

VERBALE DI CONCERTAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTIVAZIONE, IN VIA STRAORDINARIA, DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DI RUOLO CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE, NONCHE' INFORMATIVA SULLA PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI A SEGUITO DEL RIASSETTO ORGANIZZATIVO

Il 26 e il 28 marzo 2008 si è svolto il confronto con le OO.SS. in sede di concertazione dei criteri per l'attivazione, in via straordinaria, della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro relativo al personale di ruolo con qualifica dirigenziale dell'Agenzia delle Entrate.

Sono presenti:

per l'Agenzia delle Entrate il Direttore Centrale del Personale, dott. Girolamo Pastorello, e il dott. Antonio Palmieri, dirigente di vertice a livello centrale;

per le OO.SS.:

- Filippo Petrera, Leonardo Zammarchi, Francesco Caruso (Fp Cgil)
- Guido Stabile, Stefania Silveri, Vincenzina Provazza, Cristian Spera, Enzo Giovanni Maggiore (Cisl Fp)
- Roberto Cefalo, Eduardo Vozzi (Uil Pa)
- Sebastiano Callipo, Giancarlo Anglana, Giampasquale Rodriquens, Giovanni Imperato, Valentino Sempreboni (Salfi)
- Domenico Romano, Rosalba Campione (Cida-Unadis)

Il dott. Pastorello apre la seduta esponendo i criteri generali predisposti dall'Agenzia, in attuazione dell'art. 40 del CCNL della dirigenza dell'area VI, per la disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Tale disciplina, sottolinea il dott. Pastorello, ha carattere straordinario, essendo collegata al riassetto organizzativo deliberato dal Comitato di gestione nella seduta del 18 marzo scorso.

I criteri generali di questa regolamentazione straordinaria sono dettagliatamente illustrati nel documento allegato, che il dott. Pastorello consegna alle OO.SS.

La parte pubblica informa poi le OO.SS. sulla procedura che l'Agenzia intende seguire per l'attribuzione degli incarichi di direzione degli uffici locali elevati al primo livello di posizione. Tali uffici sono 51, ma l'attivazione di due di essi, quelli di Desio e Monza, è collegata all'istituzione delle due nuove rispettive province, prevista per giugno 2009. Al momento, saranno pertanto 49 gli uffici interessati dal conferimento degli incarichi.

La Direzione Centrale del Personale avvierà la procedura con apposito avviso, che sarà pubblicato nella Intranet dell'Agenzia il 2 aprile 2008.

Nella domanda di partecipazione alla procedura il dirigente potrà indicare fino a tre regioni tra quelle in cui operano gli uffici locali in questione. Per ogni regione potrà esprimere preferenze per tre sedi. La domanda andrà inoltrata per via telematica entro l'8 aprile alla Direzione Centrale del Personale e alle Direzioni regionali interessate.

I Direttori regionali formuleranno le proposte di conferimento degli incarichi entro il 21 aprile. L'incarico di direzione degli uffici sarà tempestivamente comunicato agli interessati e avrà decorrenza dal 1° maggio 2008.

Per quanto riguarda le Direzioni regionali e gli uffici centrali, ove il riassetto organizzativo prevede la soppressione di oltre cento posizioni, l'Agenzia è primariamente impegnata nella ricollocazione dei dirigenti il cui incarico dovesse venire meno in conseguenza delle modifiche organizzative e che non intendessero avvalersi delle norme agevolative riguardanti la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Tale impegno è volto a dare attuazione al diritto a un incarico riconosciuto al dirigente dall'art. 20, comma 1, del CCNL, in conformità ai principi dello stesso CCNL e secondo i criteri generali contenuti nelle linee guida del 9 marzo 2006. La ricollocazione del dirigente in nuovi incarichi avrà luogo con il minore possibile disagio per gli interessati e comunque di regola nell'ambito regionale di appartenenza.

L'Agenzia applicherà la clausola di salvaguardia prevista dall'art. 63, comma 2, del CCNL.

Il dott. Pastorello, poi, in risposta a una richiesta di parte sindacale, dichiara che l'eventuale mancata adesione del dirigente alla proposta di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro non potrà, come è ovvio, dare luogo ad azioni dettate da intenti punitivi nel processo di assegnazione degli incarichi agli interessati.

