

Criteri generali per il rinnovo degli incarichi di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 1, comma 93, della legge 27 dicembre 2017, n. 205

Verbale di confronto del giorno 16 maggio 2022

Nei giorni 27 aprile, 5 e, oggi, 16 maggio 2022, si è svolto il Confronto con le OO.SS. delle Aree professionali, con la modalità della videoconferenza, per definire i criteri generali 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.

A seguito dell'ampio e approfondito dibattito e confronto, durante il quale le Organizzazioni sindacali hanno espresso osservazioni, critiche e formulato proposte, l'Agenzia in data odierna ha presentato la proposta finale, modificata rispetto al testo del 27 aprile in recepimento di alcune proposte (allegato 1 al presente verbale).

Pertanto, sul documento allegato, le Organizzazioni sindacali espongono, come segue, i propri interventi.

La FLP, pur prendendo atto del notevole passo avanti fatto dall'Agenzia, che nell'ultima stesura del documento ha corretto il tiro e legato l'eventuale rinnovo non alla mera valutazione delle competenze, ma anche al complessivo presidio del ruolo, continua a ritenere la proposta sul rinnovo degli Incarichi di Posizione Organizzativa di Elevata Professionalità (POER) fortemente carente e inadeguata allo spirito della norma e allo sviluppo professionale dei lavoratori, principalmente per i seguenti motivi:

1. Le "regole" sull'eventuale rinnovo degli incarichi, che avrebbero dovuto essere chiare e note sin dall'inizio, arrivano a un mese dalla fine del periodo triennale di incarico. Per questo, non si può che ritenere il management dell'Agenzia delle Entrate in carica negli ultimi

tre anni inadeguato a gestire la complessità che il legislatore gli ha affidato attraverso una norma di un'importanza senza precedenti;

2. Il chiaro “errore di indulgenza” - tra i casi di scuola nella letteratura scientifica tra gli errori più frequenti di valutazione delle prestazioni – osservato nella valutazione POER del 2019, che ha visto oltre il 99 per cento di valutazioni positive, rende assolutamente inadeguato l'uso di Polaris per il rinnovo degli incarichi;

3. Le regole relative alla rotazione negli incarichi non sono chiare e lasciano margini di discrezionalità infiniti che, per i motivi già descritti, non è possibile affidare ad un'agenzia che si è già dimostrata ampiamente inaffidabile in occasione del rinnovo degli incarichi ex-articolo 18 del CCNI Agenzia delle Entrate, cioè i cosiddetti capi team;

4. Analogamente, non è chiaro come avverrebbero le rotazioni nel caso di lavoratori valutati in modo positivo, ma che hanno già svolto i prescritti sei anni nello stesso luogo e/o incarico. Paradossalmente, in base a quanto scritto nel documento odierno ci si potrebbe ritrovare con un lavoratore valutato in modo “eccellente” che, per il solo fatto di aver ricoperto il medesimo ruolo per sei o più anni, potrebbe restare privo di incarico mentre uno valutato solo “adeguato” sarebbe riconfermato al proprio posto per non aver raggiunto i sei anni nel medesimo incarico. La FLP ritiene che questo sarebbe un danno grave sia per l'azione amministrativa che per lo sviluppo professionale dei lavoratori.

USB ha scelto di non entrare nel merito della trattativa sulle POER perché crediamo profondamente ingiusto il doppio binario presente tra lavoratori della stessa Agenzia. POER con percorsi semplificati, forti incentivazioni economiche, senza l'obbligo di una laurea mentre tutti gli altri per poter passare dalla Seconda alla Terza Area devono superare prove concorsuali impegnative, senza indicazioni chiare di cosa studiare, per avere aumenti stipendiali a volte irrisori. USB ritiene che si debba addivenire a percorsi di carriera per tutti che facciano seguito a procedure selettive chiare, oggettive e certe.

UILPA ritiene concluso negativamente il confronto in quanto di per sé già “minato” dal colpevole ritardo con cui l'Agenzia perviene, dopo tre anni dall'assegnazione dei primi incarichi P.O.E.R. (circa mille), alla definizione dei criteri ai fini del possibile rinnovo.

Inconcepibile, sotto il profilo della trasparenza e correttezza amministrativa, l'evidenza che prima si dovrebbero stabilire le regole e dopo si “gioca” la partita. Invece, si è addirittura aspettato che la parte datoriale conoscesse l'esito della valutazione di tutto il periodo del singolo incaricato per poi proporre e definirne i criteri di rinnovo conseguenti.

Tutto ciò accade malgrado, negli anni, UILPA abbia costantemente e formalmente sollecitato e dato disponibilità ad aprire il confronto per la definizione dei criteri e rappresentato l'ulteriore criticità autodeterminata dalla stessa Agenzia in quanto basa il rinnovo su un sistema di valutazione, specifico per le P.O.E.R. (denominato “POLARIS”), introdotto in assenza dei presupposti del confronto sindacale che l'ordinamento prevede come necessari ai fini della legittima applicazione.

