

Roma, 15 febbraio 2024

## NOTIZIARIO N. 10

# **ENTRATE: SU PROGRESSIONI VERTICALI E POSIZIONI ORGANIZZATIVE LA FLP RIVENDICA LA PIENA APPLICAZIONE DEL CCNL CHE PREVEDE VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE, MODELLO ORGANIZZATIVO ORIZZONTALE E AVVIO DEI PASSAGGI ALLA QUARTA AREA**

*L'ennesimo nulla di fatto e l'assenza di idee dell'amministrazione ci preoccupano*

Ieri, 14 febbraio, sono finalmente ricominciate le trattative all'Agenzia delle Entrate. L'ordine del giorno prevedeva i passaggi da un'area all'altra e la trattativa sulle posizioni organizzative. A margine della riunione la FLP ha fatto alcune richieste su concorsi e mobilità nazionale che riporteremo in un successivo notiziario.

Ma andiamo con ordine:

### **PASSAGGI TRA LE AREE**

Come è noto, ci siamo lasciati mesi fa con una proposta dell'Agenzia sui criteri per le progressioni verticali. Rispetto a quella, l'amministrazione ci ha comunicato che il numero dei posti sono leggermente diminuiti, a seguito dei conteggi fatti secondo le istruzioni della Ragioneria Generale dello Stato, per il passaggio dalla seconda alla terza area, passando **da 1.140 a 1.088** e ha confermato di voler procedere a una seconda procedura per **ulteriori 640 posti**. Per i criteri, invece, ha affermato di attendere proposte alternative a quella già fatta mesi or sono e pubblicata per trasparenza dalla FLP.

La FLP nel proprio intervento ha chiarito prima di tutto che l'ipotesi della doppia procedura non è più attuale perché poteva andar bene se fossimo stati nel 2022 o 2023 ma oggi si rischia soltanto di negare ai lavoratori di seconda area diplomati una chance di passare all'area superiore. **La deroga al titolo di studio dura infatti solo fino al 31 dicembre 2024 e ciò mette in forte discussione la tempistica per effettuare utilmente due procedure. Per questo abbiamo chiesto di avviare subito agli organi di controllo l'autorizzazione ad ulteriori posti e bandire un'unica procedura che deve terminare in tempi brevi. La FLP ha posto altresì il problema del numero dei posti complessivo che non può essere limitato ai soli ulteriori 640 rispetto ai fondi stanziati dal contratto nazionale a fronte di passaggi per migliaia di posti destinati al reclutamento dall'esterno.**

Per quanto riguarda i criteri, la FLP ha ribadito che ritiene fortemente sbagliato mettere contro diplomati e laureati in un'infinita "guerra tra poveri". La ratio del CCNL è l'applicazione dell'articolo 52, comma 6 del Testo Unico sul Pubblico Impiego che prevede che, allorquando si rifacciano gli ordinamenti professionali, si devono "ricompattare" funzioni svolte e inquadramenti.

Non è un caso che vi siano stati enormi problemi ad inquadrare il personale di seconda area nelle nuove posizioni di lavoro giacché le attività che svolgevano erano rinvenibili nella sola terza area (ad esempio rimborsi Iva, accertamenti, difesa in commissione tributaria, agente contabile ecc.), per non parlare del

lavoro delle SAM che per fatti concludenti (concorsi banditi per quegli uffici per la sola terza area) deve essere ascritto alla terza area.

La proposta della FLP è chiara: utilizzare il criterio relativo alla certificazione delle competenze (minimo 25% del punteggio) per attribuire forti apprezzamenti a chi sinora ha svolto mansioni di terza area, senza distinzione tra diplomati e laureati, utilizzando gli applicativi in uso in Agenzia (la FLP ha proposto ARIA, ma è pronta a cambiare idea laddove ci fosse una banca dati migliore). È altresì vero che la proposta dell'Agenzia nel calcolo degli altri criteri è esageratamente sbilanciata verso la laurea e va riequilibrata, ma non sono i titoli di studio e l'anzianità a dover costituire i principi cardine dei passaggi bensì, prima di tutto, le mansioni svolte.

Sull'impianto proposto dalla FLP già dal primo incontro, abbiamo trovato una consonanza di intenti e idee con la maggior parte delle Organizzazioni Sindacali. È il momento di accelerare e chiudere il tutto perché il 31 dicembre 2024 è terribilmente vicino.

### POSIZIONI ORGANIZZATIVE

E veniamo alle note dolenti. L'amministrazione non si è spostata di una virgola da quanto sinora portato al tavolo e ci ha snoccolato l'ennesima sequela di dati, sicuramente utili, ma non risolutivi rispetto alle richieste della FLP. Tra l'altro nemmeno su questi l'Agenzia riesce a trovare un consenso numericamente decente tra i sindacati, a meno di non voler firmare un accordo con il 30-35 per cento del fronte sindacale.

