



VERBALE DI INCONTRO

Criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali di seconda fascia

Il 13 febbraio 2006, presso la sede dell'Agenzia dell'Entrate in via M. Carucci 85, la delegazione dell'Agenzia incontra la delegazione delle organizzazioni sindacali nazionali di settore per la dirigenza CGIL-FP, CISL-FP, UIL-PA, UNSA-SALFI, CONFEDIR-DIRSTAT e CIDA-UNADIS.

L'incontro fa seguito a quello del 7 febbraio, nel quale l'Agenzia aveva illustrato i criteri generali cui si attiene nell'adozione degli atti gestionali per il conferimento di incarichi dirigenziali, criteri enunciati dalle disposizioni di legge di cui al D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 145/2002, in particolare in tema di prerogative e responsabilità organizzative e gestionali, dalle norme contrattuali del CCNL della dirigenza, area I, 1998-2001, art. 13, con particolare riferimento ai commi 1, 4 e 7 e all'art. 35, nonché dalle norme regolamentari riguardanti l'ordinamento dell'Agenzia. Per la provincia autonoma di Bolzano si applicano inoltre le disposizioni di cui al D.P.R. n. 752 del 1976.

Le Parti si danno reciproco atto che il dirigente ha diritto a un incarico. Nell'attribuzione degli incarichi, l'Amministrazione deve prioritariamente stabilire, alla stregua del comma 4 dell'art. 13 del citato CCNL, se intenda confermare l'incarico precedentemente ricoperto dal dirigente e, in caso di mancata conferma, assicurare all'interessato l'individuazione di un incarico almeno equivalente nei termini retributivi fissati dal CCNL, tenendo conto, nel rispetto delle preminenti esigenze funzionali ed organizzative, delle aspettative dei dirigenti interessati.

Le Parti si danno altresì atto che tra le posizioni vacanti vanno incluse, oltre a quelle corrispondenti ad incarichi cessati e che non s'intendono confermare e a quelle ad interim, nonché a quelle che si rendono disponibili per cessazioni dei dirigenti dal servizio, le posizioni coperte ai sensi dell'art. 24 del regolamento di amministrazione. Queste ultime sono attribuite solo a titolo provvisorio, tenuto conto del fatto che il numero dei dirigenti in servizio è largamente inferiore a quello delle posizioni dirigenziali attivate e che, di conseguenza, imprescindibili considerazioni di ordine gestionale, dettate dall'esigenza di assicurare il buon andamento degli uffici, hanno reso e rendono necessaria la loro provvisoria assegnazione a funzionari dell'Agenzia ai sensi della citata disposizione regolamentare. Al riguardo, l'Agenzia precisa che non è stato possibile dare attuazione, per l'esito dei contenziosi che ne sono derivati, alle norme del regolamento di amministrazione che prevedevano procedure concorsuali innovative per la selezione dei propri dirigenti, nel quadro dell'apposito spazio di autonomia che una disposizione di legge (precisamente, l'art. 71, comma 3, lett. d), del D. Lgs. n. 300/1999, secondo cui ogni agenzia fiscale, con il proprio regolamento di amministrazione, "determina le regole per l'accesso alla dirigenza") aveva delineato in funzione delle peculiari caratteristiche del modello organizzativo delle agenzie fiscali. L'Agenzia non ha potuto che prendere atto della sostanziale vanificazione di questo specifico e importante spazio di autonomia. Successivamente, la legge n. 145/2002 ha modificato la normativa generale di accesso alla dirigenza contenuta nell'art. 28 della legge n. 165/2001, ma le modifiche introdotte hanno dovuto attendere il regolamento governativo di attuazione emanato oltre due anni dopo con DPR n. 272/2004. All'operatività di tale normativa si è opposto però il regime di blocco delle assunzioni, e solo verso la fine del 2005 l'Agenzia è stata autorizzata, con D.P.C.M. 4 agosto 2005 pubblicato nella G.U. del 26 settembre 2005, ad espletare un concorso - di cui è stata già avviata la procedura - per la selezione di 70 dirigenti, numero comunque assolutamente insufficiente a colmare le attuali vacanze di organico e quelle determinate dai dirigenti che progressivamente cessano dal servizio.

