

**VERBALE DI CONFRONTO CON LE OO.SS. SULLA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI IN CONSEGUENZA DEL RIASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'AGENZIA**

Il 27 e il 30 Luglio 2009 si è svolto il confronto con le OO.SS. avente ad oggetto la graduazione delle posizioni dirigenziali in conseguenza del riassetto organizzativo dell' Agenzia.

Sono intervenuti:

per l' Agenzia delle Entrate il Direttore Centrale del Personale, dott. Girolamo Pastorello,

per le OO.SS.:

- Luciano Boldorini (Fp Cgil)
- Stefania Silveri e Antonio Fanfani (Cisl Fp)
- Roberto Cefalo ed Edoardo Vozzi (Uil Pa)
- Giovanni Imparato e Giancarlo Anglana (Confsal -Salfi)
- Massimo Fasoli e Claudio Mastrantonio (Cida-Unadis)

Il dott. Pastorello illustra, nelle sue linee generali, il processo di valutazione delle posizioni dirigenziali ed espone i risultati complessivi dell'intera operazione.

***Quadro generale***

Nel confronto tra il precedente assetto e quello nuovo, occorre tener conto del fatto che nel loro insieme le posizioni dirigenziali sono diminuite di oltre 200 a seguito del taglio di organico disposto in attuazione del decreto-legge n. 112. Nella nuova graduazione sono state ridotte di 127 le posizioni di livello IV, di 105 le posizioni di livello II e di 28 le posizioni di livello III. Di contro, la graduazione dei livelli di posizione conseguente al nuovo assetto organizzativo ha comportato – in conseguenza dell'intrinseca crescita di rilevanza di determinate strutture - un significativo aumento delle posizioni classificate al primo livello, che passano da 54 a 101. Complessivamente, il risparmio tra la precedente e la nuova pesatura è di circa 14 milioni di euro.

Ancora più significativa, rispetto al loro stesso incremento, è la redistribuzione delle posizioni di livello I tra centro e periferia: prima della riorganizzazione, infatti, più della metà delle posizioni di primo livello (31, pari al 57,4%) erano ubicate presso le Direzioni centrali, e le rimanenti 23 (il 42,6%) presso le direzioni regionali. Dopo il riassetto, le posizioni di primo livello passano da 31 a 28 al centro, da 23 a 42 nelle regioni e da 0 a 32 a livello locale.

Analizzando in termini percentuali la distribuzione delle posizioni di primo livello tra centro e periferia, si rileva che le posizioni al centro si sono più che dimezzate (dal 57,4% al 27,7%), mentre in periferia c'è stato quasi un raddoppio (dal 42,6% al 72,3%). Nell'aumento dell'incidenza della periferia, il dato particolarmente saliente è quello delle nuove direzioni provinciali, che comprendono quasi un terzo delle posizioni di primo livello (precisamente il 31,7%).

La classificazione al primo livello di un consistente numero di direzioni provinciali ha lo scopo di dare il giusto rilievo alle strutture di linea, nella loro nuova configurazione, valorizzandone il ruolo

fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi dell’Agenzia. Con questo nuovo modello, viene drasticamente ridotto, diminuendolo di quasi 4 volte, il numero delle circoscrizioni territoriali in cui si svolge l’attività di controllo e accertamento. Lo scopo è di consentire una maggiore omogeneità, efficacia e qualità dell’azione accertatrice, rendendo possibili significative economie di scala e di specializzazione nell’utilizzo di risorse professionali molto qualificate, la cui disponibilità, specie nelle regioni ove si concentra la ricchezza del nostro Paese, è generalmente scarsa rispetto al fabbisogno.

L’aumento delle posizioni di primo livello e la loro netta ridislocazione dal centro alla periferia valorizzano in chiave di sviluppo professionale la propensione alla mobilità e la motivazione dei dirigenti a “mettersi in gioco” a fronte di nuove e significative chance di carriera.

La tabella seguente riassume la nuova suddivisione percentuale delle posizioni di primo livello.

	<i>Prima della riorganizzazione</i>	<i>Dopo la riorganizzazione</i>
Centro	<b>57,4%</b>	<b>27,7%</b>
Periferia	<b>42,6%</b>	<b>72,3%</b>
- di cui: Direzioni regionali	<b>42,6%</b>	<b>40,6%</b>
- di cui: uffici operativi	<b>0%</b>	<b>31,7%</b>

A livello regionale, viene considerevolmente accentuata l’importanza delle posizioni di capo settore. Tali posizioni – che, per il ruolo ad esse assegnato, sono adesso previste solo nelle nove Direzioni regionali di maggiore rilevanza – vengono inquadrare tutte al primo livello retributivo, a prescindere che si riferiscano ad attività di missione o a funzioni strumentali per la realizzazione di tali attività. Questa scelta dà un segnale forte e chiaro – in risposta a percezioni distorte ma tutt’altro che infrequenti – che l’Agenzia vive della sinergia di tutte le sue più importanti competenze professionali: controllo, servizi, gestione dei tributi, consulenza giuridica, personale, amministrazione, audit e sicurezza.

Significativa anche la ripesatura dei CAM. Tali strutture vennero graduate al quarto livello nel 2001, in coincidenza con l’attivazione delle strutture. All’epoca esse fornivano solo assistenza telefonica (la denominazione era infatti quella di centri di assistenza telefonica - CAT). Successivamente, l’evoluzione tecnologica ha consentito di moltiplicare i canali di colloquio con il contribuente, rendendo più complessi i compiti dei centri e, di conseguenza, il ruolo dei rispettivi direttori. Viene pertanto prevista l’attribuzione del livello III, che appare coerente con tale nuovo contesto.

