

VERBALE DI RIUNIONE

Il 3 aprile 2012, presso la Direzione Centrale del Personale, i rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate e delle organizzazioni sindacali di livello nazionale hanno trattato il seguente argomento:

- *Verifica congiunta della procedura selettiva di sviluppo economico*

Le OO.SS. hanno formulato una serie di quesiti in merito alla valutazione dei titoli e dell'esperienza di servizio nella procedura selettiva di sviluppo economico di cui all'accordo del 22 dicembre 2010. Tali questioni sono evidenziate di seguito in corsivo in appositi riquadri. Subito sotto ciascun riquadro è riportata la risposta fornita al riguardo dall'amministrazione.

I.	<i>Mancata valutazione dei seguenti titoli: a) corsi SSPA, equiparati da una sentenza della Corte Costituzionale a corsi di specializzazione post-universitaria (XI corso di preparazione per il reclutamento di 62 impiegati, VII q.f. Ministero delle Finanze, con superamento dell'esame finale) b) borsa di studio per il IX corso di preparazione per il reclutamento di 60 impiegati, VII q.f. Ministero delle Finanze, assoggettata a ritenute assistenziali e non previdenziali, riscattabile ai fini pensionistici, con superamento dell'esame finale</i>
-----------	--

a) I corsi-concorsi di reclutamento tenuti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione ai sensi degli artt. 1 e 2 del DPR n. 472/1972 non sono stati valutati in quanto l'art. 5, comma 9, del DPR n. 44/1990 ha considerato il superamento di tali corsi-concorsi equivalente al superamento di un corso di specializzazione post laurea con esclusivo riferimento a una specifica fattispecie (peraltro non più attuale) e cioè ai soli fini dell'accesso dall'esterno ai profili professionali di VIII qualifica funzionale del Comparto Ministeri. Anche la sentenza della Corte Costituzionale n. 257 del 12 giugno 1991 riconosce tale equivalenza con riferimento a un ambito di applicazione limitato ovvero soltanto nell'ottica del riscatto a fini pensionistici dei periodi di partecipazione ai corsi-concorso.

b) La borsa di studio non è stata valutata in quanto non rappresenta un titolo di studio, culturale o professionale.

2.	<i>Mancato riconoscimento del periodo di congedo per l'assistenza e la cura dei soggetti disabili in situazione di gravità (art. 42 D.Lgs. 151/2001), coperto da contribuzione e valido ai fini del calcolo dell'anzianità secondo la Circolare 1/202 del Dipartimento della Funzione Pubblica (pag. 7, lett. d)</i>
----	--

Il periodo di congedo per l'assistenza e la cura dei soggetti disabili in situazione di gravità non è stato computato ai fini dell'esperienza di servizio in quanto l'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, che ne contiene la disciplina, fa rinvio (nel comma 5-*quinquies*) a una disposizione della legge n. 53/2000 (art. 4, comma 2), secondo cui il congedo non va computato ai fini dell'anzianità di servizio. Il D. Lgs. n. 119/2011, cui fa riferimento la citata circolare n. 1/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica, non ha modificato sul punto la previgente disciplina, prevedendo la valutazione del predetto periodo di congedo unicamente ai fini pensionistici.

3.	<i>Mancato riconoscimento di master non universitari (ad es. Master di specializzazione in Contabilità e bilancio dell'IPSOA) e corsi di specializzazione (ad es. Diploma di Euroconsulente della Mb Scuola di Management di Trieste, dicembre 1998/maggio 1999)</i>
----	--

Tenuto conto della grande eterogeneità, in termini di durata e di impegno formativo, dei titoli di studio di cui trattasi e, conseguentemente, della necessità di evitare di mettere sullo stesso piano fattispecie tra loro assai diverse, attribuendovi così in modo incongruo uguale punteggio, sono stati valutati, nella procedura di sviluppo economico, oltre ai master e ai corsi di specializzazione universitari di cui al D.M. 22 ottobre 2004, n. 270, i master e corsi di specializzazione e di alta formazione organizzati da istituti di formazione pubblici e privati aventi caratteristiche omogenee a quelli di matrice universitaria per impegno in attività formative e di durata quindi almeno annuale o pari ad almeno 1500 ore¹.

