

Al Sottosegretario per l'Economia e le Finanze  
On. Alessio Mattia Villarosa

Alla Commissione VI Finanze  
Presidente On. Carla Ruocco

Alla Commissione V Bilancio  
Presidente Sen. Daniele Pesco

## **OGGETTO: questione dirigenza e POER**

La vicenda delle POER si lega inevitabilmente al processo di riorganizzazione che sta interessando in questi mesi il settore fiscale e più in generale al tema delle politiche retributive praticate nelle Agenzie Fiscali.

La nostra Organizzazione Sindacale non è pregiudizialmente contraria a modifiche degli assetti organizzativi, anzi riconosciamo che, per quanto concerne l'Agenzia delle Dogane, l'integrazione tra l'area Dogana e l'area Monopoli è quanto mai opportuna oramai a distanza di 6 anni dal decreto che ne ha previsto l'accorpamento.

Il punto vero è che andrebbe completamente ribaltata la logica che ispira i processi riorganizzativi: ricercare l'assetto organizzativo migliore e più funzionale all'attività fiscale che quotidianamente svolgiamo e su questa individuare le posizioni dirigenziali e le POER e non, come anche in questa occasione si sta verificando, individuare prima le POER e le figure dirigenziali per modellare su queste l'assetto organizzativo.

E' dal lontano 2015, ovvero dalla sentenza della Corte Costituzionale, che all'interno del settore si discute dell'annosa questione degli incarichi dirigenziali. Le soluzioni sperimentate nel corso di questi anni hanno obbedito ad una logica emergenziale che, a priori, scartava quella che a nostro avviso era la strada più chiara e limpida da percorrere: bandire un concorso "vero" per esami, che consentisse a tutti i candidati, magari con una ragionevole riserva di posti per gli interni, di partecipare con pari opportunità senza delineare corsie preferenziali.

Invece si è percorsa prima la strada delle POT, di fatto eludendo la sentenza della Corte, fino ad arrivare alla legge 205 del 2017, istitutiva delle POER che istituzionalizza e cristallizza una situazione che doveva trovare, a nostro avviso, una soluzione diversa: le

POER, nei fatti si stanno configurando come delle POT diversamente denominate. A ciò si aggiunga che con tale soluzione si istituisce una figura semidirigenziale, ibrida, disciplinata per legge e quindi sottratta alla disciplina contrattuale che doveva essere l'ambito naturale nel quale individuare eventuali posizioni apicali.

Tale previsione normativa determina, quindi, un vero e proprio ordinamento professionale parallelo interferendo negativamente e sovrapponendosi ai lavori della commissione paritetica per l'ordinamento professionale che, finalmente, dopo un lungo periodo di stallo, sono stati avviati all'Aran.

Non vogliamo entrare nel merito e nei dettagli del bando delle POER le cui linee all'Agenzia delle Entrate sono già state definite e che presentano parecchi punti di caduta. Ciò che vogliamo sottolineare è la nostra distanza rispetto alle soluzioni tampone che si sono succedute in questi anni, tutte ispirate all'idea che gli incarichi debbano essere attribuiti con metodi discrezionali e soprattutto che debbano avere natura temporanea.

La temporaneità degli incarichi e quindi la loro revocabilità pongono le POER in una condizione di ricattabilità e di mancanza di autonomia che preclude quella necessaria libertà di azione e di giudizio che dovrebbero sempre ispirare le scelte manageriali che una amministrazione moderna dovrebbe compiere. Ciò a maggior ragione in un ambito lavorativo nel quale svolgiamo un compito e una funzione così delicata ed importante per il Paese.

Insomma siamo ben lontani da quella necessaria autonomia che figure di elevata responsabilità dovrebbero avere in una Pubblica Amministrazione.

A chi evidenzia che il concorso non è lo strumento migliore per selezionare la dirigenza, in nome di una presunta modernità e specialità del sistema agenziale, replichiamo che ad oggi rappresenta comunque lo strumento di selezione più oggettivo.

