

**LINEE DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO E ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CUI
ALLA LEGGE N.205/2017**

VERBALE DI CONFRONTO DEL GIORNO 31 OTTOBRE 2018

tra i rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del
Comparto Funzioni centrali e del CCNL della Dirigenza- Area VI

LINEE DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO

Vengono illustrati i principi che ispirano una modifica degli assetti organizzativi delle strutture centrali:

- 1) Semplificare e ridurre le strutture centrali;
- 2) Rafforzare le sinergie sul piano dell'interpretazione e dell'attività di consulenza;
- 3) Rafforzare il coordinamento tra le Divisioni.

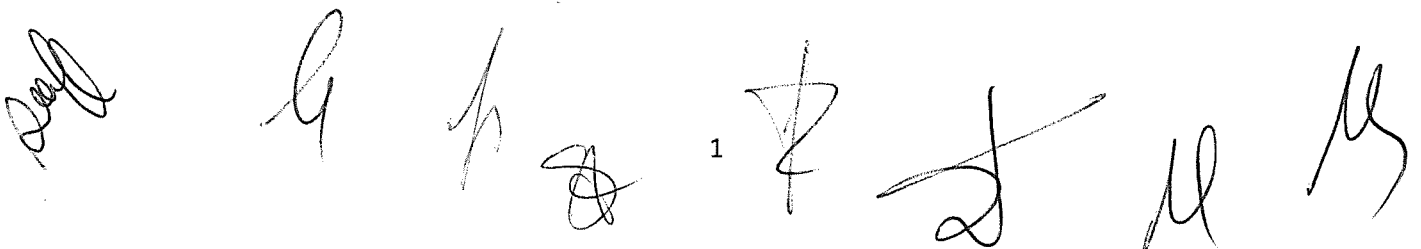
Per rispondere alle seguenti esigenze, è prevista la soppressione della Direzione Centrale Coordinamento normativo, con attribuzione alla Divisione Contribuenti delle attività di interpretazione normativa; inoltre è prevista la soppressione della Direzione Centrale Affari generali ritenendo più adeguato attribuire la gestione dei progetti inter-funzionali alla Divisione Risorse.

Verrebbe infine istituita una struttura, in staff al Direttore dell'Agenzia, di coordinamento generale delle strutture centrali.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CUI ALLA LEGGE N.205/2017

Il 1 agosto 2018 è stato definito il verbale del *Confronto* con le OO.SS. delle Aree professionali in ordine ai nuovi assetti organizzativi e all'istituzione delle Posizioni organizzative previste dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205;

In tale sede, con particolare riferimento alle modalità di selezione dei candidati, l'Agenzia aveva previsto i seguenti criteri generali anche sulla base delle proposte di parte sindacale:



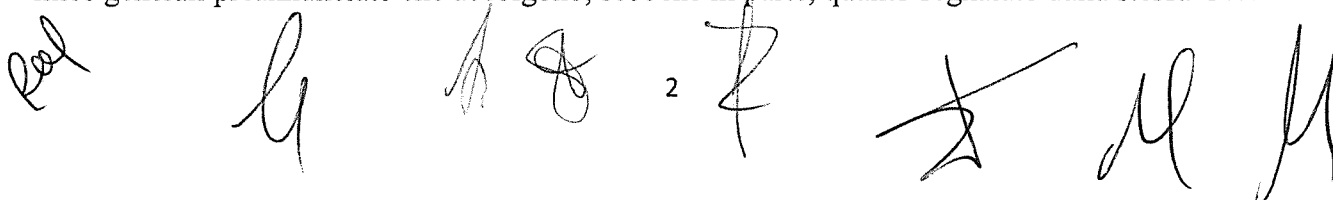
1

- ammissione alle selezioni per i funzionari di Terza Area con almeno cinque anni di servizio e con almeno il diploma di scuola media superiore ;
- possibilità di presentazione fino a due candidature;
- selezione articolata in:
 - valutazione dei titoli di studio e delle specifiche esperienze professionali nel settore di attività per il quale è manifestata la disponibilità al conferimento dell'incarico, cui è assegnato un peso pari al 50% del punteggio complessivo attribuibile;
 - colloquio finalizzato a valutare il presidio tecnico, le conoscenze delle attività, delle responsabilità, degli aspetti gestionali e delle competenze organizzative legate all'incarico per il quale è manifestata la disponibilità al conferimento; al colloquio è assegnato un peso pari al 50% del punteggio complessivo attribuibile.
 - attribuzione a ciascun candidato di un massimo di 30 punti.