In base alla tempistica fissata, l'intera operazione dovrà concludersi nella prima settimana di maggio. L'Agenzia s'impegna a riconvocare una riunione entro il 15 maggio per informare sull'esito complessivo dell'operazione, al fine anche di valutarne eventuali criticità che saranno oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali.

CGIL: concorda sulla necessità del riassetto organizzativo e auspica la maggiore condivisione possibile tra OO.SS. ed Agenzia sulla procedura in questione. Apprezza, pertanto, l'intenzione dell'Amministrazione di coinvolgere le OO.SS. in tale procedura, anche con la previsione dell'incontro fissato entro il 15 maggio p.v., al termine dell'assegnazione degli incarichi. Lamenta che l'informazione al riguardo è stata frammentaria, in particolare riguardo al riassetto nelle Direzioni Centrali. Chiede, poi, la massima tutela per i dipendenti coinvolti nel ricollocamento. Apprezza, quindi, il meccanismo del bonus, pur non ritenendolo molto conveniente per i Dirigenti che hanno un'età inferiore a 58 anni: i 24 mesi di bonus non tengono in debito conto la perdita dei premi annuali e dei rinnovi contrattuali di cui non beneficerà il dirigente che opta per la risoluzione anticipata del proprio contratto. Chiede, infine, l'utilizzo dell'interpello per le posizioni di tutti gli Uffici Locali, Regionali e Centrali, l'applicazione, ove necessario, della clausola di salvaguardia senza la riduzione del 10% prevista dall'art. 63 CCNL, la ricollocazione dei dirigenti "perdenti Ufficio" negli Uffici territorialmente più vicini.

CISL: Osserva che le procedure di interpello vanno attivate anche negli uffici delle direzioni regionali e centrali coinvolti nel processo di riassetto.

Ribadisce che l'art. 63 del CCNL è applicabile in via residuale e soltanto quando non ci siano posizioni di equivalente peso organizzativo ed economico. Vanno a tal fine considerate "vacanti" le posizioni dirigenziali coperte ad interim o ad altro titolo temporaneo.

Ritiene, infine, che in attesa dell'apertura del tavolo di contrattazione per individuare, a regime, i criteri e le modalità di applicazione della "clausola di salvaguardia" non debba in questa fase essere applicata alcuna decurtazione ai dirigenti perdenti posto ai quali non sia possibile attribuire una funzione equivalente.

UIL: Chiede l'utilizzo dell'interpello anche per gli Uffici Regionali e Centrali, seppur non esteso all'ambito nazionale ma limitato alle Direzioni Regionali e Centrali. Ricorda la temporaneità che caratterizza l'incarico dirigenziale conferito ai funzionari e che, pertanto, i posti così ricoperti devono considerarsi disponibili per i dirigenti che perdono l'Ufficio per il riassetto organizzativo, così che l'interpello debba interessare tutti i posti ricoperti dagli incaricati. Chiede maggiori chiarimenti sull' "effetto domino" determinato dall'interpello e, temendo una eccessiva discrezionalità da parte dell'Amministrazione nell'utilizzo dell'istituto della risoluzione consensuale anticipata, chiede l'applicazione di maggiori automatismi per ridurre tale discrezionalità. Critica, infine, l'uso distorto che l'Amministrazione fa della concertazione, utilizzata come semplice strumento di consultazione.

SALFI: Esprime forte preoccupazione, condivisa dalle altre OO.SS., sulla ricollocazione dei Dirigenti c.d. "perdenti posto", chiede garanzie di trasparenza in ordine alle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, da prevedersi anche per gli uffici regionali e centrali. Inoltre, ribadisce con forza la richiesta, per i dirigenti che non dovessero ricoprire incarichi di pari dignità economica a quelli le cui funzioni saranno soppresse, che la clausola di salvaguardia dell'art. 63 CCNL, per questa operazione di riorganizzazione, venga applicata senza decurtazioni, ovvero che venga concordata in misura inferiore al 10%. Valuta, infine, negativamente il poco tempo messo a disposizione per il confronto sindacale. Ritiene inammissibile il fatto che l'Amministrazione proponga, nella sostanza, una concertazione "per adesione".

