



**UNADIS**  
UNIONE NAZIONALE DEI  
DIRIGENTI DELLO STATO

*Ufficio Studi*

## **Validazione dei percorsi professionali tra meritocrazia e trasparenza**

### ***La proposta di Unadis e il modello delle Agenzie Fiscali***

#### **SINTESI**

UNADIS presenta un ideale modello di accesso alla dirigenza, che, partendo dal caso di specie delle Agenzie Fiscali, si ritiene applicabile a tutte le amministrazioni.

L'azione sindacale di UNADIS, che mira ad amministrazioni efficienti e con un moderno sistema di valutazione delle *performance*, è da sempre puntata a:

- promuovere una trasparente scelta del merito;
- garantire l'autonomia di chi ha la responsabilità di scegliere;
- cogliere il cambiamento con flessibilità.

L'accesso alla dirigenza, con le norme attuali, avviene in base a concorso, riservato ai dipendenti pubblici in possesso di particolari requisiti, o con il corso-concorso, aperto anche a soggetti esterni. Quest'ultimo sistema ha raggiunto risultati formativi validi e si è contraddistinto per la capacità di creare un sentimento "identitario" e "motivazionale", ma il superamento della tradizionale cultura di tipo "giuridico-formalistico" è ancora sogno.

Il canale del concorso riservato, invece, è piuttosto obsoleto, incentrato com'è, sulla verifica di requisiti culturali certamente importanti ma è inidoneo alla verifica di qualità essenziali del futuro dirigente, come la leadership e l'attitudine manageriale.

Le Agenzie hanno affidato negli ultimi anni incarichi dirigenziali provvisori a propri funzionari: fenomeno che ha assunto proporzioni importanti, basti pensare che le posizioni dirigenziali ricoperte da funzionari incaricati ha ormai superato oltre il 60% del totale (complessivamente oltre 1.000 unità). Tuttavia lo status di "funzionario incaricato" rende tali funzionari dei precari della Dirigenza cui andrebbe posto rimedio, soprattutto nelle Amministrazioni dedite alla delicata e impegnativa lotta all'evasione e all'elusione fiscale.

La proposta di UNADIS prevede che l'accesso al "ruolo" della Dirigenza delle Agenzie Fiscali, avvenga:

1. per le funzioni specialistiche proprie delle Agenzie, con concorso-interno per titoli riservato agli interni, dove andrebbero valorizzati gli incarichi dirigenziali ricoperti, le "posizioni

organizzative” ricoperte e, soprattutto, i curricula, con espresso riferimento alla qualità del servizio prestato e alle valutazioni conseguite;

2. per le funzioni *no core* (giuridico-legale, contrattualistica, contabilità ed amministrazione del personale, etc.), con il concorso pubblico ovvero con corso-concorso, anche attraverso la Scuola Nazionale dell’Amministrazione.

Secondo il vigente quadro normativo, la riserva di posti per gli interni è stabilita nella percentuale del 50%, ma considerato il numero di dirigenti riconducibile alle funzioni di *core* nelle Agenzie Fiscali, nettamente prevalente rispetto alle funzioni *no-core*, si renderebbe necessaria una modifica di tali distribuzioni percentuali.

UNADIS propone anche di correggere il sistema di inserimento di attribuzione degli incarichi dirigenziali su base fiduciaria agli esterni alla PA (in base all’art. 19, comma 6), inserendo nell’attuale disciplina alcuni correttivi finalizzati a:

- a. consentire il rinnovo degli incarichi alla loro scadenza esclusivamente nel caso in cui si verifichi il permanere dell’esigenza di avvalersi di alcune competenze specifiche;
- b. attivare, contestualmente alla selezione di soggetti esterni, e nel caso in cui il loro lavoro non sia legato ad attività di carattere progettuale (in quanto tali, tipicamente circoscrivibili nel tempo), percorsi formativi “finalizzati” rivolti a risorse interne all’Amministrazione;
- c. procedere ad un reale ed ampio interpellato pubblico preliminare all’attribuzione degli incarichi ex art. 19 comma 6, in modo da garantire la massima trasparenza della procedura e di favorire l’acquisizione sul mercato di tutte le migliori candidature;
- d. rendere obbligatoria la pubblicazione in appositi albi ufficiali, *on-line* dei curricula dei soggetti prescelti, debitamente sottoscritti.

La tavola rotonda del 10 marzo costituisce l’occasione – a partire da questa proposta – per una riflessione innovativa sulle modalità di accesso alla dirigenza pubblica e sui sistemi di valutazione che ne costituiscono un elemento inscindibile.

*Roma, 26 febbraio 2014*