



Unione Sindacale di Base

Agenzia Entrate - Il bando e la matassa



Roma, 11/12/2007

Mettere mano alla matassa dell'ordinamento professionale dentro l'Agenzia delle Entrate è ormai un lavoro di altissima ingegneria amministrativa. Ciò che doveva essere per noi il diritto alla carriera garantito da regole trasparenti è diventato un'accozzaglia di procedure, vecchie e nuove, alcune ormai chiuse, altre ancora aperte e altre ancora chiuse ma aperte per via della presenza di idonei non vincitori, in capo ai quali pur non configurandosi un diritto alla progressione, certamente è maturata un'aspettativa di carriera dai contorni ben definiti.

Quando per disgrazia accade, com'è accaduto, che l'amministrazione dispone di risorse accantonate e non utilizzate per il finanziamento delle progressioni, questa matassa diventa un inestricabile groviglio di interessi, aspettative e diritti. Che fare del gruzzolo? Ogni proposta ha il suo fondamento logico ma ha anche le sue controindicazioni. Si può scegliere di chiudere le procedure ancora aperte (ad esempio il *passaggio per tutti* varato con il contratto integrativo) per dare un riconoscimento ai quasi tremila colleghi che non hanno avuto nessuna progressione economica, alla faccia dello slogan "un passaggio per tutti". Ma si può anche decidere di riaprire procedure semiaperte, come quelle relative alle progressioni varate quando ancora vigeva il vecchio contratto Ministeri (c.d. procedure ex articolo 15). Evidentemente alcuni Lavoratori avrebbero interesse a veder praticata la prima soluzione, mentre altri la considererebbero una sciagura perché la seconda soluzione garantirebbe loro un miglioramento salariale più consistente. Per altri ancora la scelta sarebbe indifferente, come nel caso degli idonei non vincitori del concorso da B2 a B3.

Difficile aprirsi il sentiero in un simile groviglio, ma noi ci proviamo. **La nostra proposta** parte da un

assunto logico: le progressioni tra le aree sono di più ardua realizzazione perché necessitano del parere di organi di controllo e di vigilanza che sono terzi rispetto alle parti in causa (la Funzione Pubblica per citarne uno), mentre le progressioni interne alle aree possono essere gestite in sede di contrattazione integrativa con maggiore autonomia per le parti negoziali. Quindi noi sosteniamo che gli avanzi monetari ereditati dalle vecchie procedure debbano essere destinati al finanziamento di quelle progressioni che sarebbe altrimenti difficile poter organizzare senza copertura economica. Ne deriva che per noi gli avanzi devono servire a finanziare il passaggio per gli idonei della procedura da B1-B2-B3 a C1, coerentemente con la necessità di insistere sul "rovesciamento della piramide" e sul raggiungimento di un assetto d'area unica. Ciò non toglie che la progressione per tutti debba essere un obiettivo non secondario e non concorrente rispetto a quello che qui proponiamo. Quello era un impegno, preso in punto d'onore e non può essere adesso condizionato al recupero di altre risorse, avanzate da altre procedure, la cui genesi e il cui senso erano e sono ben diversi.

E veniamo al secondo argomento, relativo alla definizione dei criteri per lo svolgimento della prova teorico-pratica. Qui ci limitiamo a girare ai Lavoratori le informazioni acquisite ieri sera al tavolo negoziale. È nota la posizione di RdB su come impostare tale aspetto del concorso: insistiamo sulla necessità che l'Agenzia Entrate individui adeguati percorsi formativi e offra ai Lavoratori il necessario materiale didattico (dispense cartacee, on-line ecc.) e sulla natura della prova che dovrà dimostrare le competenze professionali che i Lavoratori possiedono già nel loro bagaglio di conoscenze. Queste, in sintesi, sono le proposte dell'amministrazione:

- **3** i profili per cui concorrere (funzionario, funzionario informatico e funzionario tecnico);
- **5** le diverse tipologie di prove (una per il profilo informatico, una per il profilo tecnico, e tre per i funzionari generici delle diverse realtà operative (uffici locali/CAM/COP, Direzioni Regionali, Uffici Centrali));
- **16** i quesiti ai quali rispondere (uno a risposta articolata e quindici a risposta sintetica);
- **60** i punti da acquisire (30 per il quesito a risposta articolata e 30 per gli altri quindici);
- **1050** i posti da assegnare (945 per gli uffici locali, 92 per gli uffici centrali e DRE aree tecnica e gestionale, 11 per il profilo di funzionario informatico e 2 per il profilo di funzionario tecnico, cioè ingegnere).

Comunque vada a finire, auguriamoci che con questa procedura si inauguri un modo nuovo di costruire il diritto alla carriera. Meno matasse, più bandi.

