



Articolo 1, comma 93 della legge 27 dicembre 2017, n. 205
Definizione dei criteri di selezione per l'attribuzione delle posizioni vacanti

VERBALE DI CONFRONTO DEL GIORNO 1 MARZO 2021

Il 4 giugno 2020 è stato definito il verbale del Confronto con le OO.SS. delle Aree professionali in ordine alle procedure di selezione dei funzionari a cui affidare gli incarichi di Posizione organizzativa ai sensi della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

In tale sede, con la posizione contraria della O.S. USB, si era infatti convenuto di applicare la procedura di selezione descritta nelle Linee guida allegate al citato verbale in via sperimentale e che, al termine della sperimentazione, il tavolo di confronto sarebbe stato nuovamente convocato per individuare regole generali, condivise, valide a regime dal 1° gennaio 2021.

A tal fine l'Agenzia l'11 febbraio ha riavviato il tavolo di confronto, proseguito poi il 22 febbraio, presentando alle OO.SS. una nuova proposta di selezione, costruita sulla base dell'esperienza offerta dalla procedura sperimentale applicata nel corso del secondo semestre 2020 (sono state bandite 23 procedure, per un totale di 63 posizioni) con efficacia e trasparenza.

Sulla bozza presentata dall'Agenzia si è aperto dunque un ampio e approfondito dibattito e confronto, durante il quale le OO.SS. hanno espresso osservazioni e critiche, formulando anche proprie proposte.

L'Agenzia, accogliendo alcune richieste e proposte avanzate dalle OO.SS., ha presentato in data odierna la bozza finale delle linee guida che fissano i criteri di selezione per l'affidamento degli incarichi in argomento (allegato 1).

Terminate le informazioni fornite dall'amministrazione, seguono gli interventi delle OO.SS.

CISL FP, pur apprezzando la recezione delle proposte fatte al tavolo di confronto in merito alla Posizioni Organizzative di elevata responsabilità, di cui alla legge n. 205/2017, ritiene necessario regolare in maniera più puntuale il loro modello organizzativo.

Nella fattispecie, la CISL FP ritiene che i criteri di conferimento e revoca delle Posizioni debbano essere adottati prevedendo un maggiore coinvolgimento preventivo delle Organizzazioni sindacali, al fine di aumentare la trasparenza delle procedure e l'obiettività nell'assegnazione degli incarichi, riconoscendo le effettive competenze, posizioni e funzioni di responsabilità e di coordinamento ricoperte nell'Agenzia.

Ritagliare al semplice confronto la questione, si ritiene non sia utile ai fini del riconoscimento della legittima aspettativa di percorso professionale dei colleghi.

La CISL FP ribadisce che il percorso di attribuzione delle Posizioni debba essere disciplinato secondo canoni e criteri evidenti, da non lasciare spazi a dubbi di sorta, in capo ai candidati, in merito alla loro concreta applicazione. E' parere della CISL FP che tale obiettivo potrebbe non essere raggiunto in assenza di una graduatoria finale, in cui confluisca il punteggio complessivo, dato dai titoli di studio, dall'esperienza professionale e dalla votazione ottenuta nel corso della prova scritta e colloquio.

Rendere equivalenti, ai fini dell'attribuzione dell'incarico, le posizioni dei candidati all'interno di ciascun range, indipendentemente dal punteggio ottenuto, secondo la CISL FP attribuisce una scarsa imparzialità al percorso di valutazione.

E tale constatazione è confermata dalla metodologia con cui si formano le "valutazioni qualitative" dei candidati, che, secondo le Linee guida, devono tener conto di una serie di parametri, quali la criticità del ruolo e la specificità del contesto territoriale.

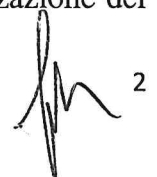
La stessa considerazione del dirigente di vertice, effettuata anche sulle "professionalità concretamente disponibili", secondo la CISL FP, rende il percorso di conferimento Poer ancora distante da una valutazione oggettiva della procedura

CONFSAL-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 CONFSAL - 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



2

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 gestionale sostanzialmente 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 CONFESAL – UNSA ha apprezzato tutti gli sforzi compiuti in questa sessione di confronto per “raggiungere” 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.