4.	<i>Mancato riconoscimento di master universitari che hanno costituito titolo di accesso all'amministrazione (tutti i master universitari sono di 1.500 ore equivalenti a 60 CFU, comprensive delle ore di studio individuale)</i>
----	---

I master universitari di cui al D.M. n. 270/2004 sono stati valutati.

¹ La previsione che i master universitari debbano avere durata almeno annuale è contenuta sempre nel DM n. 270/2004 (art. 7, comma 4, e art. 8, comma 1).

5.	<i>Mancato riconoscimento di master annuali tenuti da istituti di formazione privati, che siano già stati giudicati idonei ai fini dell'accesso all'amministrazione e certificati da istituti di certificazione (IPSOA, ad es.) e corsi di specializzazione universitari con convenzione Agenzia-Università (corso in diritto tributario "A. Berliri" c/o Univ. degli Studi di Bologna poi trasformato in master)</i>
----	---

I master e i corsi di specializzazione e di alta formazione organizzati da istituti di formazione pubblici e privati sono stati valutati solo se aventi caratteristiche omogenee a quelli di matrice universitaria per impegno in attività formative e, dunque, di durata almeno annuale o pari ad almeno 1500 ore².

6.	<i>Mancato riconoscimento dell'abilitazione professionale di Revisore Contabile in assenza di iscrizione al relativo albo</i>
----	---

Attualmente anche per l'abilitazione alla professione di revisore dei conti è necessario superare un esame di Stato. Per sostenere tale esame è necessario svolgere presso un revisore contabile un tirocinio triennale. Sono, tuttavia, esonerati da tale esame:

- a) i ragionieri che hanno superato l'esame di abilitazione entro l'anno 1996 e i dottori commercialisti che hanno superato l'esame di abilitazione nella I sessione dell'anno 1997;
- b) coloro che hanno superato un esame di Stato avente ad oggetto le stesse materie dell'esame per revisore contabile e hanno svolto un tirocinio triennale presso un revisore contabile.

Per le categorie esonerate si è ritenuta necessaria l'iscrizione all'albo professionale con contestuale pubblicazione in G.U. perché tali categorie, in mancanza di iscrizione, non possono documentare il conseguimento dell'abilitazione attraverso l'esibizione di un'attestazione emanata dall'ente competente, l'unico in grado di valutare il possesso di tutti requisiti previsti dalla legge.

La fattispecie in questione può infatti considerarsi "a formazione progressiva" in quanto l'iscrizione all'albo professionale, previa valutazione della sussistenza dei requisiti, completa la fattispecie e consente il conseguimento dell'abilitazione professionale al soggetto interessato.

² L'art. 7, comma 4, del D.M. 270/2004 prevede che per conseguire il master universitario lo studente deve aver acquisito almeno sessanta crediti oltre a quelli acquisiti per conseguire la laurea o la laurea magistrale. L'art. 5, comma 1, chiarisce che al credito formativo universitario corrispondono 25 ore di impegno complessivo per studente.

7.	<i>Mancato riconoscimento del periodo di tirocinio, riconosciuto invece nella procedura ex art. 17 CCNI del 2007</i>
----	--

Il periodo di tirocinio teorico-pratico (compreso il tirocinio di Italia Lavoro) non è stato computato in quanto l'atto di avvio della procedura prevede quale fattore di valutazione per le progressioni economiche l'esperienza "di servizio". Stando, quindi, a tale formulazione – identica a quella contenuta nell'accordo sindacale – è valutabile il periodo di attività resa nell'ambito del rapporto di servizio con l'amministrazione. Va precisato che nella procedura per il conferimento di funzioni direttive il tirocinio è stato invece computato in quanto espressamente previsto dall'accordo sindacale.

8.	<i>Mancato riconoscimento di periodi lavorativi precedenti all'immissione in ruolo nell'Agenzia</i>
----	---

In primo luogo, si precisa che i dipendenti collocati "fuori ruolo" sono i dipendenti inseriti nei ruoli di una pubblica amministrazione, ma collocati temporaneamente fuori ruolo per lo svolgimento di funzioni che, seppure attinenti agli interessi dell'amministrazione di appartenenza, non rientrano nei suoi compiti istituzionali. Al contrario, i dipendenti "non di ruolo" sono coloro che non risultano inseriti nei ruoli di una pubblica amministrazione.

