

Coordinamento Amministrazioni ed Enti della Fiscalità

Prot. n. 191/2020

Roma, 20 ottobre 2020

Al *dott. Michele Garrubba* -
Responsabile della prevenzione della
corruzione e della trasparenza
dell'Agenzia delle Entrate - Via
Giorgione, 159 - 00147 Roma -
agenziaentratepec@pce.agenziaentrate.it;
dc.audit@agenziaentrate.it

OGGETTO: Dialogo cooperativo su richiesta di accesso civico generalizzato ai sensi dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013.

Egregio sig. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Agenzia delle Entrate,

l'Addetto Stampa della scrivente O.S. ha avanzato, a seguito di fatti di cronaca inerenti alle indagini penali sui fenomeni corruttivi all'interno dell'Agenzia delle Entrate, che si verificano con frequenza, un'apposita Istanza di accesso civico generalizzato; a tale atto la S.V. ha elencato le iniziative poste in essere dall'Agenzia delle Entrate, ai fini preventivi.

Piani anticorruzione, esami statistici del contesto, corsi di formazione obbligatori per il personale. A leggere i documenti pubblicati per obbligo di trasparenza sul sito dell'Agenzia delle Entrate non si può che dire che il compito è stato svolto. Corre l'obbligo, purtuttavia, di domandarsi se questo è stato efficace!

È corretto desumere da risultati statistici di dubbia interpretazione che un dipendente giovane e laureato è meno corruttibile di un collega con più anni di servizio?

È sufficiente somministrare obbligatoriamente un corso e learning a tutti i dipendenti per creare la cultura della legalità?

Basta ridisegnare un organigramma a scatole cinesi inserendo "nuovi colori" nella grafica per garantire l'imparzialità dei processi decisionali?

COORDINAMENTO AMMINISTRAZIONI ED ENTI DELLA FISCALITÀ

Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma; tel.: +39 065590699; fax: +39 0681156896; cell. +39 3771813085

www.dirpubblica.it - sede@dirpubblica.it - dirpubblica@pec.it

C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004

Recapiti del Responsabile Nazionale: coordinamento.fiscale@dirpubblica.it

Se la lotta alla corruzione si attua con la prevenzione prima che con la repressione, forse serve un cambio di passo.

Efficaci strategie di contrasto alla corruzione non possono prescindere dal riconoscimento delle professionalità dei propri dipendenti e dalla valorizzazione della dignità dei funzionari pubblici, che svolgono un servizio per lo Stato.

In primo luogo, sono le misure di carattere organizzativo ad influenzare i comportamenti dei soggetti.

Un chiaro percorso di crescita professionale accompagnato dalle opportune garanzie contrattuali; criteri di avvicendamento¹ opportunamente ponderati, che tengano conto anche dei meriti professionali attestati dalle valutazioni delle performance; una catena di gerarchie delineata in modo che ad ogni livello di responsabilità corrisponda un proporzionato livello retributivo.

Sono queste le ricette che DIRPUBBLICA propone da sempre ai fini della prevenzione della corruzione e del contrasto alla cattiva amministrazione.

Ma c'è di più! I modelli anticorruzione, pur redatti da eccellenti studiosi, si concentrano solamente sulle dinamiche psicologiche di un "dipendente-tipo" che "irradiato" da determinati stimoli potrebbe corrompersi, fornendo i consequenziali rimedi.

Non è stato affrontato, però, il fenomeno dalla parte dell'Amministrazione se non in considerazione della struttura del welfare locale o aziendale (una sorta di Croce Rossa per impiegati in "oggettivo stato di bisogno"). Lasciamo perdere su come focalizzare a priori un "oggettivo stato di bisogno" (forse uno è a rischio se ha più di tre figli o se ha i genitori a carico).

Il problema, quindi, non è affrontato dal lato "B", quello dell'Amministrazione. Ci si sobbarca di sforzi, pensando come selezionare "creature celesti" con appositi corsi e concorsi tesi a far redigere un "profilo etico" del "dipendente", ma nulla si dice sulla variabile "aziendale".

È fondamentale, invece, il modus operandi dell'Ente!

Sui media abbiamo sostenuto la tesi del Dr Jekyll e Mr Hyde, in base alla quale c'è un'Agenzia, quella ufficiale, che comanda e detta le regole (Hyde) e ce n'è un'altra, separata e in ombra, che lavora concretamente e si oppone alla prima (Jekyll).

Lasciamo in disparte la penosa storia dei vari tipi di incarichi fasulli, ma nell'Amministrazione esistono dei dirigenti imputati di gravi reati che detengono posizioni di rilievo, con il beneplacito di Mr Hyde.

Questa situazione è vera? E se è vera, può essere trascurata? Quali tendenze essa può suscitare sui "dipendenti" o sugli aspiranti tali?

Abbiamo esperienza che esistono tre famiglie di "dipendenti", due piccole e una grande:

1. Gli onesti irriducibili (famiglia piccola, i cui membri corrono il rischio, però, di degenerare nel sanfedismo reazionario);
2. I manigoldi che partecipano ai concorsi con lo scopo di commettere illeciti, magari chiamati da Mr Hyde già durante la fase del reclutamento (famiglia piccola, ma attraente);

¹ "avvicendamento" in luogo di "rotazione", il primo è un elegante sinonimo di sviluppo e promozione professionale; il secondo è una cacofonia corrispondente a fatti meccanici (spesso penalizzanti), appropriata soltanto al movimento degli astri e non certamente alle vicende del lavoro umano.

3. I “normali” (famiglia grande), quelli che a vario titolo e con diverse gradazioni restano attratti dall’ambiente.

Ora, è sull’ambiente che bisogna agire, **sig. Responsabile della prevenzione della corruzione**, ed è compito dell’Ente trarre vantaggio dalla “famiglia grande” consentendole di svolgere il proprio lavoro serenamente e in sicurezza.

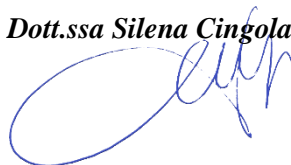
I modelli, infatti, che ci ha indicato sono molto interessanti ma non hanno evitato all’Agenzia delle Entrate di “perdere” numerosi suoi rappresentanti di vertice nel vortice della criminalità “istituzionale”, addirittura il Capo dell’Audit Centrale di Roma².

Siamo, quindi, disponibili a seguire questo colloquio collaborativo, e in tale contesto Le chiediamo di farci conoscere quali correttivi intende apportare ad un modello e ad un modus operandi che non solo non ha prodotto risultati, ma ha causato all’Amministrazione e a tutti i Colleghi onesti e laboriosi, danni incalcolabili.

In attesa di ricevere una gradita Sua risposta, La salutiamo con viva cordialità.

IL VICE RESPONSABILE NAZIONALE
DEL COORDINAMENTO “AMMINISTRAZIONI
ED ENTI DELLA FISCALITÀ”.

Dott.ssa Silena Cingolani



² Si veda l’impietosa interrogazione di 37 deputati del M5S, capofila l’attuale Presidente della Commissione Bilancio del Senato, Daniele Pesco (https://www.dirpubblica.it/public/allegati/1766/DanielePesco_2_01939_CAMERA_ITER_ATTO.pdf).

DIRPUBBLICA - Federazione del Pubblico Impiego – Coordinamento Amministrazioni ed Enti della Fiscalità -

Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma; tel.: +39 065590699; fax: +39 0681156896; cell. +39 3771813085

www.dirpubblica.it - sede@dirpubblica.it - dirpubblica@pec.it

C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004