La **FLP Ecofin/Agenzie Fiscali** considera il presente confronto chiuso in modo fortemente negativo per i motivi di seguito esposti:

- Sono del tutto assenti le prospettive per queste figure professionali che continuano a restare precarie. La FLP aveva chiesto vi fosse una dichiarazione di principio con la quale le parti condividessero l’esigenza di dare una cornice contrattuale stabile alle POER le quali, attualmente, sono regolate solo dalla Legge. È evidente che l’Agenzia delle Entrate preferisce continuare a tenere nella precarietà lavoratori che meriterebbero una disciplina giuridica stabile e duratura;
- La FLP, condividendo che vi siano state criticità nella procedura di conferimento POER del 2019, ha strutturato una proposta di percorso virtuoso che prevedeva di coniugare l’autonomia di conferimento dell’amministrazione con la responsabilità per le scelte compiute. La FLP ritiene però che non si possa e non si debba buttare quanto di buono emerso dalla procedura del 2019, in primis gli elementi di trasparenza sconosciuti precedentemente. La scelta dell’amministrazione nega invece questi principi prima di tutto riducendo drasticamente la partecipazione del personale alle procedure, riservata a coloro che hanno tre anni di esperienza nello stesso settore e rinunciando così a selezionare i migliori in favore di scelte quasi “dinastiche” che favoriscono solo chi ha già lavorato in determinati settori precedentemente. In un’amministrazione che di fatto non fa formazione, penalizzare a prescindere i lavoratori che per motivi e volontà personali acquisiscono competenze che l’Agenzia nemmeno conosce è fortemente limitante sia per l’amministrazione che per i lavoratori ed è sintomo di una volontà che punta a predeterminare le scelte anziché effettuarle con la trasparenza necessaria. Lo stesso rifiuto a prevedere una prova scritta con domande a risposta multipla, sbarrante –



che avrebbe reso vieppiù inutile lo sbarramento in base alle attività precedentemente svolte – è il segnale che si vuole andare verso l'arbitrio e non verso l'autonomia di scelta, riservandosi di selezionare anche personale che ha dimostrato di non possedere le competenze di base per accedere agli incarichi. Qualora le stesse regole fossero state in vigore nel 2019 oggi più di metà degli audit manager selezionati e molte delle POER soprattutto degli Uffici Territoriali non avrebbero potuto partecipare alla selezioni, con grave nocumento per l'Agenzia;

- Nel verbale non sono chiare le condizioni previste per il rinnovo degli incarichi. Per assurdo, in base al verbale proposto dall'Agenzia delle Entrate potrebbero essere prorogati incarichi valutati completamente inadeguati e, al contrario, non prorogati quelli valutati in modo più che adeguato. Un altro segnale che l'Agenzia non vuole autonomia e responsabilità ma semplicemente scegliere arbitrariamente e senza dare conto né all'esterno né all'interno dell'organizzazione.

In estrema sintesi, ciò che emerge a parere della FLP è che vi è un "ritorno al passato" con il quale l'Agenzia valuta completamente negativa la breve stagione di trasparenza e, anziché, come dichiarato più volte, limitarsi alla manutenzione delle procedure del 2019 eliminando le criticità emerse, tenta di sostituirle con una nuova, inaccettabile, stagione di arbitrio puro e semplice che non seleziona i migliori, seppure in condizioni di razionalità limitata, nella trasparenza ma intende semplicemente tornare a processi di cooptazione che prescindono dalle competenze acquisite.

D'altro canto, la deriva si è già vista in alcune delle procedure di conferimento avvenute da giugno a queste settimane, scarsamente presidiate dalla DC RUO, che hanno dato luogo a scelte discutibili sia sul piano delle procedure (commissioni, domande, prove scritte) che delle scelte di conferimento e hanno fortemente minato il clima interno in alcune regioni

È una forte delusione per la FLP che ha dato tutta sé stessa per coniugare giustizia e trasparenza nell'interesse non solo dei lavoratori che dell'organizzazione, non intende essere complice di siffatto sistema e pertanto lo contrasterà in ogni sede, nessuna esclusa.