Ciò premesso, si evidenzia che nell'ambito della procedura di sviluppo economico sono stati valutati:

- i periodi di servizio di ruolo, di durata di almeno 30 giorni, svolti in una pubblica amministrazione (compresi quelli svolti in posizione di comando o fuori ruolo presso altre pubbliche amministrazioni), nelle posizioni economiche corrispondenti a quelle richieste dai bandi;
- i periodi di servizio non di ruolo di durata di almeno 30 giorni, purché continuativi tra loro e svolti senza soluzione di continuità con l'immissione in ruolo, secondo la prassi consolidata nelle procedure concorsuali interne. Va notato che rientrano in tale fattispecie i periodi di servizio con contratto di formazione e lavoro in quanto, in base alla normativa vigente, il rapporto di formazione e lavoro viene trasformato in contratto a tempo indeterminato con efficacia retroattiva alla data di stipula del contratto di formazione e lavoro.

Infine, per quanto riguarda i periodi di servizio non di ruolo prestati presso una pubblica amministrazione *ma con soluzione di continuità rispetto all'immissione in ruolo* nell'Agenzia, anche questi sono stati valutati, purché di durata continuativa di almeno un anno.

9.	<i>Mancato riconoscimento della ferma obbligatoria di leva (risulta conteggiata quella volontaria)</i>
-----------	--

Il periodo di leva obbligatoria è stato computato ai fini dell'anzianità di servizio solo se in costanza di rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2050, comma 2, del D.lgs. n. 66/2010 secondo cui "Ai fini dell'ammissibilità e della valutazione dei titoli nei concorsi banditi dalle pubbliche amministrazioni è da considerarsi a tutti gli effetti il periodo di tempo trascorso come militare di leva o richiamato, in pendenza di rapporto di lavoro". La ferma volontaria, dopo aver espletato il servizio militare obbligatorio, è stata valutata in quanto equiparata a un rapporto di lavoro a tempo determinato presso p.a. purché di durata superiore ad un anno.

10.	<i>Mancata valutazione, quale titolo professionale, dell'abilitazione alla professione di promotore finanziario di cui all'art. 33 D.Lgs. 58/1998, con superamento di prova valutativa in materie coincidenti con il corso di laurea in Economia e Commercio</i>
------------	--

L'abilitazione alla professione di promotore finanziario di cui all'art. 31 del D.Lgs. n. 58/1998 è stata valutata quale abilitazione post-diploma in quanto ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.M. n. 472/1998 "Coloro che intendono ottenere l'iscrizione all'Albo devono possedere un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore, rilasciato a seguito di corso di durata quinquennale ovvero quadriennale, integrato dal corso annuale previsto per legge, o un titolo di studio estero equipollente sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale a cura dell'Organismo".

11.	<i>Mancata valutazione di scuola di specializzazione forense, corso biennale tenuto dalle università e assimilabile a master</i>
------------	--

Il diploma di specializzazione conseguito all'esito del corso biennale citato è un titolo di studio avente valore legale e, in quanto tale, è stato valutato.

12.	<i>Erronea doppia valutazione (punti 3) per l'iscrizione all'albo dei dottori commercialisti e all'albo dei revisori dei conti anche con il superamento di un unico esame di abilitazione a commercialista (che comportava l'automatica iscrizione ad entrambi gli albi)</i>
------------	--

L'atto di avvio della procedura prevede la valutazione del titolo professionale conseguito all'esito di un esame finale. Le predette abilitazioni, ancorché conseguite a seguito di un unico esame, sono distinte e abilitano a professioni diverse e, pertanto, vanno valutate come distinti titoli professionali.

