

LINEE DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO E ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CUI ALLA LEGGE N.205/2017

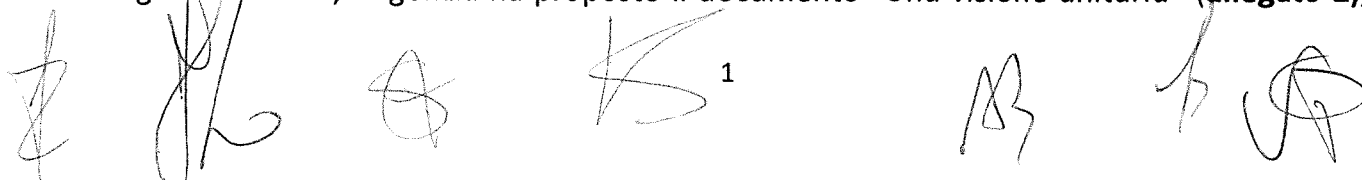
VERBALE DI CONFRONTO

tra i rappresentanti dell'Agenzia delle entrate e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Funzioni centrali e del CCNL della Dirigenza- Area VI

- il 17 maggio 2018 l'Agenzia ha fornito alle OO.SS. l'informativa sull'attuazione delle novità introdotte dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205 in ordine all'istituzione delle Posizioni organizzative (PO) per lo svolgimento di incarichi di elevata responsabilità, alta professionalità o particolare specializzazione, ivi compresa la responsabilità di uffici operativi di livello non dirigenziale dall'Agenzia (**allegato 1**); in esito a tale informativa si è aperta la fase del *Confronto* con le OO.SS. delle Aree professionali in ordine ai criteri per misurare la complessità organizzativa delle posizioni e le connesse responsabilità, finalizzati alla graduazione e all'ammontare della retribuzione di posizione (da definire con atto del Direttore dell'Agenzia da sottoporre al Comitato di gestione). E' stata esposta l'ipotesi di soppressione di circa 495 posizioni dirigenziali e quindi un'ipotesi di circa 500 posizioni a regime. Inoltre è stato ribadito che a capo di ogni Direzione provinciale sarà preposto un Dirigente, come a capo di ogni settore (se istituito) delle Direzioni regionali e delle Direzioni centrali; è confermato che saranno previsti dirigenti negli Uffici provinciali-Territorio più grandi (i 4 metropolitani ed alcuni altri in corso di individuazione) nonché a capo degli uffici controlli delle Direzioni provinciali più grandi. E' stato inoltre illustrato che la distribuzione dei Dirigenti sarà su tre livelli (rispetto a 4 attuali) e per il secondo ed il terzo livello sarà previsto un incremento della retribuzione di posizione rispettivamente di circa 4,5 mila euro e circa 5,5 mila euro lordi annui circa (per il primo livello non possibile alcun incremento in quanto il valore è già al tetto). L'operazione è a costo zero perché finanziata dalle somme derivanti dalla soppressione delle posizioni dirigenziali;

- il 31 maggio 2018 si è svolto l'incontro per il Confronto con le OO.SS dei Dirigenti in occasione del quale sono stati illustrati i dettagli già esposti alle OO.SS. delle Aree professionali. Al termine della riunione del 31 maggio è emersa la necessità di riassumere organicamente, in un documento di sintesi, tutti gli aspetti connessi all'istituzione delle Posizioni organizzative previste dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205 e al conseguente impatto sulle posizioni istituite dal CCNI del dicembre 2006;

- il 12 e il 26 giugno, rispettivamente con le OO.SS. del comparto Funzioni centrali e della Dirigenza Area VI, l'Agenzia ha proposto il documento "Una visione unitaria" (**allegato 2**),



poi reso disponibile nella Intranet, insieme al documento "Le posizioni organizzative previste dagli articoli 17 e 18 del Contratto collettivo integrativo delle Agenzie fiscali (allegato 3);