In data odierna l'Agenzia informa le OO.SS. che le suddette modalità di selezione dei candidati saranno integrate con una prova scritta avente il medesimo peso della prova orale, al fine di inserire un ulteriore rafforzamento qualitativo della selezione stessa. Conseguentemente il punteggio massimo attribuibile ai candidati sarà di 45 punti.

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

- **UIL PA**, nel prendere atto di quanto comunicato dall'Agenzia e dei limitati spazi di confronto sulla materia che la legge non riserva alla contrattazione, **evidenzia che la definizione delle nuove figure professionali delle POER (quasi 1500 incarichi) costituiranno il nuovo assetto della governance dell'Agenzia; pertanto, la selezione di tali figure, oltre a rispondere, ovviamente, a principi di trasparenza ed imparzialità, debba essere giuridicamente sostenibile rispetto alla natura di tali incarichi affinché si evitino contenziosi** che possano essere "demolitivi" dell'intero impianto delle POER. **Chiede che vengano preventivamente chiariti e massimamente pubblicizzati i criteri di selezione che dovranno essere costanti nel tempo e pertanto facilmente replicabili anche in occasione dei futuri rinnovi degli incarichi con attenzione anche alla durata di "validità" della graduatoria.** **UIL PA, inoltre, conferma le ulteriori preoccupazioni già espresse in occasione del precedente confronto conclusosi con il verbale del 1° agosto u.s., relative all'incertezza delle norme contrattuali (di fatto inesistenti) applicabili sotto il profilo dell'ordinamento professionale alle POER (contratto dirigenti o aree professionali) e ritiene, quindi, necessario che il tutto possa essere definito in sede di contrattazione integrativa e/o in sede di contrattazione nell'ambito degli indirizzi sul rinnovo dell'ordinamento professionale previsti dall'art. 12 del CCNL Fc.** In merito alle rappresentate modifiche organizzative degli Uffici Centrali che l'Agenzia apporterà al recente riassetto che era stato definito con atto direttoriale n. 245401 del 3.11.2017, la UIL PA condivide le linee generali preannunciate che accolgono, sebbene in parte, quanto segnalato dalla stessa O.S. con

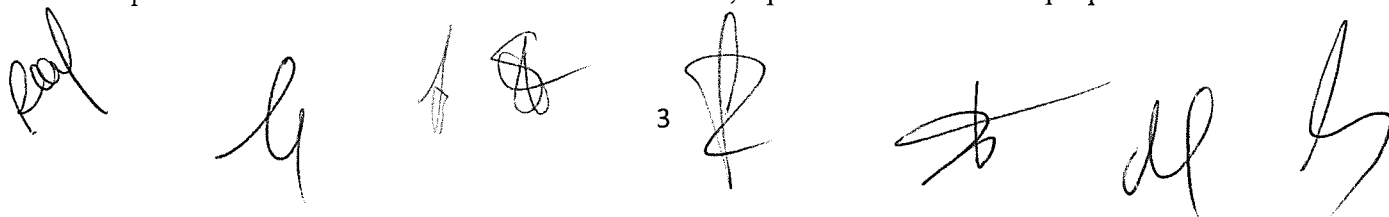

 The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Rob', followed by a large stylized 'G', a signature that looks like 'A. G.', a small number '2', another signature, and finally two more signatures on the right side.

specifico documento di sintesi trasmesso al vertice dell'Agenzia. Resta, comunque, in attesa di conoscere, nel dettaglio, la rimodulazione delle competenze tra le strutture delle Direzioni Centrali nonché la conseguente rimodulazione della "pesatura" degli Uffici. Con riferimento al riscontro fornito dall'Agenzia alle ulteriori richieste di rettifica della pesatura di alcune strutture dell'Agenzia e della soppressione di importanti settori/reparti delle Direzioni Provinciali, formulate dalla UIL PA con ulteriori specifici documenti, l'O.S. stessa ribadisce le forti perplessità nell'oggettività e nella pertinenza dei criteri adottati nella "pesatura" delle strutture dell'Agenzia - tra dirigenziali, POER e P.O. ex artt. 17 e 18 CCNI - ed evidenzia come la prevista soppressione di 38 Reparti/Settori Servizi Tecnici (Area Servizi Estimativi e OMI) determinerà forti criticità anche in termini di efficienza delle delicate funzioni che saranno assegnate alle nuove strutture che opereranno accorpate su due Direzioni Provinciali limitrofe.

