

Roma, 26 aprile 2023

NOTIZIARIO N. 33

ENTRATE: SULLE FAMIGLIE PROFESSIONALI L'AGENZIA "TRADISCE" IL CONTRATTO E NEGA LE CARRIERE

Chi firmerà l'accordo che impedisce di fatto l'accesso alla quarta area, nega il riconoscimento delle professionalità acquisite, non disciplina il passaggio da una famiglia all'altra e non adegua le linee guida per il conferimento delle POER alle nuove famiglie?

Si è tenuta mercoledì scorso la sessione di trattativa per la definizione delle famiglie professionali dell'Agenzia delle Entrate, prevista dal CCNL 2019-2021. Per chi non avesse letto con attenzione il contratto, le famiglie professionali vanno a sostituire gli attuali profili professionali e a modificare l'ordinamento dopo oltre vent'anni. I vecchi profili general-generici che hanno contraddistinto l'ordinamento degli ultimi decenni hanno fatto sì che tutti venissero usati per qualunque lavoro e, nell'attuale situazione di carenza di personale, spesso operassero da "tappabuchi" facendo anche due o tre lavori diversi contemporaneamente o alternati, senza formazione se non un minimo di affiancamento.

La situazione descritta ha permesso all'Agenzia di mascherare le fortissime carenze di personale, ma ha comportato lo svilimento delle professionalità anziché la valorizzazione che ci saremmo meritati.

Ragion per cui il nuovo ordinamento non è soltanto importante, ma è fondamentale per ridisegnare l'architettura dell'amministrazione, sviluppare le professionalità e riconoscerle attraverso percorsi di carriera che portino fino alla dirigenza.

Facendo un sunto degli impatti di questa trattativa, i principali problemi che il passaggio dai profili alle famiglie professionali dovrebbe risolvere sono i seguenti:

1. Passare da un ordinamento basato sul solo inquadramento giuridico ad uno basato sui processi e le competenze necessarie per presidiare i processi lavorativi e quindi ridisegnare le esatte professionalità di cui ciascuno di noi è in possesso;
2. Permettere lo svuotamento della prima area e procedere con una procedura per circa mille passaggi dalla seconda alla terza area, in deroga al possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno. Questa procedura fruisce di un finanziamento ad hoc fissato nel contratto nello 0,55 per cento del monte salari complessivo;
3. Creare nuove prospettive di carriera fissando i criteri di massima per l'accesso alla quarta area, quella delle Elevate Professionalità, creando le premesse per l'accesso interno alla dirigenza;
4. Superare, in conseguenza del punto 3, l'attuale precarietà delle posizioni di coordinamento (capi team, capi area, POER ecc.) sostituendole con percorsi di carriera basati sulla valorizzazione delle professionalità;
5. Fissare regole per un "uso" del personale più coerente con le competenze e la professionalità acquisita anziché, come già detto, svilire le professionalità immaginando che la sola qualifica di funzionario autorizzi l'Agenzia a farci fare qualunque lavoro, anche contemporaneamente.

Come immaginerete, questa è forse la più ambiziosa delle operazioni e va condotta con la necessaria calma per evitare che dia risposte soltanto a una parte del personale e non a tutto.

Le premesse con le quali questa trattativa è partita qualche mese fa non sono certo le migliori visto che l'Agenda si era sinora rifiutata anche solo di elencare le famiglie professionali della quarta area affermando che non era d'attualità perché non si prevede di bandire concorsi, né interni né esterni, per l'accesso alla nuova area professionale.

Solo la nostra ferma opposizione a proseguire la trattativa senza che fossero declinate le famiglie professionali anche in quarta area ha portato l'Agenda a fare una proposta che contenesse anche le famiglie dell'area delle elevate professionalità.

La proposta dell'Agenda contiene però delle enormi criticità che andiamo a elencare e per le quali la FLP ha chiesto modifiche radicali, tanto che possiamo dire senza tema di smentita che l'unico obiettivo che coglierebbe è la possibilità di avviare i passaggi dalla prima alla seconda area e dalla seconda alla terza tralasciando completamente il resto dei problemi che il nuovo ordinamento professionale dovrebbe risolvere:

1. Nei fatti la proposta dell'Agenda esclude la possibilità di accesso alla quarta area e quindi di sviluppo professionale per gli appartenenti alla terza area. Infatti, le quattro famiglie professionali proposte non sono un disegno per il futuro ma la semplice fotografia del presente, con la **stragrande maggioranza del personale intruppata in un'unica famiglia tributaria che comprende anche gli ambiti legali, un'area tecnica (corrispondente ai Funzionari tecnici attuali), un'area ICT (gli attuali funzionari informatici) e infine un'area di supporto che comprende staff, amministrazione del personale, gestione del personale e Audit.** Quindi, nessuna valorizzazione. La FLP ha proposto invece di aggiungere a queste famiglie almeno un'area dei legali tributari e di scindere l'amministrazione del personale dalla gestione del personale. Quest'ultima area, che comprenderebbe le professionalità che si occupano di formazione, sviluppo, comunicazione, motivazione, valutazione e audit all'attualità è poco presidiata, specialmente in periferia, e le persone scarsamente valorizzate, al pari dei lavoratori che svolgono l'attività legale-tributaria;
2. La fotografia dell'esistente proposta dall'Agenda non progetta nulla e non sviluppa il lavoro per competenze, ma si limita semplicemente all'equivalenza con i profili attuali. Quindi, un'operazione di retroguardia che lascia tutto com'è;
3. **Non sono parte integrante dell'accordo le posizioni di lavoro**, cioè i mestieri interni alle famiglie professionali, con la scusa che la Funzione Pubblica non vuole che siano parte della contrattazione integrativa. Peccato che l'ARAN abbia scritto nero su bianco che le posizioni di lavoro possono fare parte del contratto anche se non rientrano pienamente nella disponibilità della contrattazione. Insomma, bisognerebbe convenire su quali debbano essere e poi scriverle in una parte non contrattata del documento;
4. **Non vengono disciplinati i passaggi da una famiglia professionale all'altra**, fondamentali per evitare che si resti imbalsamati a vita in una posizione pur avendo le competenze per "migrare" in un'altra famiglia professionale. Per effetto dei punti 3 e 4 l'Agenda ha di fatto mano libera sia nell'inquadramento nelle posizioni di lavoro che nei passaggi da una famiglia all'altra;

5. **Non vengono adeguati tutti gli altri istituti alle famiglie così come progettate:** la FLP ha chiesto almeno che si tenesse conto delle nuove famiglie professionali sia ai fini degli incarichi ex articolo 15 del CCNL (i capi team) che per il conferimento delle POER. Infatti, se faranno parte della stessa famiglia gli appartenenti all'Ufficio Controlli, all'Ufficio Legale e a quello territoriale non si può poi chiedere la "purezza del sangue" quando si deve concorrere per una POER e avere almeno tre anni di servizio nell'ambito per il quale si concorre (che sia legale, controllo o territoriale), l'Agenzia ci ha risposto picche. È disponibile a considerare questa possibilità ma solo per gli articoli 15. Insomma, per capirci, all'interno della famiglia legale-tributaria potrete essere spostati all'interno dei vari uffici come meglio aggrada all'Agenzia, ma quando si tratta di valorizzare le vostre conoscenze se non avete almeno tre anni di "sangue puro" non potrete partecipare a un bando POER;
6. **L'unica cosa che questa proposta concede (e ci sembra un po' poco) è la possibilità di procedere a fare i passaggi dalla prima alla seconda e dalla seconda alla terza area.** Cioè, come dicevamo poc'anzi, alla fine intercetta le esigenze di poco più di mille lavoratori sui 30.000 attuali.

Facendo un rapido riepilogo, l'Agenzia in cambio di "un osso" per pochi lavoratori (più o meno un migliaio) vuole continuare a non valorizzare il personale e le sue professionalità, avere mano libera sulla collocazione presente e futura del personale, non presidiare in modo efficace la gestione del personale (e quindi continuare a negare i diritti come fa attualmente per ignoranza), utilizzare i lavoratori in modo flessibile senza dare in cambio nulla.

È una proposta che la FLP non firmerà mai, ma che ci è parso di capire sia ben vista da tutti gli altri sindacati, pronti a sottoscriverla con pochissimi aggiustamenti. A noi non piace proprio l'impianto. Questo ordinamento professionale ce lo porteremo dietro per i prossimi venti anni almeno e noi non vogliamo un progetto raffazzonato che non fornisca sviluppi di carriera esigibili.

Sullo sfondo di tutta questa trattativa c'è una vera e propria "mucca nel corridoio", cioè il riempimento o meno della quarta area, quella delle alte professionalità, che la FLP ha fatto molta fatica a far inserire nel CCNL per l'opposizione strenua dei sindacati, soprattutto confederali.

Oggi, il rifiuto dell'Agenzia di progettare gli sviluppi di carriera nasconde la volontà di non riempire quest'area né ora né mai, continuando ad avvalersi di figure precarie e quindi potenzialmente ricattabili mentre la FLP vuole dare dignità a tutti i lavoratori, a qualunque gradino della scala gerarchica si collochino.

Vogliamo adesso capire chi firmerà un accordo che nega in radice la carriera degli appartenenti alla terza area. Riteniamo che le posizioni siano tutte legittime solo che si sia chiari con i lavoratori.

Abbiamo la possibilità da subito di iniziare a riempire la quarta area attraverso le ordinarie capacità assunzionali, che sono molto cospicue e permettono di fare concorsi interni per il passaggio dalla terza alla quarta area subito. I sindacati che, legittimamente, non vogliono il riempimento della quarta area lo dicano chiaramente ai lavoratori o firmino l'accordo sulle famiglie professionali così come lo propone l'Agenzia, il che sarebbe la stessa cosa.

L'UFFICIO STAMPA