- il 24 luglio l'Agenzia ha illustrato la metodologia per la graduazione e la definizione dell'ammontare della retribuzione delle POER, nonché i criteri generali di selezione, illustrando nel corso delle riunioni i documenti di cui all'allegato 4 e poi anche trasmessi. Durante questa riunione le OO.SS. hanno manifestato l'esigenza di ricevere un documento analitico che dettagliasse i criteri utilizzati dall'Amministrazione per la redazione del documento di sintesi di cui all'allegato 4;

- Il 31 luglio 2018, a seguito dell'approfondimento e della analisi della documentazione fornita dall'Agenzia - integrata durante la riunione con la distribuzione di un documento di maggior dettaglio sull'assetto organizzativo delle Direzioni Provinciali (allegato 5) e una tabella riepilogativa delle tipologie di posizioni dirigenziali, organizzative e ex artt. 17 e 18 del CCNI con il loro relativo livello (allegato 6) - le organizzazioni sindacali hanno espresso alcune considerazioni sui temi oggetto del confronto e avanzato specifiche richieste sia in ordine all'aspetto organizzativo sia in ordine alla procedura di selezione.

- Il presente verbale comprende la sintesi dei lavori e delle posizioni emerse durante il periodo di confronto con le organizzazioni sindacali, come di seguito esposte, con la precisazione che la posizione espressa dalla O.S. UNADIS è contenuta nell'allegato n. 7 al presente verbale:

1. Preliminarmente le OO.SS. ritengono troppo marcato il numero dei tagli delle posizioni dirigenziali ed inoltre evidenziano che la pesatura sia delle posizioni dirigenziali che delle POER non è supportata da dati verificabili ed appare quindi priva di coerenza interna; al riguardo l'Agenzia sottolinea la coerenza dell'assetto organizzativo delineato, fondato su criteri consolidati e da sempre adottati dall'Agenzia;
2. Relativamente alla riorganizzazione degli Uffici Controlli le OO.SS. hanno chiesto che le DP di primo livello non soffrissero una sottrazione di competenze a vantaggio delle DR nell'ambito dei controlli alle aziende con fatturato maggiore di 25 MIL. L'Agenzia ha chiarito che la nuova posizione organizzativa "Imprese medie" prevista nelle Direzioni Regionali di più grandi dimensioni servirà a rafforzare il coordinamento regionale rispetto alle attività operative svolte dalle Direzioni Provinciali, che rimangono comunque competenti in relazione a tale tipologia di imprese. Le OO.SS. hanno chiesto di confermare l'attuale articolazione in tre aree degli uffici controlli delle DP di grandi dimensioni. La Parte Pubblica ha accolto tale richiesta; ciò comporta un aumento di 14 posizioni organizzative;
3. Relativamente alla riorganizzazione degli Uffici Territoriali le OO.SS. si sono dette preoccupate del fatto che la istituzione di POER Rimborsi IVA e Registro potesse provocare un ulteriore accentramento di competenze dagli UT Periferici verso le DP. Le OO.SS. si sono dette fortemente convinte che bisogna tendere ad una organizzazione che ridistribuisca quante più competenze nelle periferie, sia per garantire un ottimale presidio del territorio in termini di controlli e di servizi erogati, sia per evitare spostamenti di personale ed eventuali soppressioni di uffici. L'Agenzia ha assicurato che

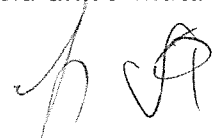
la distribuzione sul territorio degli Uffici Territoriali rimane inalterata e, pertanto, non sarà necessario prevedere alcuno spostamento di personale. Ha aggiunto che l'istituzione delle ulteriori 39 POER negli Uffici Territoriali, previsti nelle Direzioni provinciali di primo livello con più di un Ufficio Territoriale per lo svolgimento esclusivo della attività di rimborsi IVA e di liquidazione e controllo di atti pubblici e dichiarazioni di successione, sarà attuata a seguito dello svolgimento di un tavolo di confronto nazionale;