G. Pelli G.M.

Entrando nello specifico ambito dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, l'Agenzia delinea i seguenti punti caratterizzanti, dei quali le OOSs prendono atto per lo sforzo dell'Agenzia in direzione della chiarezza e della trasparenza gestionale del conferimento degli incarichi.

1. Il processo di conferimento degli incarichi dirigenziali mira a raccordare al più alto livello possibile le caratteristiche funzionali della posizione da ricoprire con le specifiche competenze professionali dei dirigenti, in funzione, prioritariamente, dell'efficacia e dell'efficienza del funzionamento delle strutture, valutate in un'ottica di considerazione generale del quadro complessivo delle posizioni dirigenziali, nonché della valorizzazione e della gratificazione professionale delle persone, nel rispetto dei criteri di cui alla citata legge n. 145/2002.
2. Per quel che riguarda le connotazioni funzionali delle posizioni da ricoprire sono oggetto di considerazione: le caratteristiche dimensionali e gestionali, anche in relazione alle criticità ambientali; gli obiettivi da perseguire nel presidio della posizione; il contesto in cui si inserisce il conferimento della posizione stessa; i requisiti specifici di esperienza e preparazione professionale, specie ove abbiano particolare rilievo critico per la copertura della posizione, in ragione anche della rilevanza della posizione stessa nell'ordinamento dell'Agenzia.
3. Per quel che riguarda i profili professionali dei dirigenti sono considerati:
 - le competenze possedute, quale somma delle conoscenze e capacità maturate in termini di sapere e saper fare, e delle attitudini individuali;
 - i risultati conseguiti e le prestazioni rese nei precedenti incarichi, desunti dal sistema di valutazione, con riferimento, fra l'altro, agli aspetti di gestione delle risorse e alle capacità di negoziazione e di gestione costruttiva delle situazioni conflittuali, anche con le organizzazioni sindacali;
 - le aspettative di crescita professionale e di carriera coerenti con le esigenze gestionali e organizzative dell'Agenzia.
4. L'Agenzia inquadra il conferimento degli incarichi in un'organica politica gestionale della dirigenza - trapiantata sul breve termine e sul medio-lungo periodo - che si evolve progressivamente nel tempo in coerenza con le primarie necessità funzionali dell'Amministrazione nella sua interezza e con l'obiettivo dello sviluppo professionale dei dirigenti. In tale prospettiva, l'Agenzia effettua ricognizioni sistematiche delle aspettative del personale dirigente, acquisendo le richieste degli interessati riguardo alle funzioni che aspirano a ricoprire, con riferimento alle caratteristiche dei ruoli prescelti, alle esperienze professionali maturate, alle attitudini e alle conoscenze e capacità acquisite. Ove del caso, possono inoltre essere considerate esigenze di carattere personale e familiare, compatibili con le esigenze funzionali e gestionali della struttura.
5. Gli atti di conferimento di incarichi dirigenziali sono motivati, anche al fine di consentire agli interessati di verificarne la rispondenza ai principi di correttezza e buona fede, principi cui l'Amministrazione deve informare il proprio operato, trattandosi nella specie di atti gestionali da adottare, come confermato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.
6. Nel decidere la riconferma dei precedenti incarichi e l'attribuzione di quelli nuovi, l'Agenzia adotta inoltre il principio della rotazione, per ampliare la crescita del

