



## Aggiornamento del PIAO all'ADM

*Il giudizio di USB continua ad essere fortemente negativo*

Abbiamo ricevuto il PIAO aggiornato che avrebbe dovuto tenere conto delle osservazioni che le OO.SS. hanno formulato al riguardo durante l'incontro del 16 marzo.

Mentre Cgil, Cisl e Uil accolgono positivamente i miseri ritocchi apportati, che del resto hanno chiesto loro, il giudizio di USB rimane profondamente negativo. Non può essere certo l'aumento dei passaggi di area in un triennio da 480 a 525 posti a fare la differenza. 525 posti sono giusto i posti che vengono finanziati dalle risorse, pari allo 0,55% del monte salari, stanziato dal contratto per il nuovo ordinamento professionale, ci sembra il minimo sindacale sfruttare appieno lo stanziamento contrattuale.

Prevedere parte dei posti nel 2023 e parte nel 2024, quando queste risorse sono disponibili già dal 2022, è meno del minimo sindacale. Altro che valutazioni positive!!!

Per sfruttare appieno le norme di prima applicazione inserite nel CCNL deve integrare con proprie risorse lo stanziamento contrattuale. Questa è stata la nostra richiesta nel tavolo del 16 marzo e ci siamo francamente stupiti delle richieste al ribasso di cgil, cisl e uil.

Noi pensiamo di essere in un momento "epocale", in cui abbiamo l'opportunità di risolvere, se non del tutto, una buona parte del problema del mansionismo **prevedendo il passaggio all' Area dei Funzionari di migliaia di colleghi**, realizzando quel rapporto fra le dotazioni organiche delle aree auspicato da quando sono nate le Agenzie Fiscali, con il 70% del personale in Terza area e il 30% in Seconda area.

L'Agenzia ha dimostrato di non averlo capito, cgil, cisl e uil evidentemente neppure. Saremo noi a chiedere troppo? Illustriamo le nostre proposte e lasciamo a voi giudicare...

Questo il Piano triennale dei fabbisogni che l'Agenzia ha inserito nel PIAO:

| PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALI |                               |                             |                                      |                         |                                     |                  |   |                         |                   |                             |            |                         |                                      |
|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------------|---|-------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|-------------------------|--------------------------------------|
| ANNO                              |                               | 2022                        |                                      |                         | 2023                                |                  |   |                         |                   |                             |            |                         |                                      |
| Area                              | Dotazione organica (D.O.) (1) | Personale al 31.12.2022 (2) | CARENZE fine 2022 rispetto alla D.O. | USCITE 2023             |                                     | ENTRATE 2023     |   |                         |                   | PROGRESSIONI VERTICALI 2023 |            | Personale al 31.12.2023 | CARENZE fine 2023 rispetto alla D.O. |
|                                   |                               |                             |                                      | Cessazioni dal servizio | Uscite per inc. dirig. art. 19 c. 6 | Nuove assunzioni | Rientri per termine incarico diligenziale art 19 c. 6 | Assunzioni obbligatorie | Mobilità, comandi | Entrate                     | Uscite     |                         |                                      |
| FUNZIONARI                        | 6.990                         | 5.827                       | 1.163                                | 326                     | 3                                   | 746              | 74  | -                       | 117               | 270                         | -          | 6.705                   | 285                                  |
| ASSISTENTI                        | 5.380                         | 3.684                       | 1.696                                | 257                     | -                                   | 836              | -   | 48                      | 96                | 41                          | 270        | 4.178                   | 1.202                                |
| OPERATORI                         | 210                           | 49                          | 161                                  | 8                       | -                                   | -                | -   | -                       | -                 | -                           | 41         | -                       | 210                                  |
| <b>TOTALE AREE</b>                | <b>12.580</b>                 | <b>9.560</b>                | <b>3.020</b>                         | <b>591</b>              | <b>3</b>                            | <b>1.582</b>     | <b>74</b>   | <b>48</b>               | <b>213</b>        | <b>311</b>                  | <b>311</b> | <b>10.883</b>           | <b>1.697</b>                         |

La dotazione organica teorica può essere cambiata da ogni amministrazione nel rispetto del tetto di spesa complessiva. Come si può leggere dalla tabella l'attuale dotazione teorica prevede 210 posti nell'area degli Operatori (ex Prima area) a fronte di 49 presenze effettive, mentre il Piano prevede 8 pensionamenti e 41 passaggi nell'area degli Assistenti (ex Seconda Area) nel 2023.

Oltre a svuotare la prima area occorre "apicalizzare" quei 210 posti in organico, o almeno una parte molto consistente, per aumentare la disponibilità di posti spazio nell'area dei Funzionari.