4. In merito all'istituzione della posizione dirigenziale del vicario le OO.SS. si sono dette unanimemente contrarie all'individuazione di una figura con funzioni non delineate ed hanno proposto che tale posizione venisse spostata su articolazioni nevralgiche più strettamente operative che, tra l'altro, abbondano nel panorama organizzativo dell'Agenzia. La Parte Pubblica ha risposto che la funzione del Direttore Vicario è stata prevista per le Direzioni regionali di piccole dimensioni e per alcune Direzioni Provinciali e al fine di rafforzare il presidio complessivo della Direzione;
5. Le OO.SS. hanno chiesto una spinta decisiva per l'integrazione degli UPT nel modello dell'Agenzia delle entrate e una particolare attenzione sugli effetti delle continue trasformazioni del modello organizzativo; per questo hanno proposto l'istituzione di un tavolo permanente tra Sindacati e Parte datoriale che segua i processi di cambiamento in atto e favorisca e velocizzi l'integrazione piena fra i diversi settori. L'Agenzia ha affermato che questa riorganizzazione, con l'istituzione di numerose POER dedicate anche al area Territorio, favorisce nella sostanza l'integrazione dei modelli organizzativi. Inoltre condivide l'opportunità di istituire un tavolo di confronto sulle modifiche organizzative e sull'integrazione dell'ex Territorio;
6. Le OO. SS. hanno chiesto, a corollario di una riorganizzazione che obiettivamente incide sull'organizzazione del lavoro, uno slancio deciso dell'Amministrazione nell'attuazione delle forme di lavoro "agile" quale smart working, telelavoro ecc.. Tale richiesta ha registrato la disponibilità dell'Amministrazione;
7. La UILPA, in aggiunta, ritiene che le nuove figure professionali POER previste dalla legge 205 del 2017, attengono ad incarichi assegnati a funzionari che svolgeranno funzioni tipicamente dirigenziali; tali presupposti creano una figura professionale "ibrida", non avente alcuna specifica regolamentazione del rapporto di lavoro/professionale;
8. In merito alla richiesta delle OO.SS. di garantire una indennità di mobilità per i funzionari che dovessero svolgere il servizio in una sede distante da quella di residenza, l'Agenzia ha confermato la previsione, analogamente a quanto stabilito per i titolari di posizioni organizzative ex art. 17 del CCNI, di un'indennità di mobilità per i funzionari che dovessero acquisire la titolarità di posizioni organizzative in luoghi diversi dal domicilio.

Relativamente alle modalità di selezione dei candidati, la O.S. CIDA chiede la proceduralizzazione trasparente delle modalità di conferimento di qualunque posizione organizzativa pagata con i soldi pubblici. Chiede inoltre che ci sia una forte discontinuità con i metodi adoperati nel passato e quindi una sostanziale trasparenza dei criteri e delle motivazioni sottostanti al conferimento di dette posizioni. Le OO.SS. FPCGIL, CISLFP, UILPA, FED. CONFSAL-SALFI, FED. NAZ.LE INTESA FP hanno chiesto che la selezione sia uniformata



3


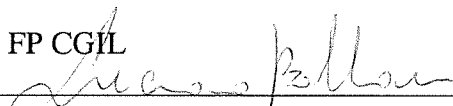
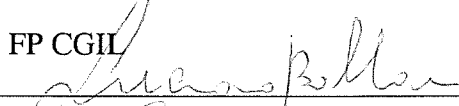
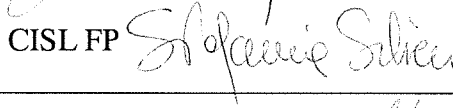
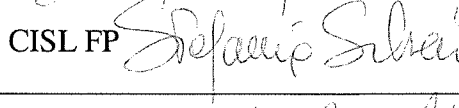
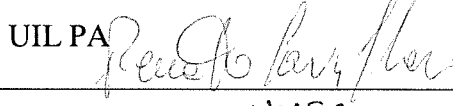
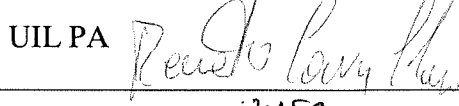

