



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

POER E NON SOLO!

Concluso il 16 maggio 2022 il confronto tra le OO.SS. e la Direzione del Personale dell'Agazia delle Entrate in merito alle *"Indicazioni per il rinnovo degli incarichi relativi alle Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità, Alta Professionalità o Particolare Specializzazione previste dall'art. 1, comma 93 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205."*

Come da note formalizzate alla Direzione nonché dalle dichiarazioni espresse al tavolo, la nostra Organizzazione Sindacale ha inserito a Verbale i dubbi espressi in materia.

In particolare, la CONFISAL - UNSA condivide la valorizzazione dell'istituto del rinnovo, possibilità prevista per legge e declinata nel Regolamento di Amministrazione, per i titolari di incarico che hanno riportato una valutazione positiva.

Scelta coerente con un approccio organizzativo che ha adottato, da anni, un sistema di misurazione e valutazione della performance.

Se è vero, come affermato in numerosi documenti dell'Agazia, che la valutazione è una leva di sviluppo del valutato, allora questa deve assumere un ruolo centrale nei rinnovi degli incarichi che non possono passare solo attraverso sistemi di selezione continua.

Tuttavia questa Organizzazione Sindacale ha espresso dissenso sul metro di giudizio che Parte Pubblica intende adottare per determinare la cosiddetta "valutazione positiva".

Dalla lettura del documento (rivisto) presentato alle OO. SS. si evince che l'aspetto fondamentale della valutazione diventerebbe il "profilo delle competenze", relegando in secondo piano il "profilo dei risultati", che al contrario costituiscono l'elemento essenziale della performance in quanto unico aspetto oggetto di convenzione con il MEF.

Adirittura si decide che la POER verrà rimossa dall'incarico laddove abbia ricevuto una valutazione non ancora adeguata anche su una sola delle competenze osservate.

Si tratterebbe, ad esempio, di quel Responsabile che per tutti gli anni di svolgimento dell'incarico ha raggiunto tutti gli obiettivi di budget, tutti gli obiettivi qualitativi ed è risultato adeguato su ben 4 delle 5 *soft skills* osservate tra i cluster: PENSIERO, AZIONE, RELAZIONE, LEADERSHIP, IMPEGNO ORGANIZZATIVO.

Secondo CONFISAL-UNSA l'incarico deve essere rinnovato a coloro che hanno ricevuto una valutazione complessiva almeno pari ad "adeguato".

È noto che, all'esito della misurazione, il valutato riceve un documento formale recante un cosiddetto "PUNTEGGIO FINALE" a cui è associato un unico valore che sintetizza la performance complessiva, ponderando i valori espressi in termini di Obiettivi ed in termini di Competenze restituendo un unico giudizio tra: non ancora adeguato, adeguato, più che adeguato, eccellente.

Anche apprezzando la sola semantica, un giudizio complessivo pari ad "adeguato" evidenzia l'idoneità a ricoprire quell'incarico; appunto l'adeguatezza al ruolo con la conseguenza di suscitare la legittima aspettativa di conferma nella posizione da parte del valutato.

Nel merito, una POER che ha raggiunto valutazioni **non ancora** positive su uno solo degli SKILL in tema di competenze, ma ha ricevuto una valutazione globale di "adeguato" è un funzionario che ha espresso molteplici attitudini, pur evidenziando ambiti di miglioramento su una soltanto delle tante caratteristiche della griglia; piccole lacune in una sola delle competenze osservate che ben potrebbe aver colmato nel triennio considerato.

In tal caso l'Agenzia perderebbe un funzionario che nel ruolo ricoperto ha nel tempo migliorato ed affinato la propria "*performance*" individuale a tutto danno della funzionalità delle strutture.

Il criterio individuato non è coerente, pertanto, con lo scopo ultimo della valutazione che ha anche (se non soprattutto) la funzione di evidenziare al valutato le aree di miglioramento per favorirne la crescita nel tempo.

Reputiamo, quindi, non adeguato un approccio distante dalle attese dei soggetti coinvolti, dopo tre anni di svolgimento dell'incarico e, per giunta, alla vigilia della chiusura delle valutazioni per l'anno in corso.

Le diverse modifiche (unilaterali) intervenute nell'ambito della selezione, gestione e rinnovo delle POER, dalla istituzione delle figure ad oggi, confermano l'esigenza, da sempre espressa dalla CONFISAL – UNSA, di superare l'esperienza delle Posizioni di cui all'art. 1 c. 93 Legge n. 205/2017 ed approdare all'attuazione della IV Area Contrattuale che saprà regolare meglio il rapporto di lavoro delle figure di elevata responsabilità.

Nel corso della riunione è stato ribadito l'evidente "sfilacciamento" tra la Direzione Centrale e le Direzioni Regionali, forse perché sono "tanti" i datori di lavoro a cui fare riferimento in materia di smart working e sicurezza (e non solo).

Non sempre le indicazioni individuate a livello centrale con la fondamentale collaborazione del Sindacato (Sistema delle Relazioni Sindacali) si traducono in soluzioni condivise con le OO.SS territoriali. Forti i malumori dei colleghi su "fasce di contattabilità", su giorni di "smart" e soluzioni di salvaguardia della sicurezza.

Ricordiamo che nonostante la transitorietà (unilaterale) di alcuni passaggi, **in attesa dell'apertura dei lavori sul tema del lavoro agile come declinazione del nuovo CCNL**, appare incongruo (e non corretto) dilatare la fascia "contattabile" che traduce il lavoro agile in un telelavoro domiciliare (che sono contrattualmente "istituti" diversi).

Anche sulla sicurezza, il tema strategico deve necessariamente essere condiviso, perché si spera di uscire dalla “pandemia” ma il momento è estremamente delicato su livelli di contagio e misure di protezione (scelte diverse tra lavoro pubblico e lavoro privato, soluzioni diverse tra amministrazioni).

A nostro parere non sono ammesse soluzioni che abbassano la soglia del rischio, lì dove necessario vanno trovate utili soluzioni.

La delegazione CONFISAL – UNSA ha chiesto, inoltre, lo stato dell’arte su due temi “a cuore” dei colleghi ovvero passaggi economici e passaggio dalla seconda alla terza area.

Sul secondo aspetto la Direzione ha confermato che le diverse Commissioni stanno lavorando “alacremenente”. In una decina di giorni dovremmo avere informazioni sia sulle convocazioni sia sulle materie oggetto di specifica attenzione.

Sul tema dei passaggi economici, avendo ricordato l’obiettivo dei due “step” nel corso del corrente anno, l’Agenzia aggiornerà il tavolo al prossimo incontro di giovedì.

Dobbiamo fare in modo che la graduatoria esca prima della pausa estiva affinché si proceda alla negoziazione ed al completamento del secondo “step” in tempo utile (riferimento 2022 per la decorrenza dell’attribuzione della nuova fascia).

(La Delegazione Confisal-UNSA - Sempreboni, Vitiello e Sorrentino)

Cordiali saluti.

Roma, 17 maggio 2022

**IL COORDINATORE NAZIONALE
Valentino Sempreboni**