteggiamento rimane inaccettabile in quanto gli emolumenti

aggiuntivi per il Personale devono essere trattati a livello sindacale. Il Direttore Chiara, dopo un lungo dibattito, pur manifestando la sua intenzione di non operare alcuna sospensiva della predetta Determinazione, e con l'assenso del Direttore del Personale titolare del tavolo sindacale, si è riservato di dare una risposta alle richieste di eventuale modifica da parte sindacale.

Il secondo punto, aggiunto successivamente alla originaria convocazione, ha riguardato la ripartizione delle POER tra centro e territori. All'incontro era presente il Direttore Saracchi che ha manifestato la necessità di assegnare agli uffici centrali (che sono stati già oggetto di riorganizzazione), le figure che dovrebbero collaborare con i Dirigenti delle nuove articolazioni. A tale proposito, il dott. Saracchi ha illustrato i criteri sui quali si fonderebbe la proposta di ripartizione delle POER che, partendo dall'assunto dell'invarianza dei finanziamenti, potrebbero essere aumentate di circa 22 unità. L'aumento delle posizioni si otterrebbe intervenendo su una diversa ripartizione delle tre fasce economiche di remunerazione delle POER.

La nostra Delegazione ha ricordato che non è accettabile tale proposta, che ricorda piuttosto il gioco dei bussolotti, che darebbe proporzionalmente al centro ulteriori POER oltre quelle consolidate che noi ritenevamo già eccedenti in quanto sul territorio insistono realtà di complessa gestione.

Il nostro Coordinamento aveva da tempo richiesto all'Amministrazione, al fine di avere un quadro di riferimento, il piano completo della riorganizzazione che riguarda non solo il Centro, ma le Direzioni Territoriali, gli UD e i Monopoli. Della più volte ventilata riorganizzazione (sono trascorsi ormai 4 anni) e, per colmare tale ritardo, è stato giocoforza prorogare più volte le figure di responsabilità (Poer, Po e Idr). Quanto oggi viene richiesto dall'Amministrazione non risponde ad un profilo logico, in quanto destinare figure di responsabilità senza aver ben delineato la globalità delle strutture di destinazione sarebbe un'operazione monca. Sul territorio insistono ancora UD e UM retti ad interim da Dirigenti magari con sede a più di cento chilometri ma tali Uffici spesso sono privi di una Poer, anche le Direzioni Territoriali spesso necessitano di maggiori Poer visto che la precedente riforma ha addossato ai Dirigenti Affari Generali delle DT una quantità spropositata di funzioni.

Quindi relativamente alla proposta riguardante la ripartizione delle POER (con destinazione i soli uffici centrali), la nostra Delegazione ha evidenziato la sua inopportunità e rappresenterebbe solo una quota di riorganizzazione che invece va inquadrata con quella complessiva del territorio.

Abbiamo inoltre sottolineato che la gestione delle POER non deve far perdere di vista quanto stabilito dal vigente CCNL/Funzioni Centrali ovvero l'istituzione di una "QUARTA AREA" per le Elevate Professionalità. L'adempimento di tale previsione darebbe maggiore dignità al Personale nonché sicurezza e certezza delle professionalità necessarie all'Amministrazione per un funzionamento garantito nel tempo. Il direttore Saracchi si è impegnato a riportare la sintesi emersa dai vari interventi al Direttore Alesse.

Per quanto attiene al terzo punto dell'incontro, trattato per ultimo (ma non per minore importanza), è stato affrontato l'argomento delle progressioni orizzontali (differenziali stipendiali secondo il vigente CCNL).

La proposta dell'Amministrazione per attuare le progressioni orizzontali è stata improntata su di un unico step procedurale per tutti gli aventi diritto (1^a, 2^a e 3^a area), in quanto ricordiamo che il vigente CCNL non prevede più le fasce all'interno delle aree e quindi i fruitori dei differenziali stipendiali vanno individuati tra i dipendenti di una stessa area con i criteri previsti dal contratto, in sintesi: valutazione (ultimi tre anni), professionalità acquisita, titoli di studio/incarichi ricoperti, secondo una proporzione valorizzata di percentuali che per un totale 100 si attesterebbero come 40%, 40% e 20%. Indubbiamente, la valutazione entra in campo in modo rilevante a pari merito con la professionalità acquisita. Tornando alla valutazione è stato rappresentato che ancora oggi non risultano notificate le schede di valutazione dell'anno 2022 e quindi si pone un problema che riguarda l'attribuzione di detto ponteggio.

Ai fini dei punteggi riguardanti l'esperienza professionale maturata è stato poi rilevato che tale argomento necessita di un puntuale approfondimento e comunque nell'immediato è stata manifestata l'esigenza di valorizzazione le fasce di originaria appartenenza. Per gli ulteriori criteri inseriti nell'esperienza professionale, abbiamo evidenziato che secondo una nota emessa dall'amministrazione a firma dell'ex direttore del Personale Aronica, non vi può essere riconoscimento di punteggio riguardante gli incarichi dirigenziali. Per i titoli di studio, fermo restando le proposte che sono state avanzate riguardo alla modifica di attribuzione dei punteggi, abbiamo manifestato anche qui la necessità di riconoscimento e l'equiparazione dei diplomi di scuola secondaria di secondo grado quinquennali a quelli di quattro anni.

Trattandosi di una procedura di tipo esteso, è indubbio che si dovranno trovare soluzioni per evitare graduatorie "piatte" in cui la differenza verrebbe relegata all'età o agli anni di permanenza dell'area. Saremo attenti e propositivi al fine di orientare le scelte e le determinazioni del tavolo volte a ricercare soluzioni compatibili.

A breve dovremmo essere riconvocati per portare possibilmente a destinazione gli argomenti trattati nella giornata del 7 settembre u.s.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE (Veltri, Eremita, Paduano, Lamberti, A. Damiano, Califano)

**IL COORDINATORE NAZIONALE
Valentino Sempreboni**