A chi ci evidenzia che il concorso non consentirebbe di valutare l'esperienza sul campo replichiamo che quella esperienza sul campo è invocata solo per la selezione dei dirigenti o di figure apicali, mentre è sistematicamente negata quando bisogna riconoscere, per esempio, la professionalità dei lavoratori della I o della II area. Risultato: ci troviamo in una Amministrazione in cui paradossalmente può essere più semplice conseguire una POER piuttosto che passare dalla I alla II area o dalla II alla III, perché alla estrema selettività verso il basso (per il passaggio tra le aree occorre una apposita procedura concorsuale aperta all'esterno, se pur con una riserva di posti) corrisponde una estrema discrezionalità per

quanto riguarda le posizioni apicali. Anche questa anomalia può e deve trovare soluzione nell'ambito contrattuale e da tempo la nostra O.S. si batte per l'istituzione di un'Area Unica Amministrativa, proposta necessaria e ormai non più rinviabile al fine di porre fine allo sfruttamento lavorativo rappresentato dal mansionismo d'area e rimuovere quegli ostacoli che di fatto precludono il diritto alla carriera per i lavoratori del pubblico impiego.

Sono queste anomalie, quindi, a costituire le ragioni principali per le quali non condividiamo la filosofia che ispira la disciplina delle POER e che stanno scavando all'interno dell'amministrazione un solco tra una esigua minoranza del personale collocata in alto alla quale si rivolge un occhio di riguardo, e la stragrande maggioranza del personale verso la quale c'è sicuramente meno attenzione.

E non è un caso che da anni, infatti, la vicenda conseguente alla sentenza della Corte del 2015 ha sequestrato il confronto e il dibattito nel settore, tralasciando altre questioni che, invece, necessiterebbero di una soluzione ormai non più procrastinabile.

Noi auspichiamo, quindi, che l'attenzione che oggi l'autorità politica mostra su questo tema si estenda anche a quelle questioni che riguardano tutto il personale e rispetto alle quali la nostra Organizzazione Sindacale sta avviando un percorso di mobilitazione.

Ci riferiamo a quei tagli al nostro salario accessorio che da oltre un decennio falchiano le retribuzioni dei lavoratori i quali, da un lato sono sottoposti al raggiungimento di obiettivi sempre più sfidanti, e dall'altro si vedono sistematicamente tagliato il salario accessorio. Un meccanismo che rompe il nesso tra salario e raggiungimento degli obiettivi.

Ma ci riferiamo anche alla necessità di intervenire sul modello Convenzionale che regola i rapporti tra le Agenzie e il Mef al fine di individuare forme che stabilizzino il nostro salario accessorio, passaggio ineludibile per alimentare istituti contrattuali totalmente autofinanziati che, altrimenti, rischiano di restare inapplicati.

Crediamo che un intervento di questo tipo sia oggi urgente ed utile per determinare nel settore un circuito virtuoso, permettendo di ripristinare giustizia ed equità in una sistema che sta delineando da tempo un ordinamento professionale a tutele crescenti per pochi e a tutele inesistenti per la stragrande maggioranza dei lavoratori.

D'altronde siamo da sempre convinti che ciò che più è mancato in questi anni è l'idea di investire sui lavoratori ponendoli al centro dei processi e considerandoli protagonisti dell'attività che la macchina fiscale svolge. L'investimento sui lavoratori e la valorizzazione

del personale sono per noi la *conditio sine qua non* per rilanciare il ruolo del Fisco e la funzione sociale alla quale la nostra attività dovrebbe sempre essere orientata.

Vi ringraziamo per l'occasione che avete offerto alla nostra O.S. per esprimere il nostro punto di vista poiché lo riteniamo un importante segno di attenzione, ed auspichiamo che la stessa attenzione possa produrre un più costante e proficuo confronto per il bene del Paese e per il bene dei lavoratori, a partire dai temi che sollecitavamo prima.

Roma, 3 dicembre 2018

p. USB Pubblico Impiego  
Agenzie Fiscali

Alessandro Giannelli