13.	<i>Mancata valutazione come titolo post-diploma o post-laurea per l'abilitazione professionale a Ufficiale di riscossione e conseguente iscrizione all'albo costituito presso i Tribunali</i>
------------	---

L'abilitazione professionale a Ufficiale della riscossione è stata valutata come abilitazione post-diploma ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. n. 402/2000 che prevede come requisito di partecipazione all'esame abilitante il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

14.	<i>Mancata valutazione dell'iscrizione all'albo di Giornalista Pubblicista che si consegue dopo due anni di praticantato retribuito e, più recentemente, con esame finale</i>
------------	---

L'abilitazione a giornalista pubblicista (che va distinta dall'abilitazione a giornalista) non è stata valutata né come abilitazione post-diploma né come abilitazione post-laurea in quanto per conseguirla non è necessario un esame finale, ma è sufficiente aver svolto un'attività giornalistica continuativa e regolarmente retribuita, per almeno due anni, come previsto dalla L. n. 69/1963.

L'Agenzia fornisce poi le risposte di seguito riportate in merito alle osservazioni delle OO.SS. relative a questioni diverse da quella della valutazione dei titoli e dell'esperienza di servizio.

1.	<i>Esclusione dalla graduatoria per i collocati in quiescenza e in esonero prima della pubblicazione della graduatoria stessa e per i collocati in esonero prima della data di presentazione della domanda</i>
-----------	--

In base all'orientamento della giurisprudenza di merito "... è principio acquisito che la progressione economica è finalizzata ad incrementare le competenze e le capacità del personale dipendente e non avrebbe alcuna utilità per il datore di lavoro la crescita professionale ed economica di soggetti non più in servizio..." (in tal senso il tribunale ordinario di Torino 26/2/2007).

Alla luce di tale orientamento, presupposto necessario per il conseguimento della promozione è l'appartenenza all'Amministrazione in costanza di servizio.

2.	<i>Esclusione dalla graduatoria per anzianità inferiore ai due anni (possibile danno per eventuale futuro utilizzo della graduatoria)</i>
-----------	---

L'atto di avvio della procedura che prevede due anni di permanenza nella fascia di appartenenza ha riprodotto il disposto dell'art. 16, comma 5, del CCNI.

3.	<i>Problemi interpretativi riguardanti titoli di preferenza a parità di punteggio</i>
----	---

I criteri di preferenza indicati nell'atto di avvio della procedura sono stati definiti negli accordi sindacali del 22 dicembre 2010 e del 19 aprile 2011 e, peraltro, sono certi e oggettivi.

4.	<i>Rimodulazione dell'anzianità di servizio sulla base delle ore lavorate in part-time</i>
----	--

L'atto di avvio della procedura stabilisce, in conformità a quanto previsto dagli accordi sindacali, la valutazione dell'*esperienza di servizio*, che di per sé implica lo svolgimento della prestazione lavorativa, salvo equiparazioni previste da norme speciali, che non sembrano però esservi nella disciplina del part-time, tant'è che il periodo non lavorato non è retribuito e il CCNL prevede in relazione a tale periodo il riproporzionamento di istituti attinenti al rapporto di lavoro. Ai dipendenti in part-time è stato pertanto attribuito un punteggio proporzionale alle ore lavorate.

5.	<i>Attribuzione della fascia economica superiore a funzionari con incarichi dirigenziali</i>
----	--

Non sono stati inseriti nella prima fascia gli incaricati di funzioni dirigenziali in quanto la procedura di sviluppo economico ha lo scopo di valorizzare la professionalità dimostrata dal personale nello svolgimento dei compiti propri delle aree funzionali, come si evince dal contenuto della *checklist*. Gli incaricati di funzioni dirigenziali, in quanto inquadrati giuridicamente in una delle aree funzionali, concorrono solo per le progressioni previste per i dipendenti collocati nella seconda fascia.

6.	<i>La procedura ha attribuito in automatico al dipendente l'area e la fascia retributiva di appartenenza al momento della compilazione on line dell'apposita scheda. Ciò sarebbe stato penalizzante per coloro che nel frattempo sono transitati a un'area superiore in base all'esito di un contenzioso ovvero hanno superato un concorso esterno per funzionari</i>
----	---

Presupposto per il conseguimento della progressione economica è l'appartenenza alla fascia retributiva immediatamente inferiore a quella per la quale si partecipa alla procedura. Tale condizione deve sussistere fino all'approvazione della graduatoria. Pertanto, chi nelle more della procedura ha cambiato area di appartenenza e, di conseguenza, fascia retributiva, non ha titolo alla promozione prevista dalla procedura stessa.

