



## FIRMATI I CRITERI DI RIPARTIZIONE PREMIO DI RISULTATO DELLE P.O.E.R. ... e molto altro!

Il 7 febbraio u.s. abbiamo sottoscritto positivamente il [verbale di confronto sui criteri generali di distribuzione del premio di risultato ai titolari di posizioni organizzative](#) di cui all'art. 1, c. 93, l. n. 205/2017.

In verità, pressoché, tutti i criteri sono di fatto predefiniti per legge e regolamento di Agenzia e quindi l'intesa traduce in una connotazione "matematica" quanto normativamente previsto. Non tutto, però, è così "scontato" o predefinito e chiaramente alcune variabili si possono tradurre, più o meno positivamente, sulla remunerazione del premio di risultato del singolo collega.

I criteri utilizzati per determinare la retribuzione di risultato, quindi, sono stati definiti tenendo conto degli elementi e parametri imprescindibili individuati dal Regolamento di Agenzia, in particolare: sulla valutazione positiva e il livello di valutazione riportato (adeguato; più che adeguato; eccellente); sulla graduazione della posizione (I, II, III e IV fascia); sull'ammontare minimo della retribuzione di risultato che non può essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione, nei limiti delle risorse disponibili e, ovviamente, in proporzione alla durata dell'incarico nell'annualità di riferimento.

In considerazione che i criteri definiti nell'intesa del 7 febbraio, salvo futuri nuovi accordi, determineranno la retribuzione di risultato non solo dei primi 7 mesi circa di incarico delle P.O.E.R. (giugno–dicembre 2019) bensì per tutte le successive annualità, riteniamo come UILPA di fornire un contributo di chiarezza a tutti gli interessati, restando sempre disponibili al costruttivo confronto.

**Con riferimento alle "risorse disponibili"** per la retribuzione di risultato si fa riferimento al "fondo" specifico, variabile di anno in anno, derivante dai risparmi ottenuti dal c.d. declassamento delle posizioni dirigenziali e dalla soppressione delle, ormai cessate, Posizioni Organizzative Speciali (POS). A tale ammontare iniziale va detratto, ai fini in argomento, il costo complessivo della retribuzione di posizione delle POER e del c.d. contributo di mobilità, già erogati in corso dell'annualità di riferimento. Tale determinazione del "Fondo" avviene attraverso specifico atto del Direttore dell'Agenzia.

In particolare, per i circa 7 mesi del 2019, sono disponibili €. 5.134.061; [la determina specifica delle risorse del 19 aprile 2019 – qui](#) visionabile attraverso il link - e o rinvenibile nella sezione dedicata alle POER del nostro [sito istituzionale UILPA Agenzia Entrate](#).

Chiarito il contesto e gli elementi necessari su cui basarsi, **il vero confronto con la parte pubblica si è tenuto sul presupposto del criterio di valutazione.**

Se è pur vero che anche la singola valutazione per il 2019 di tutte le colleghe ed i colleghi interessati dagli incarichi costituisce oggi anch'esso un "dato acquisito", come UILPA, non abbiamo potuto esimerci dal rilevare alcune criticità rispetto a decisioni unilaterali e di scarsa trasparenza adottate in passato dall'Agenzia e i riflessi che inevitabilmente oggi si avranno sulla remunerazione di risultato e non solo...

Ricondiamo, ad esempio, che la definizione del sistema di valutazione delle P.O.E.R. non fu oggetto di alcun confronto sindacale; anzi, addirittura, nessuna informativa!

Questa circostanza ci ha indotto, come UILPA, quantomeno a chiedere quale fosse stata la **"curva" di andamento rilevata dell'esito della valutazione** effettuata alle P.O.E.R..

**In questo, contesto, a parte le non poche perplessità "tecniche" che possono insorgere a chi mastica un minimo di "sistemi di valutazione" e di "organizzazione", abbiamo appreso con piacere che, per il 2019, il 99% degli incarichi sono stati valutati positivamente e, in particolare, nel complesso di tutte e 4 i livelli retributivi delle P.O.E.R., sono stati valutati gli incarichi per il 18% "Eccellente", il 42% "Più che Adeguato" e il 39% "Adeguato".**

Diciamo che tale ultimo aspetto è stato quello che ha determinato che la parte pubblica e quella sindacale condividessero un coefficiente di remunerazione, differente per livello di valutazione ottenuta, più "appiattito" (100 per "adeguato" /110 per "più che adeguato" /125 per "eccellente") rispetto all'iniziale ampia forbice proposta dall'Agenzia.

**Il complesso della tematica della valutazione ha caratterizzato il nostro intervento, come UILPA, e fornito l'opportunità di sottoporre a tutto il tavolo di confronto temi rilevanti che dovranno essere affrontati nell'immediato, nonché stigmatizzato la tardività dell'Agenzia, nel dare, fino ad oggi, puntuali risposte.**

Prima tra tutte, la declinazione concreta in merito alla **possibilità o meno del rinnovo degli incarichi in scadenza in presenza di una "valutazione positiva"**... Infatti, cosa intenderebbe l'Agenzia per valutazione positiva utile al rinnovo? Aver avuto come minimo adeguato nell'ultimo anno del triennio? Per tutti i tre anni? Altre ipotesi o discrezionalità?

Si comprende facilmente l'importanza del tema per tutte le lavoratrici ed i lavoratori interessati e per i dubbi che suscita l'assenza di "regole" chiare e definite prima che "si giochi la partita" e non a gara conclusa.

**Diamo atto al "nuovo corso" gestionale delle Risorse Umane di un approccio più trasparente e di una metodologia maggiormente condivisibile, sicché, in questo senso, la dott.ssa Caggegi, direttrice della D.C. Risorse Umane, ha specificato che la problematica è rimessa attualmente alla valutazione del Direttore dell'Agenzia e che quanto prima sarà oggetto di informativa/confronto alle OO.SS..**

Il complesso tema della valutazione ha portato, inoltre, a riflessioni anche più ampie rispetto alla metodologia (sempre in continua modifica) dei criteri di selezione ed incarico delle P.O.E.R. su cui abbiamo ribadito l'ennesima esigenza di ridefinire il confronto migliorandole e definendole quanto più "stabili" possibili anche alla luce delle prossime innovazioni che saranno introdotte con il nuovo CCNL FC in materia di ordinamento professionale.

L'occasione del confronto dello scorso 7 febbraio, sebbene protrattosi fino a sera inoltrata, è stata l'occasione per noi UILPA di supportare e reiterare [la richiesta, nel tempo da noi perorata, del ripristino delle ore effettuate](#) per prestazioni lavorative giornaliere superiori all'ordinario profilo orario, utilizzabili come riposo compensativo, ma che in realtà poi vengono azzerate dall'Agenzia a fine anno.

Anche in questo senso abbiamo registrato apprezzabile apertura da parte della dott.ssa Caggegi che in merito alla problematica, condividendone i presupposti da noi sostenuti, si sta adoperando per un'ipotesi di soluzione con i competenti uffici dell'Agenzia.

UILPA attenta alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori resta a disposizione per ogni utile confronto o a supporto degli interessati.

Roma, 9 febbraio 2022

Il Coordinatore Nazionale  
*Renato Cavallaro*