Prendiamo atto, come **FP CGIL**, della proposta finale dell'Amministrazione con la quale si conclude, per noi in modo non soddisfacente, il confronto avviato in merito alla selezione delle Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità, di cui alla Legge 205/2017.

Due i principi generali e fondamentali condivisi al Tavolo di confronto tra Amministrazione e Organizzazioni sindacali:

- Che la procedura di selezione dovesse trovare un equilibrio tra cinque esigenze cardine (snellezza della procedura selettiva, efficacia della selezione, trasparenza del percorso selettivo, contendibilità ed accessibilità delle posizioni);



- Che la gestione della procedura dovesse tenere conto nel concreto delle criticità e degli elementi che hanno caratterizzato positivamente le due distinte procedure già svolte per la selezione delle POER a decorrere dal 2019.

Riteniamo che solo una prova scritta forte, basata su domande a risposta chiusa, su argomenti tecnici specifici, a valutazione autonoma e preponderante rispetto al colloquio possa realizzare un equilibrio tra quei principi.

L'Amministrazione ha invece optato per una prova scritta diversa per tipologia -la cui valutazione rischia di apparire potenzialmente troppo discrezionale e comunque con un punteggio di scarso rilievo rispetto al punteggio complessivo a cui contribuisce un colloquio-non funzionale ad assicurare un livello riconoscibile di contendibilità e trasparenza.

L'effetto indotto di una procedura selettiva così strutturata potrebbe determinare da un lato lo svilimento del contenuto professionale della POER (assunzione temporanea di responsabilità derivante dalle professionalità acquisite e dal loro potenziale di sviluppo) e, non secondariamente, la percezione agli occhi dei colleghi di un deficit di autorevolezza derivante da un percorso selettivo avvertito come "viziato".

Quindi, pur apprezzando l'approccio dialogante della delegazione dell'Agenzia, per le ragioni sinteticamente esposte valutiamo di non poter condividere il contenuto della proposta dell'Amministrazione.

CONFINTESA Nel corso dei vari confronti avuti sull'argomento, pur consapevoli del fatto che la materia in questione è soltanto oggetto di confronto sindacale, ConfIntesa ha manifestato forti perplessità, in primo luogo, sulla previsione dell'ulteriore requisito di partecipazione dei tre anni di esperienza in attività coerenti con la posizione organizzativa messa ad interpellò, poiché si tratta di un requisito nuovo e, soprattutto, più restrittivo rispetto al requisito previsto dalla legge istitutiva e dal regolamento di amministrazione per la partecipazione alle procedure selettive, e cioè l'appartenenza alla terza area funzionale da almeno cinque anni. Abbiamo sostenuto che si tratta di un requisito illegittimo, perché impone una limitazione alla partecipazione non prevista dalla legge istitutiva delle POER e si pone in palese contrasto con il principio generale del favor participationis, creando una illegittima disparità di trattamento tra i funzionari di terza area. In virtù di ciò, abbiamo proposto all'Amministrazione che sarebbe stato più giusto trasformare questo requisito in un requisito di valutazione (e non di partecipazione), al fine di garantire il diritto di tutti i funzionari di terza area, interessati, di poter partecipare e di essere valutati con un punteggio in base agli anni di esperienza maturati nelle specifiche attività. Abbiamo anche evidenziato alcune criticità emerse nel corso di alcune procedure, come ad esempio il fatto che alcuni funzionari già titolari di POER partecipassero ad altre procedure selettive per altre posizioni organizzative correlate ad altri uffici, con conseguente conferimento di nuovi incarichi, trasformando quindi, di fatto, le procedure selettive di interpellò in procedure di mobilità interna delle POER. Abbiamo anche suggerito di



evitare di nominare, come componenti esperti delle commissioni d'esame, funzionari di terza area già titolari di POER per la medesima posizione organizzativa oggetto delle procedure selettive. Riteniamo, infatti, che tali funzionari, nella duplice posizione di esaminatori e titolari di un interesse a partecipare alle procedure selettive per le medesime posizioni organizzative, si trovino in una posizione di palese conflitto di interessi.

