



FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Regionale Piemonte

Via Salbertrand, 56 – 10146 Torino
Tel/Fax: 011/0464996 – 011/5539524 – Cell: 349/4515695

email: piemonte@flpagenziemef.it
sito internet: www.flpagenziemef.it

Prot. n. 49SR/2018

Torino, 14 dicembre 2018

Not. Regionale 13/2018

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DI RESPONSABILITÀ AGENZIA ENTRATE: MEGLIO POCHE MA REALI?

Ho pensato di scrivere questo notiziario per condividere alcune personalissime considerazioni, alcuni pensieri ad alta voce derivanti dalle mie prime trattative al tavolo nazionale che hanno avuto ad oggetto le posizioni organizzative e di responsabilità ex artt. 17 e 18 CCNI. Non voglio alimentare alcun dibattito e non ho la pretesa di essere nel giusto. Tanti di voi la penseranno in modo radicalmente opposto. Pochi, magari, condideranno. Voglio dirvi, semplicemente, come la penso.

Si è discusso delle modalità di finanziamento e delle modalità di conferimento; si è discusso e si è convenuto che l'ammontare (esiguo) delle indennità attuali deve essere rivisto. Tanto si è detto e tanto si dovrà ancora dire, visto che su alcuni aspetti, al momento, non vi è assoluta convergenza, come ad esempio, sulle modalità di finanziamento (vi ricordo che al momento l'agenzia contribuisce con 4,5 milioni mentre dal fondo dei lavoratori si attingono 10,6 milioni). Non so dirvi come si evolverà la discussione e quali saranno le decisioni finali. Se si continuerà a parlare di posizioni organizzative o di responsabilità come le conosciamo in base al CCNI, ormai superato, oppure si costruisca qualcosa di completamente nuovo. **Quello che non vorrei è che il tutto si concretizzi in discussioni (e conseguenti decisioni) di “forma” e non di “sostanza”.**

Mi spiego meglio.

Con la (presunta) riorganizzazione l'Agenzia ha creato, all'attualità normativa e contrattuale, circa 1500 Posizioni di responsabilità (POER) e inoltre, sulla base dei documenti consegnati, pensa di mantenere sostanzialmente inalterati i numeri delle posizioni ex artt. 17 e 18. Mal contate si tratta di 5000 figure “intermedie” tra i lavoratori e la dirigenza. Non intendo sindacare sui numeri, se troppo alti o troppo bassi. **Il ragionamento che va invece fatto è su quale debba essere il ruolo che immaginiamo per le posizioni di coordinamento, soprattutto quelle ex art. 18. Non vorrei che tutta l'articolata discussione finisse con lo stanziamento di qualche euro in più per remunerare e/o aumentare tali posizioni senza che si discuta se ha senso mantenere l'attualità delle cose.**

Oggi i capi team (i capi reparto, i coordinatori, ecc.) non sono chiamati a svolgere prevalentemente attività di coordinamento. La mancanza di personale e gli obiettivi sempre più alti (o se va bene immutati) determinano che il capo team sia un normale funzionario, con il suo carico di lavoro uguale a quello degli altri, a cui viene affidato anche il compito di coordinare. E gli effetti negativi di questa distorsione li vediamo quotidianamente. Teoricamente il capo team dovrebbe essere il “punto di riferimento”, il collega che organizza il lavoro del team e a cui ci si rivolge per trattare le questioni più complesse. Quindi, sempre astrattamente, dovrebbe avere un carico di lavoro che gli consenta di svolgere il ruolo. Ma se lavora come gli



CGS
CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE

altri, quando coordina? E soprattutto: come coordina? Non è questione di poco conto giacché i capi team si trovano ad avere responsabilità elevate e obiettivi stringenti senza poter svolgere il lavoro che i funzionari si aspettano da loro. La logica conseguenza è che il lavoro dei team ne risente pesantemente.

Così stando le cose, la discussione che si sta sviluppando a Roma dovrebbe assumere bel altri contenuti. I capi team devono servire per creare “pretoriani” dell’amministrazione, sui quali fare pressione e, tra le altre cose, scaricare le responsabilità dirigenziali quando le cose non vanno troppo bene? **Oppure devono essere figure di coordinamento reali, che servono soprattutto ad aiutare chi sta in prima linea a far meglio il proprio lavoro?**

Ed è meglio averne 4.000 o giù di lì, costretti ad avere un eccessivo carico di lavoro proprio in modo da continuare a ricevere pressioni e a farne sui funzionari per raggiungere gli obiettivi oppure averne meno, meglio pagati, ma che svolgano realmente attività di coordinamento, nell’interesse di un’azione amministrativa più efficace?

In poche parole è meglio continuare con il sistema attuale o modificarlo radicalmente?

Io penso che questa sia l’occasione per pretendere che sulle posizioni organizzative e di responsabilità ci sia un confronto serio, **perché la riorganizzazione dell’Agenzia parta dal basso e non dall’alto**. È giusto mantenere team con numeri risicati e con percentuali di condivisione dello zero virgola (escamotage per mantenere l’esistenza del team)? Oppure è meglio creare team numericamente più grandi?

A mio giudizio è importante che non si parli unicamente di soldi. Non è questione di soldi.

È necessario rivedere la struttura degli uffici partendo proprio dai team e non dalle posizioni apicali. Ma affinché questo si realizzi **è necessario rivedere in toto il sistema, a cominciare dagli obiettivi assegnati, poiché rimanendo invariati, anche con team più grandi, l’attualità non cambia: come dicevamo nel precedente notiziario regionale, è indifferibile un cambiamento radicale della rotta.**

Cordiali saluti.

Il Coordinatore Regionale Piemonte
FLP Ecofin - Agenzie Fiscali
Michele A. Di Martino