7.	<i>Inserimento nella I fascia senza riferimento alla checklist o senza adeguate motivazioni</i>
----	---

L'inserimento nella I fascia non è frutto di arbitraria determinazione del responsabile del CdR, ma di una valutazione che tiene conto dei criteri individuati nella *checklist*. La motivazione della scelta è stata esplicitata nell'apposita scheda di rilevazione della professionalità.

8.	<i>Erronea esclusione per provvedimenti disciplinari irrogati successivamente al termine (30 giugno 2011) indicato dal bando</i>
----	--

Coerentemente con l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, ripreso integralmente dall'art. 66, comma 9, del CCNL di Agenzia, il CCNI stabilisce, all'art. 16, comma 6, che non possono beneficiare delle progressioni coloro che, negli ultimi due anni, hanno riportato sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento o, comunque, sanzioni più gravi di quelle di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL. La *ratio* della norma appare evidente, ed è quella che la rilevanza della sanzione disciplinare è correlata alla distanza o alla prossimità della sanzione stessa rispetto al momento temporale in cui l'amministrazione adotta un provvedimento premiale (nel caso di specie, una progressione economica). Sarebbe in contraddizione con questa *ratio*, sostenere che la sanzione disciplinare più vicina al momento di adozione dell'atto premiale non debba dispiegare effetti, mentre li dispieghi la sanzione temporalmente più lontana.

I due anni compresi tra il 1° luglio 2009 e il 30 giugno 2011 erano stati indicati nell'atto di avvio della procedura come periodo di rilevazione delle sanzioni disciplinari in quanto, al momento della sottoscrizione dell'accordo, intervenuta a dicembre 2010, si riteneva evidentemente che la procedura si sarebbe conclusa entro il 30 giugno 2011, termine, quest'ultimo, coincidente – non a caso - anche con la conclusione della fase in cui i responsabili di CdR dovevano effettuare la valutazione dei propri dipendenti.

Senonché, per circostanze allora imprevedibili, la procedura in questione è durata più a lungo del preventivato, a causa delle difficoltà emerse in sede di certificazione dell'accordo sindacale da parte dei competenti organi di controllo (Dipartimento della Funzione pubblica e Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato/IGOP). Di conseguenza, solo in data 13 marzo 2012 sono state approvate e pubblicate le graduatorie finali della procedura selettiva.

Per via dell'allungamento dei tempi rispetto a quelli previsti, un'applicazione rigida della clausola concernente il periodo di rilevanza delle sanzioni disciplinari (1° luglio 2009-30 giugno 2011) avrebbe comportato effetti iniqui del tutto contrari alla *ratio* normativa prima specificata: da un lato, l'esclusione dal diritto alla progressione economica dei dipendenti che avessero riportato una

sanzione disciplinare nel periodo fino al 30 giugno 2011, mentre, dall'altro, la promozione dei dipendenti che avessero riportato la medesima sanzione disciplinare successivamente a tale periodo, ma prima della conclusione della procedura selettiva.

In base a queste considerazioni, l'Agenzia ha ritenuto di dover escludere dalla progressione anche coloro che avessero riportato, dopo il 30 giugno 2011 e fino all'atto di approvazione delle graduatorie finali della procedura, le medesime sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento oppure per altre fattispecie di gravità superiore a quella indicata nell'accordo sindacale e nel bando.

Quanto all'ipotesi che la clausola così come formulata nell'accordo avrebbe avuto lo scopo di evitare "sanzioni ad *hoc*" strumentalmente volte a precludere promozioni, va osservato che tale assunto è in sé incoerente. A parte infatti ogni altra considerazione (una sanzione non giustificata dalla condotta del dipendente, ma determinata solo da un intento discriminatorio volto a penalizzarne la carriera configurerebbe di per sé un abuso) va osservato che l'accordo venne firmato a dicembre del 2010 e l'arco temporale relativo agli effetti delle sanzioni disciplinari si estendeva comunque per sei mesi oltre la data di sottoscrizione dell'accordo stesso, sicché l'asserito "effetto ad orologeria" si sarebbe in teoria potuto comunque produrre alla stregua di quanto previsto dall'accordo; circostanza, questa, che dimostra in modo chiaro che lo scopo della clausola contrattuale non era affatto quello cui si è prima accennato. L'Agenzia si riserva, comunque, di approfondire in tempi molto stretti con l'Avvocatura Generale dello Stato i profili giuridici della questione.