CIDA: l'apprezzamento inizialmente dato all'operazione di riassetto organizzativo era strettamente subordinato alle risposte che l'Agenzia sarebbe stata in grado di fornire in ordine ad alcune specifiche garanzie a favore dei dirigenti, e in particolare ai dirigenti "perdenti funzione". In particolare la Cida aveva espressamente richiesto: l'estensione della procedura paraconcorsuale sia alle nuove posizioni dirigenziali previste presso le Direzioni Regionali e Centrali, sia ai posti di Capo Area che transitavano dal quarto al terzo livello di retribuzione di posizione; l'applicazione della riduzione di cui all'art. 63 CCNL nella misura minima; il contenimento nell'ambito della provincia di appartenenza degli eventuali cambiamenti di sede; la messa in disponibilità, per i dirigenti perdenti funzione, dei posti dirigenziali attualmente occupati da funzionari incaricati. In caso di risposta negativa dell'Agenzia su tali garanzie, ciò precluderebbe il giudizio positivo della Cida-Unadis sull'intera operazione prospettata. La Cida-Unadis ritiene comunque interessante e condivisibile l'intenzione di fare ricorso alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, apprezzandone anche le modalità e i criteri, con la sola eccezione della eccessiva ristrettezza dei tempi di realizzazione, che andrebbero alquanto dilatati, anche per consentire ai potenziali interessati la possibilità di una più ponderata e serena riflessione su una scelta di enorme rilevanza "esistenziale".

Il dott. Pastorello osserva che il processo di assegnazione degli incarichi conseguente al riassetto organizzativo in programma ha necessariamente alcune priorità, dettate nella loro urgenza dal vincolo temporale assai stretto fissato per l'avvio dell'operazione (1° maggio).

Le priorità sono due. La prima è collegata alla principale direttrice strategica del progetto riorganizzativo, che consiste nella valorizzazione delle funzioni operative degli uffici locali. In una prospettiva di medio e lungo periodo incentrata sul potenziamento dell'azione di *tax compliance* dell'Agenzia, si è posta l'esigenza di rivedere la graduazione delle strutture ove tale azione assume rilievo maggiore per le dimensioni e l'importanza economico-fiscale dell'area territoriale di riferimento. Da questa revisione sono emersi 51 uffici che rientrano nel *range* di punteggio previsto, nella metodologia Hay, per il primo livello di posizione. Questi uffici, pur costituendo solo il 13% di tutti gli uffici locali dell'Agenzia (ma hanno in servizio oltre il 30% del personale di quegli uffici), gestiscono un terzo di tutte le dichiarazioni e oltre il 40% dell'intera platea dei contribuenti con volume d'affari superiore a 1 miliardo di vecchie lire. Se poi, all'interno di tale platea, si vanno a enucleare gli aggregati di contribuenti ancora più significativi, si rileva che i 51

uffici in questione gestiscono il 46% dei contribuenti con volume di affari da 10 a 50 miliardi di vecchie lire e il 56% di quelli oltre 50 miliardi.

Questo intervento sul versante organizzativo apre per la dirigenza dell'Agenzia una nuova e assai significativa prospettiva sul piano professionale. Classificando al massimo livello di posizione gli uffici locali più importanti, si delinea, dato il numero consistente di tali strutture, uno scenario di sviluppo per i dirigenti che nella guida di tali uffici abbiano acquisito specifica competenza tecnica e consolidate capacità manageriali, raggiungendo significativi risultati. In altri termini, si afferma un modello in cui il riconoscimento professionale è la carta vincente. Si dà peso prevalente alla conduzione delle strutture di prima linea nel raggiungimento delle missioni fondamentali dell'Agenzia, correggendo la tendenza ad offrire *chance* di promozione solo "a chi sta in alto", cioè nelle posizioni di coordinamento centrali e regionali. Le posizioni classificate al primo livello passano da 55 a 93, ma, data la consistente riduzione che esse subiscono contestualmente nell'ambito regionale e centrale, più della metà delle posizioni di primo livello diventeranno posizioni di direzione di uffici locali (dove prima, invece, non ce ne era neppure una), con un conseguente spostamento del baricentro verso queste strutture. Ai direttori di uffici locali viene quindi data la possibilità di continuare a svolgere il proprio ruolo in una prospettiva temporale di sviluppo verso posizioni di più elevata responsabilità e di maggiore gratificazione professionale e retributiva. In questo quadro, trova pienamente senso la previsione di una procedura speciale (la connotazione di specialità è evidente, tra l'altro, nell'inedita combinazione tra il carattere nazionale della procedura e il mantenimento a livello regionale della responsabilità di proposta degli incarichi) che consenta ai dirigenti dell'Agenzia di mettersi in gioco per il conferimento di tutti i nuovi incarichi di direzione degli uffici classificati al livello più alto di posizione. La professionalità di direttore di uffici locali è quella tipica della missione operativa dell'Agenzia ed è quella su cui essa intende ulteriormente investire, seguendo la direttrice premiale che, con gli accordi integrativi degli ultimi anni, è stata già tracciata per questa tipologia di ruoli dirigenziali in termini di retribuzione di risultato. Tale professionalità è, d'altro canto, insieme a quella di capo area servizi e capo area controllo, quella più diffusa tra i dirigenti dell'Agenzia (carattere di unicità hanno invece le tipologie di incarichi dirigenziali a livello centrale, così come lo hanno anche a livello regionale per l'ambito territoriale di riferimento). Considerata anche tale circostanza, con la procedura in questione l'Agenzia andrà a conferire esclusivamente a personale dirigente la direzione degli uffici locali classificati al livello di posizione apicale.