At *paol*
gru

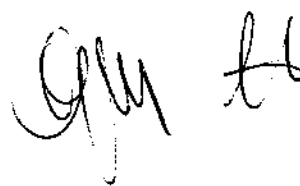
patrimonio di esperienza del dirigente ed anche al fine di garantire pubblicamente, a tutela dell'immagine e del prestigio dell'Agenzia e dei responsabili degli uffici, la salvaguardia da condizionamenti ambientali nell'assolvimento delle delicate missioni d'istituto. La rotazione negli uffici locali ha luogo di norma dopo un periodo di 4-5 anni dall'assunzione dell'incarico. Il principio di rotazione si applica anche, con il temperamento nei termini dovuto alla necessità di rimpiazzo di professionalità non facilmente fungibili, alle strutture di coordinamento regionali e centrali dell'azione di contrasto all'evasione fiscale, dei servizi ai contribuenti e della relativa consulenza giuridica. A fini di sviluppo professionale, l'Agenzia promuove inoltre, quanto più possibile, l'avvicendamento tra funzioni diverse (ossia tra quelle d'istituto e quelle indirette di supporto e viceversa), evitando che a tale alternanza possano corrispondere cadute di efficacia ed efficienza nell'azione amministrativa e dispersioni di competenze destinate ad essere difficilmente rimpiazzabili. Per valorizzare poi e diffondere, a fini di sviluppo organizzativo, il patrimonio di professionalità maturate in posizioni funzionali che abbiano carattere di unicità nell'ambito organizzativo di riferimento (Direzioni centrali e regionali), l'Agenzia definisce appositi processi di avvicendamento.

7. Nel quadro dell'applicazione di criteri di trasparenza gestionale, l'Agenzia provvede ad aggiornare con cadenza semestrale la pubblicazione, sul proprio sito Intranet, dell'organigramma completo delle posizioni dirigenziali, con l'indicazione delle tipologie di presidio. Dei contenuti della pubblicazione e dei suoi aggiornamenti viene data notizia alle Organizzazioni sindacali.
8. In funzione delle proprie necessità operative, l'Agenzia rende note sempre sul sito Intranet, nel rispetto delle esigenze di pubblicità previste dal contratto collettivo, le posizioni vacanti che intende coprire prioritariamente, nonché i criteri specifici e le modalità per la loro copertura. Dei contenuti dell'avviso viene data notizia alle Organizzazioni sindacali.
9. I dirigenti interessati possono, ai sensi dell'art. 13, comma 7, del CCNL, presentare istanza per la copertura delle posizioni di cui al punto precedente. L'istanza non preconstituisce comunque diritto alla assegnazione della posizione, salvo riscontro agli interessati degli esiti che li riguardano.
10. Nell'arco di un biennio, compatibilmente con le esigenze organizzative e gestionali e con il quadro normativo in essere, verranno rese disponibili le rimanenti posizioni dirigenziali.
11. Per la durata degli incarichi dirigenziali si fa rinvio alle previsioni del regolamento di amministrazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 27, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
12. Per quanto riguarda l'affidamento provvisorio degli incarichi di direzione ai sensi dell'art. 24 del regolamento di amministrazione, l'Agenzia osserva quanto segue.
 - Per i funzionari non è configurabile, diversamente da quanto stabilito per i dirigenti dal relativo CCNL, un diritto ad un incarico, sicché, per esigenze di contenimento dei costi amministrativo-gestionali, la partecipazione alle procedure d'interpello può essere circoscritta ai funzionari collocati nelle posizioni più elevate della terza area (tale limitazione non è arbitraria, poiché nel CCNL delle Agenzie fiscali il sistema classificatorio all'interno delle singole aree è correlato, com'è noto, al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza). In relazione poi alla natura della posizione da coprire, si può limitare la

partecipazione ai funzionari che abbiano maturato particolari tipi di esperienza professionale o in possesso di specifici titoli o requisiti professionali. Applicando questi criteri, il numero dei destinatari dell'interpello sarà tale da consentire comunque un'adeguata scelta, senza aggravare ingiustificatamente la procedura.