Dopo i chiarimenti forniti dall'Agenzia le OO.SS. esprimono le seguenti valutazioni:

CISL FPS - Sottolinea il diverso orientamento delle altre Agenzie favorevole all'attribuzione di progressioni economiche ai pensionandi; sottopone all'attenzione dell'Agenzia l'esito favorevole alla dipendente dell'Agenzia delle Dogane di un ricorso sul mancato riconoscimento del periodo di part-time in analogo procedura; si dichiara favorevole al riconoscimento del periodo di tirocinio ai fini dell'esperienza professionale acquisita; ritiene più corretta una interpretazione autentica condivisa sulla tipologia di master e corsi di specializzazione valutabili; ritiene che la dirigenza dell'Agenzia non abbia dimostrato maturità nella valutazione del personale come testimonierebbe il 50% di premiati tra gli appartenenti alle segreterie dei Direttori e che perciò non debbano più effettuarsi progressioni economiche che prevedano l'affidamento ai dirigenti di uno spazio seppure limitato di valutazione del personale.

CGIL FP - Lamenta la mancanza di certezze sui criteri adottati che dovrebbero essere oggettivi; si dichiara favorevole al riconoscimento del periodo di tirocinio ai fini dell'esperienza professionale acquisita; valuta negativamente le scelte compiute dall'amministrazione nella scelta del 10% di passaggi per merito e ne considera allarmanti le conseguenze; evidenzia un atteggiamento di chiusura nelle risposte fornite dall'Agenzia ed paventa il rischio che il successivo contenzioso possa bloccare l'erogazione del salario accessorio del 2010; chiede la

pubblicazione delle motivazioni per il riconoscimento della fascia di merito, sottolineandone l'importanza; ritiene che l'assenza di trasparenza rappresenti il principale problema della procedura; si dichiara favorevole a ulteriori scorrimenti della graduatoria in applicazione dell'accordo di programma

UIL/PA - Si dichiara favorevole al riconoscimento del periodo di tirocinio ai fini dell'esperienza professionale acquisita; valuta positivamente l'accordo sullo sviluppo professionale ma ne considera una criticità il 10% di posizioni a discrezionalità dell'amministrazione; rispetto a questo ritiene necessario evidenziarne le motivazioni, per il valore incentivante nei confronti del personale; ritiene anche opportuna la visualizzazione dei punteggi individualmente riconosciuti; è favorevole ad uno scorrimento della graduatoria che attui l'accordo di programma;

FED. CONFSAI-SALFI - Si dichiara favorevole al riconoscimento del periodo di tirocinio ai fini dell'esperienza professionale acquisita; chiede l'attuazione dell'accordo triennale di programma; chiede la pubblicazione delle motivazioni per il riconoscimento della fascia di merito;

USB PI/RDB PI - Chiede un atteggiamento più aperto nella valutazione dell'esperienza di servizio e si dichiara favorevole al riconoscimento del periodo di tirocinio ai fini dell'esperienza professionale acquisita; chiede l'attuazione dell'accordo triennale di programma, valutando con attenzione le risorse disponibili e ripensando le modalità di finanziamento dei passaggi; chiede la pubblicazione delle motivazioni per il riconoscimento della fascia di merito e dei punteggi analitici delle graduatorie, compresa l'applicazione dei criteri di preferenza in caso di parità;

FLP - Contesta la legittimità della precedenza a parità di punteggio accordata a scapito di chi ha fruito del part-time, pur in presenza di una maggiore anzianità di servizio; chiede il riconoscimento dei periodi discontinui prestati nella Scuola in considerazione della prassi di attribuire gli incarichi a tempo determinato ad annualità iniziata che impediscono di fatto il ricevimento dell'incarico annuale; chiede la pubblicazione delle motivazioni per il riconoscimento della fascia di merito; chiede l'attuazione dell'accordo triennale di programma con lo scorrimento delle graduatorie; chiede di concordare da subito i nuovi passaggi economici;