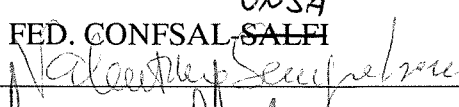
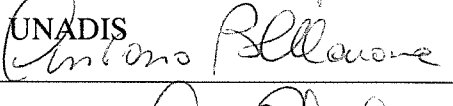

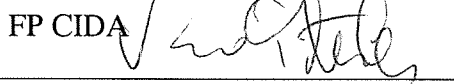


a criteri di trasparenza e favorisca la più ampia partecipazione del personale. Pertanto hanno chiesto che si preveda una pesatura puntuale dei titoli, pari al 60%, e del colloquio, pari al 40%. Inoltre hanno auspicato che i candidati possano proporsi per più sedi anche di regioni diverse e che le selezioni siano pubbliche.

L'Agenzia, nel ribadire il costante impegno sempre seguito nell'assicurare massima trasparenza e correttezza nelle procedure di selezione, accogliendo alcune richieste avanzate ha ritenuto di poter rivedere le originarie ipotesi e prevedere i seguenti criteri generali:

- Sono ammessi alle selezioni i funzionari di Terza Area con almeno cinque anni di servizio e con almeno il diploma di scuola media superiore ;
- Sarà possibile presentare fino a due candidature;
- La selezione si articola in:
 - valutazione dei titoli di studio e delle specifiche esperienze professionali nel settore di attività per il quale è manifestata la disponibilità al conferimento dell'incarico, cui l'Agenzia ritiene di dover assegnare il 50% del punteggio complessivo attribuibile;
 - un colloquio finalizzato a valutare il presidio tecnico, le conoscenze delle attività, delle responsabilità, degli aspetti gestionali e delle competenze organizzative legate all'incarico per il quale è manifestata la disponibilità al conferimento; al colloquio l'Agenzia ritiene di assegnare un peso pari al 50% del punteggio complessivo attribuibile.
- A ciascun candidato può essere attribuito un massimo di 30 punti;
- Sarà consentito l'accesso pubblico al colloquio.

Roma, 1 agosto 2018

AGENZIA DELLE ENTRATE	OO.SS. AREA DELLA DIRIGENZA	OO.SS. AREE PROFESSIONALI
	FP CGIL 	FP CGIL 
	CISL FP 	CISL FP 
	UIL PA 	UIL PA 
	UNISA FED. CONFSAI-SALFI 	UNISA FED. CONFSAI-SALFI 
	UNADIS 	FED. NAZ.LE INTESA FP 
	FP CIDA 	

5

Nel corso del confronto, il sindacato della dirigenza Unadis, nella constatazione che la Legge di Bilancio 2018 ha dato facoltà all'Agenzia di ridurre le posizioni dirigenziali e di istituire Posizioni Organizzative con il conseguente risparmio di spesa, ha preliminarmente espresso le proprie perplessità in ordine alla scelta organizzativa di dimezzare le posizioni dirigenziali. Un taglio di metà delle circa 1000 posizioni dirigenziali esistenti nell'Agenzia delle Entrate per Unadis risulta eccessivo, anche in considerazione del già elevato rapporto attualmente esistente tra posizioni dirigenziali e dipendenti (circa 1 a 45) che verrebbe ad essere portato ad un rapporto di 1 a 90, rapporto non rinvenibile in altre amministrazioni ed ancor meno accettabile in un ente, quale l'Agenzia, fortemente specializzato e dislocato su tutto il territorio nazionale. Inoltre, Unadis ha espresso alcune perplessità in merito al conseguente nuovo assetto organizzativo in particolare per quanto concerne la prevista figura del Vicario nelle Direzioni Provinciali.

