



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento AGENZIA ENTRATE

Via Emilio Lepido n. 46 – 00175 Roma – tel. 06/715393  @uilpaentrate  
e-mail: [entrate@uilpa.it](mailto:entrate@uilpa.it) – sito: [www.entrate.uilpa.it](http://www.entrate.uilpa.it)  Uilpa Entrate

## SINTESI RIUNIONE DEL 1° MARZO CONCLUSIVA SU CRITERI DI SELEZIONE E ASSEGNAZIONE INCARICHI P.O.E.R.

Lo scorso primo marzo si è concluso il confronto sindacale sulla rivisitazione dei criteri di selezione ed attribuzione degli incarichi P.O.E.R..

A beneficio di una maggiore chiarezza ricordiamo che il perimetro, entro cui si è svolto questo specifico confronto sindacale, è stato delimitato dall'impianto complessivo dei criteri di selezione introdotto già lo scorso giugno 2020. In tale contesto, l'approccio dell'Agenzia è stato quello di procedere esclusivamente ad una "manutenzione" finalizzata al superamento di alcuni aspetti negativi che la sperimentazione dei mesi scorsi aveva rilevato.

Nel corso dei vari incontri, si è aperto un ampio dibattito tra le sigle sindacali e l'Agenzia e tra le stesse OO.SS. e sono emerse una moltitudine di singole proposte che, sebbene tutte prese singolarmente apparivano degne di attenzione e teorica condivisione, in realtà, spesso non dimostravano una loro coerenza organica e un'effettiva validità rispetto all'attuale quadro normativo e di prassi che regola le P.O.E.R..

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.

Questo segna, rispetto all'effettiva funzionalità di tale figura professionale, la vera sfida, non solo del Sindacato ma anche della stessa Agenzia. Per la rilevanza dei complessivi temi e affinché si possa perseguire questo valido risultato, abbiamo dedicato uno specifico "editoriale" del Coordinamento Nazionale, in diffusione nei prossimi giorni, che affronta i temi nella loro interezza.

Nei limitati contesti, invece, del confronto specifico dei giorni scorsi, UILPA ha evidenziato la necessità che i criteri di selezione e conferimento, oltre ad essere quanto più trasparenti possibili (in tal senso le nostre proposte), 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 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 abbiamo comunque apprezzato la disponibilità e la condivisione dell'Agazia nel recepire alcune nostre rilevanti proposte che senz'altro migliorano le ipotesi inizialmente discusse.

La previsione di una forma di "idoneità" per chi si colloca in prima fascia nella selezione tale da non doverla ripetere se si dovesse ricandidare ad altra selezione della stessa famiglia professionale entro l'anno successivo, la rimodulazione delle fasce, e l'introduzione di una scheda che deve riportare il punteggio e la motivazione della selezione per ogni singola area di indagine, l'equivalenza ai tre anni di esperienza dell'anno svolto nel ruolo di Conservatore per le procedure a POER dei Servizi Pubblicità Immobiliare, ecc. sono alcune delle innovazioni che modificano le previsioni del modello introdotto lo scorso 4 giugno 2020.

Infine, UILPA pur avendo espresso 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 Agazia), 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..

Roma, 3 marzo 2020

*Il Coordinamento Nazionale*