L'Agenzia ribadisce le considerazioni precedentemente espresse, evidenziando che, dato il numero prefissato delle progressioni, ciascuna delle modifiche richieste, se avvantaggia alcuni, comporta necessariamente l'uscita di altri dalla graduatoria dei vincitori. Essendo quindi prevedibile un contenzioso, modifiche nell'applicazione dei criteri della procedura, tanto più a graduatorie ormai rese pubbliche, andrebbero prese in considerazione solo in presenza di ragioni inoppugnabili che, ad avviso dell'Agenzia, non sono emerse nel confronto odierno. L'esperienza può comunque servire a indicare quali revisioni dei criteri saranno in futuro opportune in nuove procedure di sviluppo economico.

L'Agenzia prende infine atto che nel corso della discussione sono stati espressi, citando anche dati non corrispondenti alla realtà, apprezzamenti negativi riguardo alla classe dirigente dell'Agenzia, che, nella sua generalità, avrebbe dato cattiva prova di sé, scegliendo male le persone da inserire fra quelle più meritevoli nella fascia del 10%.

Ad avviso della parte pubblica, questa presa di posizione solleva una domanda di fondo: se possa esistere, da un lato, un'amministrazione complessivamente buona (quale è – per giudizio pressoché unanime - l'Agenzia delle entrate, atteso il continuo miglioramento della propria performance) e, dall'altro, una direzione degli uffici da considerare invece complessivamente cattiva, vista l'inaffidabilità dei dirigenti nell'esercizio di una delle loro principali responsabilità. In altre parole, la conseguenza ultima di giudizi così sommari sulla dirigenza dell'Agenzia potrebbe essere quella di gettare discredito sull'intera amministrazione e sui risultati che essa ha raggiunto, finendo per avallare anche per la nostra organizzazione il paradigma negativo assai diffuso circa il cattivo funzionamento delle amministrazioni pubbliche.

Nonostante i limiti e i vincoli cui è stata soggetta, che hanno determinato forzate e incongrue esclusioni, la sperimentazione che si è appena conclusa è stata sicuramente innovativa - sotto il profilo del riconoscimento, seppure molto ristretto e parziale, di meriti e capacità - nel panorama delle procedure di progressione economica messe in atto dalle amministrazioni pubbliche. Volerla screditare nel suo complesso, potrebbe celare un alibi: quello di muovere pretestuosamente dall'assunto dell'inadeguatezza dei valutatori per porre d'ora in poi fuori gioco – precludendo ogni possibile perfezionamento - lo sviluppo dell'esperienza stessa della valutazione professionale, comprensibilmente scomoda a chiunque debba farsi carico, a diverso titolo, delle rimostranze di chi non abbia ricevuto l'apprezzamento cui aspirava.

Tracciando ora un bilancio complessivo, la parte pubblica ritiene che vadano distinti, per chiarire le posizioni, due aspetti fondamentali: il primo attiene al problema se nell'ambito di un'organizzazione sia o no giusto valutare, in modo da discernere la diversa qualità degli apporti professionali. Ove a tale questione venga data risposta positiva, l'altro aspetto cui si è appena accennato si riassume in questa domanda: chi debba esercitare il ruolo e la responsabilità di valutatore.

Riguardo al primo aspetto, c'è una considerazione di fondo da fare. È verosimile che chiunque di noi, quando deve individuare il chirurgo, il medico o l'infermiere che dovrà, rispettivamente, operare, curare o assistere un familiare o una persona che gli è cara o se stessi, si sforzi di trovare il chirurgo, il medico o l'infermiere "bravo", e anzi, possibilmente, "il più bravo" o "tra i più bravi", e non si limiti certo a sfogliare un semplice elenco dei chirurghi, dei medici o degli infermieri della propria città, muovendo dall'assunto che tanto sono tutti più o meno ugualmente bravi, e che al più sarà solo l'anzianità lavorativa o quella anagrafica il criterio valido di discernimento delle capacità professionali. E' altrettanto plausibile che analoga attenzione venga da chiunque prestata nella scelta di un dentista, di un avvocato, di un ingegnere, di un architetto o di

qualunque altro professionista, quale un idraulico, un elettricista o un riparatore di auto, la cui attività abbia un minimo di complessità professionale e rivesta una qualche importanza per la nostra vita. La parte pubblica ritiene – ed è convinta che tutti i partecipanti alla discussione abbiano la medesima convinzione – che i tipi di lavoro che caratterizzano l'attività dell'Agenzia non abbiano minore dignità, quanto al contenuto professionale e alla complessità dei compiti da svolgere, e non abbiano minore rilevanza sociale per le conseguenze sulla vita dei singoli cittadini. Ricorrono quindi le condizioni per andare a distinguere la qualità dei diversi contributi professionali espressi dagli appartenenti all'Agenzia.