Con riferimento alle istituende Posizioni Organizzative, Unadis, pur nella consapevolezza che si tratta di applicare una legge dello Stato, ha manifestato forti perplessità in merito alla qualificazione giuridica di tali nuove posizioni, ritenute sostanzialmente dirigenziali per le competenze ad esse riconosciute, ma configurate in maniera ibrida in quanto collocate nell'ambito della Terza Area funzionale e peraltro previste in termini provvisori, a dispetto di quella che più correttamente poteva essere una qualificazione di status giuridico definitivo collocabile all'interno di una specifica Area di contrattazione (quale quella dei Professionisti degli enti previdenziali) nell'ambito del contratto della Dirigenza.

In merito alla procedura per la selezione dei destinatari di tali Posizioni Organizzative, Unadis ha più volte ribadito la propria posizione fondamentalmente improntata sull'esigenza che la procedura selettiva e i criteri di valutazione debbano essere strettamente coerenti con il dettato legislativo, con la ratio sottesa alla previsione normativa e con la qualificazione giuridica della nuova figura emergente dalla disciplina di riferimento, il tutto anche per realizzare una procedura che possa avere una buona tenuta giurisdizionale nel caso di eventuali impugnative così evitando le inevitabili pericolose ricadute organizzative sull'amministrazione che deriverebbero da una non auspicabile censura giudiziale.

In tal senso, nella propedeutica esigenza di rispettare la doverosa trasparenza e regolarità dell'azione amministrativa, Unadis ha evidenziato che, in tale ambito, il legislatore ha previsto una procedura di selezione e non una procedura concorsuale: sulla base di tale propedeutica riflessione, Unadis ha insistito sulla esigenza di evitare di aggravare il procedimento selettivo con meccanismi e modalità tipici invece del procedimento concorsuale quali l'esperimento di prove scritte ed orali soggette a preventive indicazioni di materie, ad attribuzione di punteggi secondo criteri predeterminati, a valutazione comparativa e a successiva formazione di una graduatoria. In questa ottica Unadis ha espresso l'esigenza che la procedura rimanga nel previsto ambito del procedimento selettivo, suggerendo di avvalersi della somiglianza con procedure analoghe (quale quella del conferimento di incarichi di elevata specializzazione ai sensi dell'art. 110 del Tuel) e del supporto della inerente posizione giurisprudenziale consolidatasi nei massimi livelli degli organi giudiziari secondo la quale simili procedure sono rimesse alla discrezionalità dell'amministrazione censurabile, sostanzialmente, soltanto sotto il profilo della manifesta irragionevolezza. Tutto ciò consentirebbe, ad avviso di Unadis, la stringente coerenza con il dato normativo, la celerità della procedura (peraltro imposta dai tempi ristretti a disposizione) ed una maggiore tenuta giuridica dell'intero meccanismo; in tal senso il procedimento selettivo potrebbe fondarsi sulla previsione di un requisito di accesso qualificante (diploma di laurea attinente alla posizione cui si ambisce surrogabile dal diploma di scuola media superiore nel solo caso di avvenuto e prolungato svolgimento di funzioni analoghe a quelle tipiche della posizione per cui si presenta la candidatura), nonché su una valutazione complessiva delle conoscenze professionali e delle capacità tecniche e gestionali attuata attraverso l'esame dei curricula ed un eventuale colloquio di approfondimento. Il tutto, tenendo in particolare conto le esperienze professionali maturate in precedenza e le correlate valutazioni, ivi comprese soprattutto quelle relative al concreto svolgimento di funzioni dirigenziali, a prescindere dalla eventuale caducazione delle norme ad esso sottese che può incidere sotto il profilo formale ma non può cancellare una professionalità effettivamente conseguita e maturata in termini di managerialità e di competenze di elevata specializzazione.