Nell'area degli Assistenti, nonostante le nuove assunzioni previste, a fine 2024 ci sarà una carenza di organico di 1342 posti, mentre in Terza area di soli 34 posti. Anche in questo caso non è a nostro avviso ragionevole mantenere tutta la carenza di organico nella ex Seconda Area e saturare la Terza. La nostra proposta è sostanzialmente di invertire quei numeri, anche in previsione della creazione della Quarta area.

Una simile pianificazione dei fabbisogni consentirebbe, per step, di aver circa 1200 posti a disposizione per i passaggi di area. Creata la capienza, e tenuti da parte i 151 dello scorrimento degli idonei, rimarrebbero disponibili circa il doppio dei passaggi di area previsti attualmente dal Piao. Come finanziarli?

Dei 525 passaggi finanziati con le risorse del contratto abbiamo già detto, il resto delle risorse va finanziato utilizzando il budget assunzionale ordinario, ovvero quelle del *turn over*, le risorse che di anno in anno vengono risparmiate a seguito dei

pensionamenti. Ebbene andiamo a vedere come l'Agazia prevede di investire parte di esse:

| PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE |                    |                         |                   |             |              |   |                         |                   |
|-----------------------------------|--------------------|-------------------------|-------------------|-------------|--------------|---|-------------------------|-------------------|
| Posizione                         | Dotazione Organica | Personale al 31.12.2022 | CARENZE fine 2022 | USCITE 2023 | ENTRATE 2023 |   | Personale al 31.12.2023 | CARENZE fine 2023 |
|                                   |                    |                         |                   |             | Assunzioni   | Mobilità, art. 19 c. 5 bis, art. 19 c. 6 o incarichi di I fascia a dirigenti di II fascia |                         |                   |
| DIRIGENTI I Fascia (1)            | 26                 | 17                      | 9                 | 1           |              | 10  | 26                      | -                 |
| DIRIGENTI II Fascia (2)           | 242                | 167                     | 75                | 84          | 110          | 21  | 214                     | 28                |
| <b>DIRIGENTI</b>                  | <b>268</b>         | <b>184</b>              | <b>84</b>         | <b>85</b>   | <b>110</b>   | <b>31</b>   | <b>240</b>              | <b>28</b>         |

Ben 110 dirigenti da assumere nel 2023! Per prevedere un numero di assunzioni così elevato si utilizzano risorse del personale livellato cessato, in pratica vanno in pensione i dipendenti ed invece che reinvestire tutte le risorse in nuove assunzioni di personale, o nella riqualificazione di quello in servizio, si decide spendere una gran parte per l'assunzione di dirigenti, immaginiamo degli eventuali idonei del concorso a 40 posti in svolgimento.

Il messaggio che l'Agazia ci ha dato con questo Piano in pratica è che è sua intenzione assumere gli idonei del concorso dei dirigenti e non quello dei passaggi fra le Aree, altro che valutazione positiva.

Sulla questione dei 151 idonei durante la riunione del 16 marzo l'Agazia ci ha praticamente dato una pacca sulla spalla, affermando che se fossimo riusciti ad ottenere la modifica normativa l'avrebbe appoggiata, come se fosse un problema solo nostro.

Abbiamo fatto notare a gran voce al Direttore del personale che ancora una volta non ha interpretato correttamente le richieste sindacali, che l'Agazia non è neutra rispetto alla vicenda e non può lavarsene le mani, ma assumere l'iniziativa. Devono essere Agazia e Ministero a formulare una proposta di modifica normativa per risolvere la questione, mentre emendamenti consegnati a singoli parlamentari da qualcuno in cerca di consenso non servono e si potrebbero rivelare anche controproducenti. Confidiamo che stavolta il messaggio sia arrivato forte e chiaro.

Abbiamo quindi chiesto che venisse cancellata dal Piano la previsione di 30 assunzioni di dirigenti e di destinare queste risorse nei passaggi di area. Ci sarebbero



in tal modo ulteriori 3.227080 di euro per finanziare ulteriori 524 passaggi dall'area degli Assistenti a quella dei Funzionari.

Di tutto questo si doveva discutere contestualmente all'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, il 1° novembre 2022, ma eravamo troppo impegnati a discutere delle famiglie professionali dei sommozzatori: siamo in ritardo ed invece che recuperare il tempo perduto affrontando seriamente gli argomenti l'Agenzia continua a rinviare.

Come questo possa essere giudicato positivamente è per noi un mistero.

*USB PI Agenzie Fiscali*