- **CONFSAL/UNSA** prende atto dell'informazione fornita, auspicando tuttavia che la procedura per la selezione delle POER non venga eccessivamente appesantita per consentirne la rapida conclusione. Aggiunge che deve essere conciliata l'ampia opportunità offerta ad una consistente fascia di personale con le positive valutazioni ed i risultati ottenuti da coloro che hanno esercitato ed esercitano funzioni di coordinamento e di direzione. La inattaccabilità della procedura non è salvaguardata da qualunque soluzione adottata. Solo la creazione dell'area quadri contrattualizzata elimina criticità e problemi. Su questo specifico aspetto la Federazione Confsal-Unsa è già a lavoro anche sul tavolo ARAN. Come già sottolineato in altra sede si manifestano criticità sia sulla organizzazione centrale che periferica come a titolo d'esempio sul settore territorio, in particolare sulla soppressione dei reparti servizi tecnici (in diverse realtà provinciali), che svolgono specifiche funzioni che nulla hanno a che fare con il requisito dimensionale quando piuttosto con la conoscenza approfondita della realtà territoriale. Si ribadisce la necessità, come già evidenziato nel precedente confronto di un tavolo permanente per tutti gli approfondimenti organizzativi.

- **FP CGIL** richiama l'attenzione sulla necessità di contemperare l'esigenza di trasparenza e inattaccabilità della procedura con l'esigenza di garantire la funzionalità degli uffici, tenendo conto della professionalità che i colleghi in questi anni hanno espresso in ogni settore, contribuendo a portare avanti le attività dell'Agenzia. Ritiene pertanto necessario determinare un percorso unico di valorizzazione professionale di tutti gli incarichi di responsabilità, sia quelli di natura contrattuale sia quelli previsti per legge. In prospettiva è fondamentale individuare un'area specifica per le posizioni di elevata responsabilità, rappresentando queste un punto organizzativo significativo per il funzionamento degli uffici. Per quanto riguarda la riorganizzazione dell'Agenzia non è più rinviabile, dopo sei anni dall'accorpamento, l'unificazione organizzativa, salvaguardando le specificità e professionalità delle due ex Agenzie.

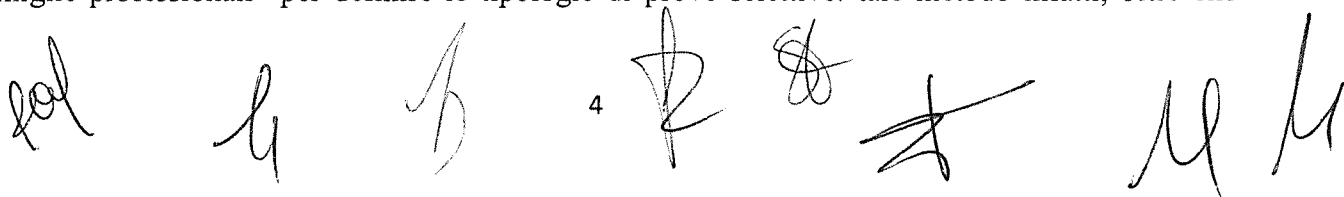
- **FED.INTESA** accoglie con favore la previsione di una prova scritta, precisando che dovranno essere previsti criteri certi e non discrezionali, pur ribadendo la propria contrarietà



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right. A small number '3' is visible between two of the signatures.

sull'individuazione di queste figure professionali considerato che il 25 ottobre sono iniziati all'ARAN i lavori della Commissione Paritetica sui sistemi di classificazione professionale prevista dall'art. 12 del CCNL Funzioni Centrali che dovrà individuare le nuove figure professionali;