### ***Direzioni provinciali***

Nel processo di graduazione delle posizioni, l’elemento di maggiore novità è indubbiamente rappresentato dalle Direzioni provinciali (di seguito indicate come “DDPP”), in quanto esse subentrano agli uffici locali. Le DDPP e le loro articolazioni interne comprendono oltre la metà delle posizioni dirigenziali dell’Agenzia.

Si è preliminarmente stabilito di utilizzare, per la classificazione delle DDPP, solo i primi tre livelli di posizione retributiva. E’ stata esclusa l’ipotesi di collocare qualche DP nel livello retributivo IV, tenuto conto della rilevanza intrinseca attribuita alla realtà delle DDPP.

La ripartizione delle DDPP tra i tre diversi livelli tiene conto della forte asimmetria che caratterizza la dimensione economico-fiscale delle province. Se si considera un indicatore stati-

stico fondamentale qual è il PIL provinciale, emerge subito una variabilità elevatissima. Nel primo 30% delle province italiane si concentra il 66% di tutto il PIL nazionale, mentre il PIL relativo all'ultimo 30% delle province è pari al 10% di quello nazionale. Questi dati sono ancora più significativi ai fini che qui interessano se si tiene conto che il calcolo del PIL effettuato dall'ISTAT tiene anche conto, con apposite metodiche (stima del lavoro irregolare, della sottodichiarazione del fatturato e della sovradichiarazione dei costi, nonché della volume della produzione e del consumo attraverso le tavole di input-output) dell'economia sommersa, e quindi funge anche da indicatore dell'evasione. Una polarizzazione simile esiste riguardo al numero dei contribuenti più significativi. Nelle prime 23 province opera il 66% dei soggetti di medie dimensioni (soggetti con volume di affari, ricavi o compensi oltre € 5,1 milioni e fino a € 100 milioni; i soggetti con volume di affari, ricavi o compensi d'importo superiore non sono di competenza delle Direzioni provinciali ma di quelle regionali). Questa elevata variabilità è confermata dal fatto che, sia per il PIL che per i contribuenti più significativi, il valore della media cade assai al di sopra della mediana, mentre la media di una distribuzione di valori si trova normalmente al centro della distribuzione stessa.

Coerentemente con questa distribuzione asimmetrica, l'applicazione del metodo Hay ha portato a classificare 32 Direzioni provinciali, cioè il 30% del totale, al livello I; le direzioni classificate di livello II sono 44 (42%) e 30, infine, quelle di livello III (28%). Complessivamente, si tratta di 106 direzioni provinciali, che comprendono 3 direzioni provinciali a Roma, 3 con riguardo alla provincia di Milano e alla nuova provincia di Monza e Brianza, 2 a Torino e 2 a Napoli. Rispetto alla precedente individuazione, sono state aumentate da 2 a 3 il numero delle Direzioni relative, rispettivamente, alla provincia di Roma e all'originaria provincia di Milano (da cui si è distaccata recentemente quella di Monza e Brianza) ed è salito da 1 a 2 il numero delle Direzioni provinciali di Napoli. Ciò al fine di assicurare un dimensionamento delle nuove strutture più funzionale ed equilibrato rispetto ai carichi di lavoro specifici delle grandi aree metropolitane appena citate. Alle 106 DDPP, cui si è ora fatto cenno, si aggiungono le DDPP di Bolzano e Trento e la DR della Valle d'Aosta, che sono collocate tutte e tre nel primo livello retributivo per la loro natura funzionale di strutture di vertice alle dirette dipendenze del Direttore dell'Agenzia. Com'è noto, la peculiarità funzionale di queste tre strutture è quella di integrare al loro interno, data la loro dimensione monoprovinciale, i compiti direzionali tipici di una direzione regionale e i compiti operativi propri di una direzione provinciale.

Il processo di graduazione delle posizioni dirigenziali è descritto più in dettaglio nell'**allegato 1** al verbale, riguardante l'applicazione della metodologia Hay di valutazione delle posizioni di livello dirigenziale, e nell'**allegato 2**, ove sono illustrati gli organigrammi dei diversi tipi di direzione provinciale.

In relazione a quanto esposto all'Agenzia e dopo un ampio e articolato dibattito, le OO.SS. esprimono le seguenti posizioni finali.

CGIL, CISL, UIL e SALFI evidenziano ancora una volta la loro insoddisfazione sulla carenza di informazione, che impedisce di fatto qualsiasi valutazione sui dati elaborati dall'Agenzia presi a base per la pesatura delle Direzioni provinciali e dei nuovi uffici delle Direzioni centrali e regionali. La mancanza di un confronto sostanziale, in una operazione così complessa, quale quella della pesatura delle posizioni dirigenziali, è quantomeno discutibile. Relegare il ruolo del sindacato a mera presa d'atto, dopo che le stesse OO.SS. hanno più volte sollecitato incontri per concertare la metodologia Hay, anche solo al fine di verificarne l'adeguatezza a distanza di moltissimi anni dalla sua introduzione come modello, è un errore, sul piano del metodo, di strategia relazionale, che impone al sindacato il mantenimento di tutte le riserve sull'intero processo.

Pertanto, CGIL, CISL, UIL e SALFI dichiarano che la concertazione su tale materia è da ritenersi conclusa con esito negativo.

Il dott. Pastorello prende atto delle posizioni espresse dalle OO.SS. nel corso del confronto e dichiara conclusa la riunione.

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