



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

Via Nazionale n. 243, 00184, Roma
tel. 06/481.95.07 - salfi@confisal-unsal.it



AGENZIA DELLE ENTRATE

ESITO CONFRONTO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI SELEZIONE POER

Ad esito del confronto in merito alla “Definizione dei criteri di selezione per l’attribuzione delle posizioni organizzative di cui all’articolo 1, comma 93 della legge 27 dicembre 2017, n. 205”, pubblichiamo a seguire, la dichiarazione a verbale della CONFISAL - UNSA.

Dopo l’ennesimo confronto sul tema, ricordiamo il quarto nel giro di trenta mesi, la nostra Organizzazione esce rafforzata nella valutazione della necessità di “cambiare” le regole del gioco. In ragione di ciò,

“LA CONFISAL – UNSA

ritiene inadeguato l’assetto delineato dalla disposizione normativa d’interesse e dall’art. 18 bis del Regolamento di Amministrazione richiamati nel confronto in merito alla “Definizione dei criteri di selezione per l’attribuzione delle posizioni organizzative ex art. 1, comma 93 legge n. 205/2017”. In particolare,

alla luce anche degli elementi di chiarimento correlati con la Sentenza n. 164/2020 della Corte Costituzionale nonché degli approfondimenti tra le parti effettuati nelle tre precedenti tornate di confronto sul tema (di cui ai verbali di confronto del 1 agosto 2018 – 31 ottobre 2018 – 4 giugno 2020),

la CONFISAL – UNSA

ritiene fondamentale e necessario la predisposizione di una cornice generale di regole di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che individui principi per requisiti, criteri di accesso, livelli di responsabilità, livelli di retribuzione e modalità di rinnovo ovvero revoca, specificando altresì le regole applicabili al rapporto di lavoro di queste “figure” di Alta Responsabilità ed Alta Professionalità di Direzione e Coordinamento non dirigenziale.

Quanto sopra, quale elemento di riferimento per la successiva disciplina di dettaglio in relazione alla specificità operativa dell’amministrazione.

Solo attraverso gli opportuni indirizzi, che riguardano sia la parte datoriale che quella sindacale, può essere meglio regolato un modello organizzativo sempre più avanzato nonché salvaguardato il giusto livello tutorio, in termini di aspettative e diritti da un lato e di obblighi e responsabilità dall’altro.

L’esito del confronto, rispetto ad una materia strategica e di grande visione prospettica, potrebbe non rispondere al meglio alle esigenze di sistema ed ai percorsi di valorizzazione del personale, nella considerazione che ha già spaziato da una “procedimentalizzazione” di tipo “para concorsuale” (fase di attribuzione massiva degli incarichi) ad una scelta di leva esclusivamente datoriale (fase “cosiddetta” sperimentale).

Trasparenza massima e chiari elementi di oggettività possono aiutare a ridurre le diverse criticità ad oggi osservate. Nel contempo, per accedere a funzioni di alta specializzazione e/o responsabilità serve acquisire specifiche conoscenze che devono essere

“imparzialmente” vagliate dall’amministrazione. Questo deve essere patrimonio di tutti i colleghi ed a questo deve tendere l’intero sistema.

La CONFISAL – UNSA ha apprezzato tutti gli sforzi compiuti in questa sessione di confronto per “raguardare” delle linee guida che raccogliessero il contributo sindacale, ma in merito alla “prova scritta” ritiene che la stessa avrebbe dovuto avere un peso maggiore nella globale “architettura” definita, nonché una più articolata proposizione.”

Abbiamo notiziato i lavori in questione con diversi comunicati.

Le linee guida risultano certamente coerenti con i principi “acclarati” dalla Corte Costituzionale ovverossia che le POER, oltre ad avere ad oggetto funzioni di natura non dirigenziale e non estranee a quelle proprie della terza area, sono fisiologicamente “temporanee”.

In assenza di uno specifico “status”, condizione che ha legittimato, dal punto di vista costituzionale, le disposizioni di legge in vigore, la selezione “strutturata” anziché un iter para concorsuale trova piena “cittadinanza”, naturalmente a condizione che siano rispettati i principi di imparzialità, trasparenza ed efficienza.

Per la Suprema Corte la selezione dovrà tenere conto delle conoscenze professionali e delle capacità tecniche e gestionali, nonché delle valutazioni degli anni precedenti e, inoltre, per accedere a funzioni di alta specializzazione e/o di responsabilità serve acquisire specifiche conoscenze che devono essere vagliate dall’Amministrazione.

Per tutto quanto sopra e nella primaria considerazione politico-sindacale sottolineata con forza dalla CONFISAL – UNSA (sinteticamente **la creazione di una Area Quadri contrattualizzata**), l’Amministrazione, con il nuovo confronto sul tema, ha abbandonato i principii che hanno regolato l’attribuzione “massiva” delle posizioni come sviluppato nel corso del 2019 ed ha cercato di “svoltare” verso uno schema come quello della procedura sperimentale del giugno 2020.

Tutto il Sindacato e quindi anche la CONFISAL – UNSA ha esercitato il massimo livello di “moral suasion” finalizzato ad inserire ulteriori elementi di oggettività nonché altri aspetti legati a sensibilità diverse delle sigle. In alcuni casi le istanze sono state accolte, per altre no.

Per la CONFISAL – UNSA globalmente lo schema di linee guida ha punti di forza ma anche qualche punto di debolezza, in particolare, per quest’ultime, sull’aspetto della prova scritta.

Da un lato, si è riusciti a rendere autonoma la stessa prova scritta ma dall’altro lato, il tipo di prova e soprattutto il peso attribuito alla stessa rispetto alla valutazione del presidio tecnico delle funzioni da ricoprire, alla conoscenza pratica delle attività e degli aspetti gestionali legati, alle competenze organizzative e relazionali e, infine, alle valutazioni complessive, a parere della nostra Organizzazione poteva essere meglio valorizzata.

Così non è stato, ma noi abbiamo esercitato fino in fondo il nostro “mestiere” nelle “condizioni date”.

La declinazione futura dei criteri in esame fornirà ulteriori elementi di giudizio.

La delegazione CONFISAL – UNSA Sempreboni – Vitiello – Sorrentino.

IL COORDINATORE NAZIONALE

Valentino Sempreboni