- **UNADIS**, evidenzia che il legislatore ha previsto una procedura di selezione e non una procedura concorsuale e che sia necessario evitare di aggravare il procedimento selettivo con meccanismi e modalità tipici invece del procedimento concorsuale, quali l'esperimento di prove scritte che non rappresentano idoneo strumento per misurare la professionalità effettivamente conseguita e maturata in termini di managerialità e di competenze di elevata specializzazione. Più in particolare, UNADIS, pur premettendo che - in coerenza con i precetti costituzionali - sostiene da sempre la validità del modello concorsuale per l'accesso alla dirigenza e comunque per l'ingresso nella pubblica amministrazione, ritiene opportuno evidenziare al contempo che nel caso di specie, per cogliere l'esatta dimensione e la peculiarità dello specifico contesto, occorre tener presenti alcuni elementi fondamentali. In primo luogo, senza voler sindacare quella che è stata una scelta positivizzata dal legislatore nella Legge di Bilancio 2018 (cioè l'inaccettabile dimezzamento delle posizioni dirigenziali e la conseguente creazione delle cd. POER), ad avviso di UNADIS non può però prescindere dal rammentare che la figura delle POER già presenta, di per sé, non poche criticità connesse alla natura giuridica "ibrida" dell'istituto, criticità peraltro già portate all'esame della magistratura; tanto premesso, risulta opportuno evitare di aggiungere, a quelle correlabili all'aspetto sostanziale definito dal legislatore, ulteriori criticità derivabili invece dal profilo procedurale definito dall'Agenzia per la selezione dei destinatari delle POER. In altri termini, UNADIS ritiene che - a fronte della possibilità prevista dal legislatore di adottare un metodo selettivo non concorsuale, in sostanziale analogia con quanto previsto dall'art. 110 TUEL per la selezione delle simili figure di alta specializzazione ivi citate, metodo censurabile in sede giudiziaria soltanto per eventuali evidenti irragionevolezza nell'utilizzo della discrezionalità concessa alla p.a. dall'ordinamento, come da consolidata giurisprudenza amministrativa sul tema - pare controproducente introdurre in questo ambito forme "paraconcorsuali" di selezione che, oltre ad aggravare inutilmente il procedimento e ad assoggettarlo a facili censure tipiche dei bandi concorsuali, hanno il solo effetto di minare la tenuta giuridica della procedura e non risultano neanche funzionali a perseguire la "maggiore credibilità" adottata invece dall'Agenzia quale causa giustificatrice del prospettato "irrobustimento" della procedura selettiva. D'altronde, in altre amministrazioni ovvero nella stessa Agenzia vi sono numerosi casi di selezione di destinatari di incarichi particolari senza che si debba ricorrere ad una prova scritta (cfr. ad es. i cd. "comma 6") e ciò proprio in quanto non è la prova scritta ad assicurare credibilità alla selezione quanto invece il coraggio e la capacità dell'amministrazione di ben utilizzare la discrezionalità concessa dall'ordinamento per selezionare le figure effettivamente più corrispondenti alle esigenze del caso. Per non parlare poi delle ulteriori possibilità di censura correlabili alla scelta del metodo delle "famiglie professionali" per definire le tipologie di prove selettive: tale metodo infatti, oltre che

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'sol', followed by a stylized 'h', a signature that looks like 'b', a small number '4', a signature that resembles 'R', a signature that looks like 'S', a signature that looks like 'Z', and finally two more signatures that look like 'M' and 'h'.

estremamente debole sotto il profilo della tenuta giuridica, risulta, proprio per la sua inevitabile genericità o comunque carenza di elevata specificità, intimamente e tradizionalmente incoerente con la selezione di una specifica figura di alta ed elevata specializzazione. In tal senso, e non certo per una aprioristica ed acritica contrarietà, UNADIS non condivide l'ipotesi di modificare la procedura selettiva rispetto a quella peraltro già definita la scorsa estate all'esito di 4 mesi di confronto sindacale ed esprime viva preoccupazione per il fatto che la procedura selettiva delle POER, per come riprospettata dall'Agenzia, possa subire facili censure (già viste nel recente passato dell'Agenzia: cfr. sentenza 37/2015) con analoghe e gravissime ricadute: sulla classe dirigente, che - già dimezzata nel numero dalla recente riorganizzazione - rischia di ritrovarsi senza i più diretti collaboratori e quindi con un carico di lavoro oltremodo oneroso, oltre che sul personale, che rischia ancora una volta di subire improvvise scelte dell'amministrazione; il tutto con inaccettabili conseguenze per il buon funzionamento della macchina fiscale e quindi per l'intero sistema Paese.