Se questo è vero, emerge la seconda questione: chi deve esercitare la funzione del valutatore? Dal momento che in qualsiasi organizzazione, comprese quelle pubbliche, chi risponde dei risultati di un ufficio è chi lo dirige, sembra logico che la responsabilità e il peso della valutazione debbano ricadere sul dirigente. La legge dello Stato è in proposito inequivoca e del resto dovunque la regola è questa.³

Premesso ciò, è del tutto evidente che un dirigente possa sbagliare nelle sue valutazioni. I fattori distorsivi della capacità di giudizio sono molteplici e nessuno ne è per principio immune. Certamente non ne è immune il dirigente di un ufficio, che ha però dalla sua – come fattore di bilanciamento - un forte incentivo intrinseco a valutare correttamente i suoi collaboratori, nei limiti, come è ovvio, della fallibilità umana. E l'incentivo è dato dal fatto che, poiché un dirigente “ci mette la faccia” sui giudizi che esprime, assumendone la responsabilità, deve mettere in conto la perdita di reputazione interna e la forte demotivazione che i suoi giudizi - ove palesemente errati sotto l'aspetto comparativo - possono determinare su persone valide del suo ufficio, mettendo di conseguenza a rischio il raggiungimento dei risultati cui è legata la sua responsabilità gestionale.

Ma come non è immune da errori di giudizio il dirigente di un ufficio, è possibile che non lo sia neanche chi avanzi critiche per via di una diversa funzione di ruolo, nella specie quella sindacale, che non è però legata al raggiungimento dei risultati dell'ufficio, ed è invece connessa a una logica di rappresentanza di interessi.

A questo punto, non resta che mettere tutti pubblicamente la faccia sui propri giudizi. Un confronto reciproco può aiutare tutti a correggersi, laddove necessario, e a migliorare in quella fondamentale competenza che è la capacità di valutare con accuratezza, equilibrio ed equanimità di giudizio. Tutto ciò nell'interesse fondamentale – sicuramente comune a entrambe le parti – di

³ Significative a tale riguardo le considerazioni svolte da Francesco Paolo Cerase, docente di Sociologia all'Università Federico II di Napoli e studioso di pubbliche amministrazioni, nel seminario internazionale sulla valutazione della performance dei funzionari pubblici organizzato dalla stessa Università, a giugno del 2009 (qualche mese prima del varo della riforma Brunetta), nella sede centrale dell'Agenzia delle Entrate. La relazione del prof. Cerase - che riporta, fra l'altro, le interviste fatte sul tema ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dell'Agenzia - e gli atti del seminario sono stati pubblicati dalla rivista *Amministrare* dell'editore Il Mulino (n. 1/ 2010).

promuovere la reputazione e il rispetto pubblico dell'organizzazione cui si appartiene.

In questa prospettiva, l'Agenzia considera positivamente la firma di un'integrazione dell'accordo allo scopo di rendere pubbliche le motivazioni individuali che hanno determinato l'inserimento di questo o quel dipendente nella fascia del 10%. Tale scelta sarebbe analoga a quella che era stata concordata a suo tempo fra le parti per il conferimento delle posizioni organizzative. La pubblicità delle motivazioni potrà anche costituire la condizione affinché ciascuna organizzazione sindacale possa esprimere - se ritenga di farlo - le proprie valutazioni su questa o quella motivazione individuale espressa da questo o quel dirigente. A tali valutazioni sarà data pubblicità analoga a quella delle motivazioni individuali rese note dall'Agenzia.

Roma, 3 aprile 2012

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI
	CGIL FP
	CISL FPS
	UIL/PA
	FED. CONFSAL-SALFI
	USB PI/RDB PI
	FLP