

Roma, 7 gennaio 2020

NOTIZIARIO N. 1

ENTRATE: UN'AGENZIA PRIVA DI PROGETTUALITÀ TENTA DI SCARICARE LE PROPRIE RESPONSABILITÀ SUL SINDACATO

Il resoconto reale della riunione del 30 dicembre sulle posizioni organizzative

Il 30 dicembre scorso i sindacati hanno dichiarato lo stato di agitazione del personale e il 31 indetto le prime azioni a supporto dello stesso. Poiché vi è stata una "leggera" disinformazione e una inevitabile coincidenza con la riunione del 30 dicembre sulle posizioni organizzative, teniamo a chiarire – qualora ve ne fosse bisogno – che la mobilitazione non è certo sulle posizioni organizzative (o quanto meno non solo) ma per tutti i motivi che sono ben spiegati nel documento unitario al quale vi rimandiamo.

Certo è, però, che l'atteggiamento dell'Agenzia delle Entrate durante e soprattutto dopo la riunione sulle posizioni organizzative, non ha aiutato per niente. Chi si aspettava un'Agenzia delle Entrate al fianco del suo personale è a buona ragione rimasto deluso. Da tempo purtroppo l'Agenzia è a corto di progetti complessivi sul tipo di agenzia che si vuole per domani e per il futuro e l'inadeguatezza si accompagna spesso allo scaricabarile. Questa volta non ha fatto eccezione.

Ma andiamo con ordine: il 30 dicembre l'amministrazione si è presentata con una proposta sui criteri di conferimento delle posizioni ex-articoli 17 e 18 completamente nuova e che comunque non risolveva molti dei problemi sollevati unitariamente dal sindacato. La proposta di un maxi-interpello, unico per tutte le posizioni di capo team disponibili (controllo, servizi, legale, staff, UPT) nelle direzioni provinciali, è solo l'esempio dell'ennesima "furbata" che ci lascia perlomeno perplessi.

Ma la cosa più incomprensibile è che non c'è alcun tipo di progettualità da parte dell'Agenzia delle Entrate: non solo non si è ancora entrati nel merito su quante devono essere le posizioni, quanto pagarle (secondo noi più di adesso) e con quali soldi, **visto tra l'altro che l'accordo che prevedeva fondi aggiuntivi a carico dell'Agenzia non è stato certificato dagli organi di controllo**, ma non è affatto chiaro cosa devono fare le posizioni organizzative nel nuovo modello organizzativo dell'Agenzia.

Eh sì, perché oggi c'è un nuovo modello organizzativo perfezionato con la sostituzione di molte posizioni dirigenziali ma soprattutto di molte posizioni ex-articolo 17 (i capi area non dirigenziali) con POER, pagate molto più delle vecchie posizioni. Ebbene, è pensabile che i capi team continuino a svolgere lo stesso lavoro di controllo, con obiettivi numerici sui quali vengono oggi valutati, quando ci sono sopra di loro delle figure manageriali pagate appositamente per questo?

È immaginabile che mentre in tutte le organizzazioni si tende a diminuire i livelli gerarchici e apprezzare il contributo di idee trasversale, in Agenzia delle Entrate dobbiamo avere ancora "millantamila" livelli gerarchici? Non sarebbe meglio restituire alla figura del capo team il ruolo di funzionario esperto che coordina e supporta il team piuttosto che quello del "capetto" che conta le pratiche dei suoi "sottoposti"? E ancora: è immaginabile che vi siano oltre 4.000 figure di coordinamento il cui carico di lavoro, nella stragrande maggioranza dei casi, è ribaltato sui componenti

dei team o non è meglio neutralizzare il carico di lavoro dei capi team affinché possano dedicarsi al coordinamento senza gravare sul restante personale, sempre meno numeroso e non più in grado di sopportare carichi di lavoro così onerosi? Se non si vogliono mettere “tagliole” sulla numerosità delle persone coordinate nei singoli team questa è forse l’unica strada percorribile. Infine, è possibile che anche questa volta non ci si ponga il problema di come rendere non più precarie tutte le figure di coordinamento in vista del prossimo contratto, che dovrà contenere l’area dei quadri ma anche quella delle professionalità tecniche? **Possibile che non ci si renda conto che il ruolo tecnico dei capi team va valorizzato in modo da costituire una premessa di carriera e non solo precariato a vita? Non ne possiamo più delle figure precarie (si chiamino POER, incaricati, esperti, capi team) e per questo a costante ricattabilità da parte della dirigenza di turno. Lo diciamo chiaro: fare il capo team oggi non è fare carriera, è prendere una fregatura per pochi euro e rischiare di trasformarsi nell’aguzzino dei colleghi, anche perché, come già detto, a fronte delle POER giustamente ben pagate, oggi l’orizzonte è quello di fare un accordo con gli stessi soldi del passato cioè poco o nulla.**

Ecco, tutte queste obiezioni e queste perplessità sono state rappresentate all’Agenzia che, ancora una volta, ha rifiutato il confronto nell’immediato dichiarandosi disposta a rinviarlo a data da destinarsi e però allo stesso tempo pretendendo che si firmasse un accordo sui criteri di conferimento (e sul maxi-interpello monstre). Una proposta inaccettabile che certifica la totale assenza di visione e la mancanza di volontà di affrontare le sfide che volenti o nolenti un’organizzazione moderna deve fronteggiare per essere al servizio dei cittadini e nel contempo recuperare l’evasione fiscale che in Italia ha numeri che fanno rabbrivire.

Di fronte a questo scenario non abbiamo potuto fare altro che rimandare al mittente un accordo che ci avrebbe reso complici di una serie di scelte miopi e che avrebbero pesantemente ipotecato il futuro di tutti i lavoratori (capi team e no) e abbiamo invitato tutti, a sostegno della vertenza globale e unitaria, a non mantenere funzioni e deleghe in assenza di un accordo sindacale complessivo (quindi su ruolo, funzioni e remunerazione) sulla materia.

Con sorpresa – e anche un pizzico di amarezza – abbiamo letto successivamente le comunicazioni “riservate” del direttore vicario alla periferia con la quale si contestano come illegali le istruzioni del sindacato. Orbene, giusto per un *divertissement* giuridico, ricordiamo che l’articolo 17 del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che i dirigenti:

***curano l’attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e acquisizione delle entrate (comma 1, lettera b);
dirigono, coordinano e controllano l’attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia (comma 1, lettera d);
provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici (comma 1, lettera e).***

Il comma 1-bis del medesimo articolo prevede invece che:

I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle

lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprono le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.

In quest'ultimo caso però, per unanime orientamento di dottrina e giurisprudenza, la delega per essere valida deve essere accettata espressamente dal delegato, altrimenti essa è nulla.

Quindi, invitiamo il direttore vicario dell'Agenzia a essere conseguente: o, visto che ritiene la condotta sindacale illegale, ci denuncia alla Commissione di Garanzia per l'attuazione degli scioperi e ci andiamo tutti a fare quattro risate prima davanti alla commissione e poi, se serve, davanti ad un giudice che si occuperà del comportamento antisindacale oppure svolga il proprio mestiere provando a farlo al fianco dei lavoratori anziché contro di loro.

Ciò che ci dispiace, invece, è che questo comportamento mette in pericolo prima di tutto i dirigenti in periferia i quali, qualora dovessero scegliere di condividere i comportamenti indicati dal direttore vicario, rischiano di pagarne le spese in proprio mentre chi ha dato le istruzioni potrà sempre dire che quelli erano consigli e non ordini.

L'UFFICIO STAMPA