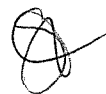
FLP/FP CIDA ritiene condivisibile la scelta di prevedere anche una prova scritta nella procedura per l'attribuzione delle Posizioni di elevata responsabilità. Ritiene che la prova in parola debba essere articolata per i diversi settori di attività dell'Agenzia allo scopo di fotografare con efficacia le conoscenze acquisite sul campo. Una scelta che può solo migliorare il clima interno ed essere garanzia per il riconoscimento delle migliori potenzialità presenti in Agenzia che in questi anni non hanno potuto mettersi in gioco per la mancanza o la scarsa proceduralizzazione nel conferimento degli incarichi. L'obiettivo finale però è quello di prevedere una specifica figura professionale nel nuovo ordinamento contrattuale che superi l'attuale precarizzazione delle funzioni direttive e di elevata specializzazione. Per quanto riguarda la riorganizzazione esprime perplessità per la pesatura delle POER, auspica un intervento più organico che valorizzi i livelli e le articolazioni territoriali, integri finalmente in modo efficace le attività ed il personale dell'ex Agenzia del Territorio, ridisegni gli attuali uffici dirigenziali generali, soprattutto centrali, che appaiono sovradimensionati rispetto al numero di dirigenti ora previsti in organico.

CISL FP esprime forte perplessità per la previsione di una prova scritta, soprattutto tenendo conto del fatto che a breve l'Agenzia proseguirà nella selezione di 175 dirigenti con solo colloquio e valutazione dei titoli; chiede comunque che la prova scritta non costituisca uno sbarramento per l'accesso alle altre fasi della procedura e, inoltre, che venga rispettato l'ordine di graduatoria senza ulteriori valutazioni discrezionali per l'individuazione dei candidati a cui conferire gli incarichi.

Quanto alla riorganizzazione, ricorda come la CISL non ha mai apprezzato la riorganizzazione del 2010 che ha istituito le Direzioni Provinciali, considerando le stesse un arretramento sul territorio dei presidi di legalità e costituendo allo stesso tempo i presupposti per la chiusura di molti uffici delle Entrate sub provinciali con conseguente forte disagio per il personale ma anche e soprattutto per i contribuenti. La CISL ricorda che il precedente vertice si era impegnato a ridiscutere la sussistenza delle Direzioni Provinciali e auspica che l'attuale management voglia onorare tale


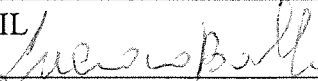


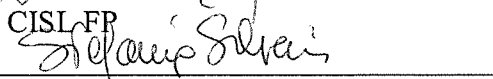
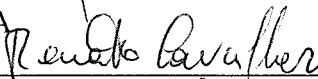
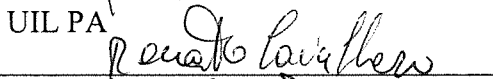
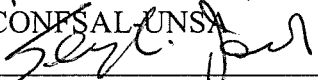
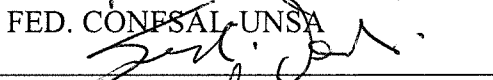

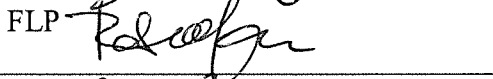
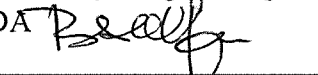


5



impegno e rappresenta che l'Amministrazione si era già impegnata a rivedere le Direzioni provinciali.

Roma, 31 ottobre 2018

AGENZIA DELLE ENTRATE	OO.SS. AREA DELLA DIRIGENZA	OO.SS. AREE PROFESSIONALI
	FP CGIL 	FP CGIL 
	CISL FP 	CISL FP 
	UIL PA 	UIL PA 
	FED. CONFSAL UNSA 	FED. CONFSAL UNSA 
	UNADIS 	FLP 
	FP CIDA 	FED. NAZ. INTESA FP 