L'altra priorità è rappresentata dall'esigenza della ricollocazione dei dirigenti il cui incarico dovesse venire meno in conseguenza della soppressione di posizioni operata nelle Direzioni regionali e negli uffici centrali. L'applicazione dell'art. 40 del CCNL offre certo agli interessati l'opportunità di avvalersi di disposizioni agevolative di carattere straordinario per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Ma ove essi non ritenessero di beneficiare dei previsti incentivi, l'Agenzia è primariamente impegnata nel compito di dare attuazione al diritto a un incarico che l'art. 20, comma 1, del CCNL riconosce al dirigente. Tale diritto ha come possibile area di riferimento per le aspirazioni degli interessati l'intera gamma delle posizioni dirigenziali disponibili, ai sensi dello stesso art. 20, comma 10, senza pregiudiziali ed arbitrarie limitazioni. D'altro canto, guardando le cose liberi da una angusta visione formalistica e attenti invece alla semplice verità dei comuni giudizi di esperienza, è facile riconoscere che, se la qualifica di dirigente è unica, ricca e molteplice può essere la diversità di conoscenze e competenze specifiche richieste per l'ottimale copertura di un ruolo, e cioè per una prestazione di lavoro pienamente all'altezza dei compiti e dei programmi inerenti alle distinte tipologie di posizioni dirigenziali da presidiare. Coerentemente con questa esigenza fondamentale, il criterio basilare di conferimento degli incarichi deve essere, alla stregua della legge (art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001) e dei principi del CCNL (art. 20, comma 2), la corrispondenza fra l'elemento oggettivo, costituito dalla natura e caratteristiche degli obiettivi inerenti alle specifiche funzioni da svolgere, e l'elemento soggettivo, rappresentato dalle attitudini e capacità professionale del singolo dirigente,

valutate anche in considerazione dei risultati in precedenza conseguiti. Sulla rilevazione di tale corrispondenza s'incentrano i criteri generali di conferimento degli incarichi contenuti nelle linee guida del 9 marzo 2006.

Quanto al tema delle garanzie, viene ribadito che la ricollocazione del dirigente in nuovi incarichi avrà luogo con il minore possibile disagio per gli interessati e comunque di regola nell'ambito regionale di appartenenza. La clausola di salvaguardia dell'incarico equivalente sarà applicata nel pieno rispetto dell'art. 63 del CCNL, secondo la prassi consueta, avvalorata anche da una recentissima pronuncia giurisprudenziale riferita proprio ad incarichi equivalenti attribuiti nell'ambito dell'Agenzia.

Accogliendo poi una indicazione della parte sindacale, la tempistica relativa all'eventuale richiesta da parte dei singoli di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro viene fatta slittare rispetto alla data fissata nello schema sottoposto alle OO.SS. all'inizio della sessione di concertazione. Con questo slittamento gli interessati avranno tempo fino al 24 aprile e non più fino al 15 per presentare la propria domanda, in modo da poter avere prima comunicazione delle proposte di nuovo incarico dirigenziale che dovessero eventualmente riguardarli. A questo proposito, la parte pubblica ribadisce che la formulazione delle proposte sarà portata tempestivamente a conoscenza di tutti gli interessati, affinché possano decidere con piena cognizione di causa se accettare o no la proposta di risoluzione del rapporto di lavoro eventualmente avanzata dall'Agenzia oppure se presentare di propria iniziativa domanda in tal senso.