UILPA ha sempre auspicato che, malgrado le POER fossero state introdotte e finanziate per legge, si potesse definire, attraverso la piena contrattazione con il Sindacato, una "visione complessiva e funzionale" delle nuove figure professionali sia con riferimento alla chiara definizione del ruolo, delle funzioni e della posizione nell'organizzazione degli uffici dell'Agenzia (posizione chiave tra la governance dirigenziale e le altre figure professionali artt. 17 e 18 CCNI, ecc.) sia con riferimento ad una necessaria regolamentazione del rapporto di lavoro e, appunto, ai criteri di selezione e conferimento degli incarichi.

UILPA ha evidenziato la necessità che i criteri di selezione e conferimento, oltre ad essere quanto più trasparenti possibili, avrebbero dovuto avere una vigenza "a regime" per un significativo lasso di tempo affinché tutti i colleghi interessati potessero, nella chiarezza e certezza delle regole, il loro legittimo affidamento rispetto alla possibilità di partecipazione alle selezioni ed all'assegnazione degli incarichi. Purtroppo, quanto auspicato, fino ad oggi, è avvenuto in modo assolutamente parziale. Basta evidenziare, infatti, la circostanza che quella odierna costituisce la quarta rimodulazione dei criteri in poco più di due anni.

È chiaro che, tale contesto, non agevola la piena condivisione (tra Sindacato ed Agenzia ma anche tra sigle sindacali) delle soluzioni da adottare ma, seppur non si tratta di materia oggetto di contrattazione, come UILPA non ci siamo sottratti a formulare le nostre coerenti proposte affinché la procedura di selezione acquisisca maggiori elementi di tutela per i colleghi interessati.

Come UILPA apprezziamo la disponibilità e la condivisione dell'Agenzia nel recepire alcune nostre rilevanti proposte che senz'altro migliorano le ipotesi inizialmente discusse.

Ricordiamo che l'alveo del confronto sindacale è costituito dall'impianto complessivo dei criteri di selezione introdotto lo scorso giugno 2020 e, quindi, sulla base dell'impostazione già definita in quel contesto, l'odierno confronto è apparso proficuo nei termini di una "manutenzione" che consentirà il superamento di alcuni aspetti negativi che la sperimentazione dei mesi scorsi aveva rilevato.

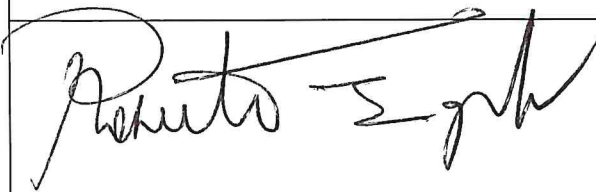
Infine, UILPA esprime condivisione in merito al richiamo nel disciplinare della possibilità del rinnovo dell'incarico alla scadenza del triennio se viene riportata una valutazione positiva (come previsto dall'art. 18 bis del Reg.to Agenzia). Tuttavia, al fine di avere regole chiare e definite per tempo, a garanzia di tutti i lavoratori, ritiene necessario che si debbano definire, quanto prima, i criteri e le concrete condizioni che possono determinare l'effettivo rinnovo in



coerenza con quale grado di valutazione e di automatismo o meno esso dovrà avvenire a scadenza dell'incarico; sul presupposto, peraltro, che ancora oggi non risulta chiaro né è mai stata resa informativa di quale sia il sistema di valutazione da applicare alle P.O.E.R..

La organizzazione USB è assente.

Roma, 1 marzo 2021

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
	CISL FP	FIRMATO
	FP CGIL	FIRMATO
	UIL PA	FIRMATO
	FED. CONFSAL-UNSA	FIRMATO
	FLP	FIRMATO
	USB PI	ASSENTE
	FED. NAZ.LE INTESA FP	FIRMATO