



## FEDERAZIONE CONFESAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

Via Nazionale n. 243, 00184, Roma  
tel. 06/481.95.07 - [salfi@confsal-unsa.it](mailto:salfi@confsal-unsa.it)



*Commento del Coordinatore Generale*

# AGENZIA DELLE ENTRATE POER ***"I NODI VENGONO SEMPRE AL PETTINE"***

Sul tema delle “POER” riteniamo opportuno fare una valutazione politica, come si dice, a “tutto tondo”, cominciando, però, dalla fine:

(conclusione della nostra valutazione)

**Ad ognuno il suo, nell’ambito e nel rispetto delle regole dell’ordinamento.**

**CONFSAL – UNSA ha espresso il proprio “pensiero”, le proprie valutazioni, e continuerà, come sempre, a fare la propria “parte”.**

**Ma con l’ultimo passaggio sul tema, lasciando da parte (con grande sforzo) tutte le considerazioni riguardanti un “confronto” certamente non ortodosso (?!), con aspetti poco “appropriati”, CONFSAL – UNSA ritiene non foriero di un “buon cammino” e di un “buon futuro” l’eccessiva discrezionalità di cui l’Agenzia delle Entrate ha voluto “dotarsi”.**

Ma entriamo nel merito.

Le POER nascono per volontà del “top management” delle Agenzie Fiscali, recepite dall’Autorità Politca attraverso la disposizione normativa di cui all’art. 1, comma 93, della Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (la Legge di bilancio 2018).

La citata norma individuava la figura delle “Elevate Responsabilità” ovvero la funzione di “Direzione e di Coordinamento non dirigenziale” intesa, in termini concreti, come una funzione di “middle management” in ambito Agenzie Fiscali.

La disposizione in oggetto veniva impugnata dinanzi alla Corte Costituzionale che “salva” l’assetto normativo dal sospetto di incostituzionalità stabilendo che le posizioni organizzative per lo svolgimento di incarichi di elevata responsabilità non sono qualificabili come posizioni dirigenziali.

Con la Sentenza n. 164 del 2020 la Corte non esclude, di fatto richiama, che la selezione dei soggetti cui attribuire le POER debba rispondere ai principi di imparzialità, trasparenza ed efficienza, e che per accedere a queste funzioni serve acquisire specifiche conoscenze che devono essere imparzialmente vagliate dall’amministrazione conferente.

**Il tutto alla luce del “dirimente” dato ovvero la ritenuta non stabilità dell’incarico che non comporta il conferimento di uno “status” all’interno delle Agenzie e quindi non impone il rispetto delle procedure concorsuali.**

In allegato un documento di analisi giuridica sul tema.

Il “nucleo” della questione in esame è tutto nella riportata declaratoria di non illegittimità costituzionale della norma d’interesse e nell’individuazione di ben quattro linee guida “unilaterali” nell’intervallo temporale 2018 – 2026 (Ruffini I – Maggiore – Ruffini II – Carbone).

Utile sottolineare che la figura “POER” non passa dalle regole contrattuali come invece si evidenzia con la creazione, “successiva” dal punto di vista temporale, dell’Area delle Elevate Professionalità ovvero una specifica Area contrattuale e, quindi, uno specifico “status” stabilito dal CCNL delle Funzioni Centrali 2019 - 2021, con l’evidente obiettivo generale di delineare e regolamentare la “Elevata Professionalità”.

Naturalmente la norma di legge e la regola contrattuale citate sono di pari grado nella gerarchia delle fonti, non sono in contrasto bensì rispondono “differentemente” alla funzione di “middle management” o, per meglio dire, ad una funzione “intermedia” nell’organizzazione.

La questione, pertanto, è chiarissima e la “portata” delle stesse disposizioni è altrettanto chiara, così come il ruolo della rappresentanza sindacale.

In sintesi le POER sono figure senz’altro “strategiche” dell’Area dei Funzionari, ma senza uno “status” giuridico e senza una “stabilità”, pur avendo fatto da “apripista” nell’azione amministrativa pubblica;

l’Area delle Elevate Professionalità, riconosciuta nel Contratto di Primo Livello di riferimento, stabilizza, invece, la figura medesima, riconoscendone “status” e “ruolo”.

La CONFSAL – UNSA, da sempre, ha espresso il proprio “pensiero” al riguardo, formalizzando le proprie “considerazioni” nei diversi Verbali di incontro sul tema delle “Linee guida del percorso di selezione per il conferimento degli incarichi relativi alle Posizioni organizzative previste dall’art. 1 comma 93, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

#### Linee guida che sono espressione unilaterale dell’Agenzia (legittimamente).

Naturalmente anche nell’occasione dell’ultima sessione di confronto-informativo (dicembre ’25 – gennaio ’26) la CONFSAL – UNSA ha “presentato”, formalmente, una propria “compiuta” proposta sul tema (che è stata divulgata e che richiamiamo integralmente).

Punti fondamentali della proposta la “valutazione” di coloro che si sono cimentati nell’esercizio della funzione e la “contendibilità” delle posizioni medesime, in base ad un documento della nostra Organizzazione dell’8 ottobre 2025 inviato alla Direzione dell’Agenzia (nel quale si parlava, tra l’altro, di un “doppio binario”, nei termini meglio specificati nella nota stessa che si richiama integralmente – e questo per onore della verità!).

Alla luce delle riportate considerazioni, la scelta tra “POER” ed “AREA ELEVATE PROFESSIONALITA” è una scelta non solo “politica”, subordinata anche se non soprattutto ai necessari finanziamenti, bensì legata anche alla volontà datoriale di disporre di una potente “leva gestionale”, “concedendo” poco spazio alla Rappresentanza dei lavoratori che, comunque, si è cimentata nella materia perché meritevole della massima attenzione. CONFSAL – UNSA ha individuato criticità ed ha fornito utili contributi, adempiendo al mandato ricevuto, pur nei limiti, appunto, del sistema relazionale.

**Abbiamo richiamato l’importanza fondamentale della “VALUTAZIONE” e difeso la “CONTENDIBILITÀ”.**

Al riguardo, sempre come Coordinamento CONFSAL – UNSA, abbiamo auspicato, con la nota sopra richiamata, una “NORMA DI RACCORDO” che, in concreto, possa delineare uno specifico percorso che nei diversi “passaggi professionali” abbia come obiettivo finale la dirigenza “domestica”.

**Un “compiuto” modello che esalti al meglio il ruolo strategico delle diverse strutture della macchina fiscale.**

**RITENIAMO QUESTO OBIETTIVO FONDAMENTALE,  
ANCHE NELL'OTTICA DELLA DECLINAZIONE DELLA "RIFORMA FISCALE"**

Registreremo l' "appeal" delle nostre proposte, consapevoli che il futuro sarà certamente condizionato dal "sentiment" dei colleghi (di tutti i colleghi, funzionari e poer) e, quindi, dalla capacità di rappresentanza sindacale e dalla "vision" del top management delle Agenzie Fiscali, in relazione al mandato dell'Autorità Poltica.

Pertanto, ad ognuno il suo, nell'ambito e nel rispetto delle regole dell'ordinamento.

Noi abbiamo espresso il nostro "pensiero" e continueremo, come sempre, a fare la nostra parte, ma CONFSAL – UNSA ritiene non foriero di un "buon cammino" e di un "buon futuro" l'eccessiva discrezionalità di cui l'Agenzia ha voluto "dotarsi".

Ai posteri l'ardua sentenza.

Roma, 20 gennaio 2026

IL COORDINATORE GENERALE  
Valentino Sempreboni