

## DICHIARAZIONE A VERBALE DEL COORDINAMENTO CONFSAL - UNSA

CONFSAL – UNSA stigmatizza il metodo di relazione sindacale utilizzato dalla Parte Pubblica nella gestione del percorso dedicato alla definizione delle Linee Guida per l'attribuzione degli incarichi POER. Nella seduta sindacale del 12 novembre 2025, alle Sigle è stata anticipata l'intenzione di attuare, sulla materia, il Confronto di cui all'art. 5 CCNL. La declinazione di tale enunciato, tuttavia, si è sviluppata come segue:

- In data 10.12.2025 l'Amministrazione ha consegnato un primo documento recante la definizione di linee guida per l'attribuzione degli incarichi POER, documento pubblicato nella INTRANET aziendale nella sezione “diario di bordo”;
- Contestualmente, come riportato nello stesso Diario, *“ha chiesto alla parte sindacale di far pervenire a stretto giro proposte per iscritto, rispettando la struttura dell'articolato del documento trasmesso”*;
- CONFSAL-UNSA ha lavorato, anche durante le ferie natalizie, per realizzare nei tempi un documento orientato alla condivisione che tenesse conto delle diverse sensibilità, inviandolo all'Amministrazione, completo di allegati, in data 8 gennaio 2026;
- Parte Pubblica, nel pomeriggio del 13.1.2026 ha presentato alle OO.SS. un nuovo documento, che modifica radicalmente quello del 10.12.2025 e che dichiara definitivo e non modificabile, pur consentendo alle Sigle di esprimere propri commenti durante la stessa seduta;
- Al termine dell'incontro, durante il quale le Sigle sono riuscite comunque ad evidenziare alcune oggettive incongruenze, Parte Pubblica dichiara che invierà entro poche ore un'ultima stesura, sostanzialmente invariata se non nella correzione di alcuni refusi;
- Infine, in data 15.01.2026 l'Amministrazione ha inviato alle Parti Sociali un nuovo testo di linee guida che stravolge completamente lo stesso documento unilaterale del 13 gennaio, relativamente al quale: dichiara chiuso il confronto, non consente alcuna discussione e concede 24 ore di tempo per fornire le dichiarazioni di parte da inserire nel verbale di chiusura dei lavori.

Questa Organizzazione ha dovuto assistere, pertanto, a comportamenti che appaiono schizofrenici tenuto conto che ciò che era stato annunciato come Confronto è stato immotivatamente derubricato a mera Informativa. I Sindacati, infatti, in data 15 gennaio sono stati destinatari via posta elettronica di un documento inedito, sostanzialmente diverso da quelli portati al tavolo della discussione nei giorni precedenti, sul quale L'Agenzia non ha consentito la discussione e con il quale è stato dichiarato terminato il percorso sindacale. A mente dell'art. 5 CCNL, *il Confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare*. In questa occasione la Parte datoriale ha inteso, evidentemente, rappresentare che sul tema non intende valorizzare contributi diverso dal proprio, né perseguitare la condivisione delle scelte.

Destabilizzanti sono state, altresì, le continue e radicali modifiche unilaterali dello stesso documento susseguitesi nel giro di pochi giorni. Modifiche che non hanno contemplato nessuno dei contributi sindacali e che, anzi, hanno aumentato progressivamente la distanza dalle posizioni espresse dalle Parti Sociali.

Nel merito le nuove linee guida, in evidente “disallineamento” al D. Lgs. 150/2009 che all'art. 25 prevede che *“la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità”*, non assegnano nessuna

sensibile valorizzazione alle competenze professionali possedute in relazione a quelle richieste nelle posizioni da ricoprire. Nello specifico:

- Riducono a soli tre anni il periodo di osservazione delle performance agite dai candidati omettendo di considerare che ogni anno nello svolgimento di mansioni complesse merita una valorizzazione aggiuntiva;
- Equiparano le valutazioni conseguite nei vari ambiti professionali senza attribuire un valore sensibilmente diverso alle esperienze maturate nello svolgimento dello stesso incarico delle posizioni da ricoprire;
- Attribuiscono il medesimo punteggio per ogni anno di valutazione positiva a prescindere dal livello di valutazione riportata, equiparando prestazioni eccellenti a prestazioni adeguate, deprimendo le diverse sfumature di performance e con esse gli sforzi fatti dai candidati per raggiungere livelli di valutazioni superiori;
- Eliminano la prova scritta anche per i funzionari che non hanno mai ricoperto un incarico di responsabilità, con il risultato di rendere meno trasparente la procedura;
- Attribuiscono ben 29 punti su 33 complessivi alla prova orale senza attribuire un valore rilevante al percorso professionale, con l'effetto di aumentare la discrezionalità del valutatore e deprimere gli sforzi ed i sacrifici sostenuti negli anni da quanti si sono messi in gioco ed hanno intrapreso percorsi di carriera in qualità di capo team o di poer.

La scrivente Organizzazione Sindacale con il proprio documento “Proposta UNSA linee guida POER” che si allega alla presente e costituisce parte integrante del documento di sintesi dei lavori del confronto, ha proposto un diverso approccio alla procedura di individuazione delle posizioni di elevata responsabilità, che contemplasse un “doppio binario” in cui i tre aspetti quali: presidio delle funzioni, competenze organizzative e conoscenza pratica delle attività e degli aspetti gestionali legati all’incarico; fossero valutati:

- per i funzionari che hanno già svolto l’incarico di POER per almeno tre anni, attraverso l’utilizzo delle valutazioni POLARIS. Ciò in quanto il sistema POLARIS costituisce una certificazione delle capacità del funzionario di essere in grado o meno di svolgere quel ruolo e riesce a fotografare meglio di una prova di pochi minuti l’idoneità all’incarico;
- Per i funzionari che non hanno mai svolto un incarico, attraverso una prova orale integrata da uno scritto che non si basi essenzialmente su conoscenze nozionistiche ma indagini equamente anche le competenze organizzative, la conoscenza pratica dei processi e le capacità gestionali.

All’esito dell’osservazione dei tre aspetti sopra citati, per tutti i candidati indistintamente, è prevista la valorizzazione delle esperienze ed un colloquio motivazionale.

L’articolazione della prova, secondo la versione CONFSAL-UNSA, garantisce sempre la totale contendibilità delle posizioni, atteso che essa introduce solo un sistema di indagine delle competenze diversificato a seconda dei percorsi professionali esperiti; la procedura assegna un punteggio all’esperienza nel ruolo, ma consente a chi non lo ha mai ricoperto di dimostrare, nel colloquio, la propensione e le attitudini all’incarico che possono essere valorizzate con il giudizio della commissione.

La proposta UNSA valorizza, pertanto: lo spaccato professionale, gli anni di esperienza ed i livelli di valutazione ricevuti. In tal modo il sistema dei percorsi di carriera trova un suo bilanciamento. Il funzionario che si è speso per l’Amministrazione ed ha contribuito in maniera determinante al raggiungimento degli obiettivi di convenzione trova, nella valorizzazione delle performance in termini di punteggio all’interpello, il corretto riscontro da parte del datore di Lavoro dell’impegno profuso. Al contrario, la valorizzazione “infinitesimale” dell’impegno e della capacità di raggiungere gli obiettivi pretesi, che traspare

dalle linee guida varate unilateralemente dall'Agenzia, avranno il solo effetto di produrre frustrazione e sfiducia in quel “middle management” che pure a dire dell'Agenzia, almeno nelle versioni rassegnate il 10 dicembre ed il 13 gennaio al primo capoverso di pagina 3, erano dichiarate fortemente strategiche essendo riportato che “*le posizioni organizzative di cui all'art. 1, comma 93, della legge n. 205 del 27 dicembre 2017 sono ad oggi un istituto sempre più indispensabile nell'assetto organizzativo dell'amministrazione*”. Evidentemente il “sentimento” espresso non era così solido atteso che alla lettura della stesura definitiva del 16 gennaio, dobbiamo prendere atto che questa ultima posizione è stata espunta dal testo finale.