**La FLP continua a fare un ragionamento complessivo: non ci interessano le esigenze di questo o quel direttore di crearsi una platea di "pretoriani". Ciò che invece ci interessa è mettere le basi per una valorizzazione stabile e duratura dei lavoratori e migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa.**

L'impianto dell'ordinamento professionale uscito dal CCNL è orientato in questo senso: non parte dai livelli gerarchici bensì dalle competenze necessarie per svolgere il lavoro e prevede il superamento di posizioni precarie con l'istituzione della quarta area. Un ordinamento, quindi, orizzontale e trasversale.

Per questo la FLP ha chiesto di conoscere prima di tutto i contenuti del PIAO, figura ormai mitologica visto che l'Agenzia doveva presentarlo entro il 31 gennaio e invece non vi è traccia alcuna. Vogliamo leggerlo per vedere se è previsto il riempimento della quarta area o ci si continua a basare su posizioni precarie.

**Non fatevi ingannare, e lo diciamo ai lavoratori, da chi – amministrazione e qualche sindacato – spaccia per carriera posizioni che non sono strutturate. Immaginare che si debba sempre essere fedele al capo di turno per avere una "carriera" fatta di posizione organizzativa, che si evolve in POER e poi eventualmente in incarichi dirigenziali ex-articolo 19, comma 6 del TUPI, non è carriera, ma una vita da "cani alla catena" buona solo fino a che si è fedeli. Come FLP vogliamo invece un modello organizzativo che non ci riempia di responsabili che hanno il compito di controllare e vessare perché fedeli al dirigente. Vogliamo un modello organizzativo basato sulle competenze e non sulla fedeltà.**

**Per questo motivo la FLP è convinta che i capi team siano importanti e vadano pagati meglio di adesso, ma per esprimere le loro competenze e non per comandare.** Continuiamo a proporre per loro ruoli di coordinamento e non gerarchici all'interno di un ordinamento orizzontale come succede in tutte le organizzazioni moderne dei paesi industrializzati. **E l'approdo deve essere necessariamente la quarta area e non le POER**, altre figure precarie che tanto piacciono all'amministrazione, a qualche sindacato e

pure all'associazione delle POER, che non ha mai smentito il Capo Divisione risorse quando ha affermato che sono loro a non volere l'attivazione della quarta area.

Tutti i ragionamenti sulle dimensioni dei team e sui criteri di attribuzione degli incarichi sono oziosi se non c'è un ragionamento a monte. Non è secondario, per esempio, sapere se il coordinatore dovrà sovrintendere e omogeneizzare l'azione amministrativa con le proprie competenze tecniche o si dovrà firmare tutte le pratiche del team. Nel primo caso può anche avere un carico di lavoro ridotto, nel secondo no perché se deve firmare e controllare tutti gli atti il suo carico di pratiche verrà ribaltato sul resto dei componenti del team, e non solo: ci si dovrà anche spiegare a quel punto qual è il ruolo dei capi area e dei capi ufficio. Certo, la prova scritta non sbarrante non è condivisa dalla FLP che ritiene che se non ha un valore sbarrante è meglio evitare un ulteriore stress ai lavoratori.

La cosa più disperante però è che l'Agenzia non riesce ad essere chiara e a presentare un impianto complessivo dell'ordinamento professionale e quindi mischia continuamente le carte "sfogliando il carciofo". Non per caso abbiamo detto al tavolo che c'è così tanta confusione nella proposta dell'Agenzia che il suo sembra più un negozio di tacchi, dadi e datteri (*cit.*) che un ordinamento professionale.

**Riassumendo, le proposte della FLP sono:**

- **posizioni organizzative maggiormente valorizzate in termini economici, fatte di coordinatori e quindi non gerarchiche e basate sulle competenze tecniche;**
- **modello orizzontale, superamento della precarietà dei ruoli di coordinamento mediante l'attivazione immediata di almeno 1.500 posizioni di quarta area.**

L'Agenzia poi, non solo ci ripropone un modello incomprensibile, ma chiede a noi ulteriori 4 milioni di euro dal nostro fondo di salario accessorio per pagarsi le Posizioni Organizzative proprio mentre noi stiamo facendo una vertenza per recuperare 135 milioni di euro indebitamente tagliati e i vertici delle due agenzie fiscali anziché muoversi a fianco dei lavoratori stanno a guardare.

Per questo abbiamo detto che siamo disponibili a finanziare ulteriormente con 4 milioni nostri le posizioni organizzative se l'Agenzia ci aiuterà con fatti concreti a recuperare almeno 70-80 milioni di euro dai tagli al salario accessorio.

Una cosa che riteniamo inaccettabile e che infatti la FLP non accetterà. Noi le idee le abbiamo chiare e le abbiamo portate ai tavoli di trattativa senza preclusioni né ideologismi. Ora l'Agenzia faccia lo stesso e dimostri di voler davvero valorizzare il personale.

L'UFFICIO STAMPA