L'Agenzia confida che, nel ristretto margine di tempo a disposizione, le due priorità prima descritte possano essere conseguite nel modo più soddisfacente possibile. Si tratta anzitutto di affermare le ragioni, prevalenti, dell'interesse pubblico, focalizzate in questa occasione sull'esigenza di assicurare una direzione di elevata competenza e autorevolezza agli uffici locali più importanti dell'Agenzia, in modo da guidarne efficacemente nel tempo il corso delle attività. Su questo obiettivo cruciale diviene adesso possibile far convergere le prospettive di evoluzione professionale di una parte cospicua della dirigenza dell'Agenzia. Tutto ciò prende forma, nel disegno complessivo della riorganizzazione, attraverso un contestuale ridimensionamento dei diversi livelli di coordinamento. Ne scaturisce la necessità urgente di attribuire nuovi incarichi ai dirigenti che dovessero risultare interessati dalla soppressione di posizioni. La leva incentivante prevista dall'art. 40 del CCNL, che per la prima volta l'Agenzia potrà utilizzare, oltre a rispondere ad attese da lungo tempo maturate tra il personale dirigente, è auspicabile possa favorire l'attuazione di tutto il progetto.

Le OO.SS., ascoltata la replica del Direttore Centrale dott. Pastorello, rilevano unitariamente quanto segue.

Le richieste migliorative, avanzate dalla parte sindacale non sono state recepite dall'Agenzia, che ha dimostrato in tal modo di considerare la concertazione – su temi importanti come il progettato processo di riorganizzazione – come una mera formalità procedurale, atteso che il progetto è ritenuto dalla stessa Agenzia immutabile, anche quando le proposte di miglioramento avanzate da parte sindacale appaiono equilibrate, praticabili e nell'interesse dei lavoratori coinvolti nel processo di riorganizzazione.

Tale posizione di sostanziale preclusione e pregiudizio nei confronti dei lavoratori dirigenti non può che essere fortemente avversata e anzi costringe le OO.SS. a non esprimere una valutazione positiva sull'intera operazione, atteso che allo stato l'Agenzia ha fornito informazioni non esaustive e limitate alle modifiche previste a livello locale e regionale. Sul punto le OO.SS. ribadiscono che sarebbe stato preferibile avere un confronto sul disegno complessivo di riforma all'interno del quale si colloca l'attuale progetto.

Le OO.SS., pur continuando a ritenere necessaria la verifica dell'attuale assetto organizzativo a distanza di circa sette anni dalla nascita dell'Agenzia, lamentano l'assenza di adeguate garanzie a tutela dei dirigenti che saranno coinvolti nella riorganizzazione prospettata.

Tutto ciò premesso, le OO.SS. presenti al tavolo del confronto ripropongono con forza alcuni elementi essenziali di tutela sui quali registrano la chiusura dell'Agenzia.

- Le procedure d'interpello dovrebbero riguardare anche le nuove posizioni dirigenziali presso le Direzioni Regionali e Centrali.
- La clausola di salvaguardia di cui all'articolo 63 del CCNL dei dirigenti dovrebbe essere applicata senza alcuna decurtazione rispetto alla retribuzione percepita, anche in considerazione che sullo specifico strumento non è stato attivato il previsto tavolo di contrattazione integrativa.
- L'attribuzione di un incarico di fascia economica inferiore dovrebbe essere limitata ai casi in cui non ci siano posizioni dirigenziali vacanti di equivalente peso funzionale ed economico.
- Il luogo di destinazione dei dirigenti a cui saranno attribuiti i nuovi incarichi dovrebbero essere ricollocati nella stessa sede o in sede limitrofe.
- I dirigenti destinatari di proposte di nuovi incarichi dovranno essere tempestivamente informati, in ogni caso prima del 21 Aprile, dai rispettivi Direttori Regionali o Centrali.

Per i motivi su esposti le OO.SS. ritengono conclusa con esito negativo la concertazione su tutti gli aspetti derivanti dall'attuazione del progetto di riorganizzazione e si riservano ogni azione a tutela del personale interessato.

La parte pubblica prende atto delle posizioni espresse dalle OO.SS. e ribadisce l'impegno di convocare una riunione entro il 15 maggio per informare le Organizzazioni sindacali sull'esito complessivo dell'operazione, al fine di valutarne anche eventuali criticità che costituiranno materia di confronto.

Agenzia delle Entrate	Organizzazioni sindacali comparto dirigenti area VI
	CGIL/FP
	CISL/FP
	UIL/PA
	CONFSAL/SALFI
	CIDA/UNADIS