- Il possesso del requisito della laurea non costituisce presupposto imprescindibile per il conferimento di un incarico dirigenziale a titolo provvisorio. Questa tesi trova conforto nel CCNL delle Agenzie Fiscali ove lo svolgimento in via temporanea di incarichi dirigenziali in assenza del titolare è stato espressamente ricondotto nell'ambito dei contenuti professionali di base propri della terza area funzionale; area cui il CCNL prevede che si possa accedere dall'interno, in presenza di determinate condizioni di esperienza professionale, anche senza il diploma di laurea. Né il possesso di tale diploma è richiesto dall'art. 24 del regolamento di amministrazione, laddove prevede che i funzionari dell'Agenzia possono essere incaricati della copertura transitoria di posizioni dirigenziali "previa specifica valutazione dell'idoneità a ricoprire provvisoriamente l'incarico".
 - Occorre, peraltro, considerare che la legge prescrive il possesso del titolo di laurea per l'accesso alla dirigenza. Pertanto, solo circostanze particolari, obiettivamente riscontrabili e tali da consentire una scelta più oculata, possono giustificare l'apertura della procedura anche a tale personale (nel caso, ad esempio, in cui si possa ragionevolmente presumere – sulla scorta eventualmente di esperienze pregresse – che per la posizione da coprire non vi saranno funzionari laureati che potranno partecipare o ve ne saranno troppo pochi, anche in relazione agli eventuali specifici requisiti di professionalità previsti per la posizione vacante, mentre, di contro, è ipotizzabile la partecipazione di funzionari sprovvisti del diploma di laurea, ma che potrebbero aver acquisito nel corso del tempo elevata preparazione e notevole capacità lavorativa nel settore interessato dall'interpello). In ogni caso, però, l'Agenzia conferirà a tali funzionari incarichi dirigenziali a titolo provvisorio solo sulla base di un'adeguata motivazione, volta a spiegare le ragioni per le quali la procedura d'interpello esperita non ha potuto individuare, per il conferimento dell'incarico, funzionari laureati.
 - Nell'attribuzione degli incarichi ai sensi dell'art. 24 del regolamento di amministrazione, viene predeterminata la loro durata.
13. L'Agenzia diramerà una direttiva per la formulazione delle proposte di incarichi dirigenziali da parte dei dirigenti di vertice, centrali e regionali, delle strutture interessate, ai sensi dell'art. 14, comma 4, del regolamento di amministrazione. Dei contenuti della direttiva sarà data informazione preventiva alle Organizzazioni sindacali.
14. L'Agenzia fa presente che le proposte di conferimento di incarichi già pervenute dai dirigenti di vertice saranno vagliate, al fine di verificarne, come prescritto, la correttezza.

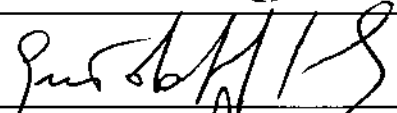
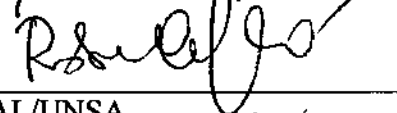
Le Organizzazioni sindacali, pur apprezzando lo sforzo compiuto dall'Agenzia, ritengono ancora insufficiente il quadro di regole e procedure per la genericità che rischia di essere inefficace rispetto alle molteplici criticità manifestatesi in sede delle proposte di rinnovo degli incarichi formulati dai Direttori regionali. Le Organizzazioni sindacali si riservano quindi una valutazione definitiva sull'esito del confronto alla luce dei contenuti della direttiva e dei comportamenti conseguenti.

L'Agenzia manifesta il proprio interesse alla prosecuzione del confronto nella materia ai fini dell'affermazione del valore della trasparenza nel delicato processo di conferimento degli incarichi dirigenziali e della loro piena rispondenza alle esigenze di funzionalità dell'organizzazione.

Le Parti infine concordano che entro il 7 marzo sarà congiuntamente definito il trattamento retributivo riferito ai processi di rotazione e di avvicendamento degli incarichi dirigenziali.

Roma, 13 febbraio, 2006

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI
2,5 m	CGIL/FP 
	CISL/FP 
	UIL/PA 
	CONESAL/UNSA 
	CONFEDIR-DIRSTAT
	CIDA-UNADIS