Perplessità, inoltre, emergono rispetto alla “vaghezza” e scarsa puntualità espositiva dei criteri che, conseguentemente, si ripercuoterà sulla trasparenza e legittimità dell’applicazione degli stessi. Medesima critica si rileva, con estrema sintesi, rispetto ai principi inerenti la rotazione degli incarichi sulla base della normativa sull’anticorruzione.

UILPA ribadisce con forza, anche in questa sede, la necessità che si proceda ad una revisione organica della regolamentazione dell’istituto degli incarichi P.O.E.R. relativamente: ai criteri di selezione, assegnazione e rinnovo degli incarichi, al sistema di valutazione e della puntuale normazione del rapporto di lavoro specifico con la prospettiva del corretto collocamento degli stessi nell’ambito del nuovo ordinamento professionale e delle famiglie professionali che saranno definite alla luce del nuovo CCNL FC.

CONFSAL - UNSA condivide la valorizzazione dell’istituto del rinnovo, tra l’altro previsto per legge e declinato nel Regolamento di Amministrazione, per i titolari di incarico che hanno riportato una valutazione positiva. La valutazione è una leva di sviluppo del valutato, pertanto la stessa deve assumere un ruolo centrale nei rinnovi degli incarichi che non possono passare solo attraverso sistemi di selezione continua.

Tuttavia si esprime dissenso sul metro di giudizio che Parte Pubblica intende adottare per determinare la cosiddetta “valutazione positiva”. 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.

Secondo CONFSAL - UNSA l’incarico deve essere rinnovato a coloro che hanno ricevuto una valutazione complessiva almeno pari ad “adeguato”.

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.

Il criterio individuato dalle “Indicazioni per il rinnovo” 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 questo approccio 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 CONFSAL – UNSA, di superare l’esperienza delle Posizioni di cui all’art. 1 c. 93 L. 205/2017 ed approdare all’attuazione della IV Area Contrattuale che saprà regolare meglio il rapporto di lavoro delle figure di elevata responsabilità.

Si ribadiscono, pertanto, tutte le considerazioni espresse nei precedenti Verbali di confronto sul tema. (La delegazione CONFISAL – UNSA)

Come CISL FP, in merito alla nuova bozza sulle “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”, prendiamo atto di alcuni miglioramenti – non si terrà più conto dell’ultimo anno di valutazione ma dell’intero periodo di incarico – ma non possiamo che sottolinearne in modo forte anche le diverse criticità. L’Agenzia avrebbe dovuto dotarsi da tempo di un sistema regolatorio stabile degli incarichi (criteri di conferimento, revoca e rinnovo). Regole certe e condivise, con un confronto serio con le OO.SS., nel rispetto della ratio della norma finalizzata alla elasticità organizzativa e al dinamismo delle Agenzie, si badi bene, non precarizzazione. L’impegno, la dedizione, la professionalità non si incentivano di certo in una condizione di “stabile” incertezza. In tutto questo rimangono non affrontate neppure le legittime aspettative di incarico da parte dei funzionari non titolari. Insomma, per entrare più nel merito della bozza, a nostro avviso manca il requisito di trasparenza nei criteri di valutazione adottati ai fini del rinnovo, non sono chiari i criteri e non sono neppure esplicitati quali sarebbero i vincoli di natura soggettiva della rotazione, tutto è lasciato alla discrezionalità, che in assenza di criteri chiari e trasparenti può facilmente trasformarsi in arbitrio e dare quel senso di precarietà che dicevamo poc’anzi. Dalla lettura del documento appare chiaro come la maggiore preoccupazione dell’Agenzia sia il presidio anticorruzione, mentre manca una visione di medio-lungo periodo, un progetto di investimento e reale valorizzazione delle risorse interne.

Non è chiaro se saranno messe a selezione nuove posizioni e con quali criteri.

Ci sono poi alcune perplessità anche da un punto di vista strettamente organizzativo:

Viene proposta una strategia per limitare le rotazioni, si dice ai fini del buon andamento amministrativo, come quella di elevare le deleghe di firma alle Poer che in realtà andrebbe ad aumentare anche la responsabilità dei collaboratori, primi fra tutti i titolari di art. 18.

Oppure, la previsione, in base alle disposizioni ANAC, di ruotare in caso di posizione ricoperta da oltre sei anni con una nuova posizione nella stessa Regione o Direzione Centrale. Questo potrebbe comportare anche la rotazione di posizioni da meno di tre anni.

Pur essendo consapevoli che sia necessario avviare le procedure di rinnovo degli incarichi, non possiamo avallare una procedura così definita che contiene tutte le pesanti criticità suddette

CGIL Nel prendere atto della volontà dell’Agenzia di avvalersi dell’istituto del “rinnovo” e quindi al termine del confronto sindacale avviato il 27 aprile u.s. e avente come oggetto i criteri 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 FP CGIL rappresentiamo quanto segue:

Rispetto alla bozza iniziale presentata dall'Amministrazione rappresentano un duplice punto di avanzamento: 1) L'ampliamento, pur evidenziando l'equivocità nella descrizione sintetica dei criteri, del periodo preso a riferimento per la valutazione complessiva dell'incarico e non del solo ultimo anno come da intendimenti iniziali dell'Agenzia; 2) la mitigazione degli effetti distorsivi e potenzialmente non omogenei a livello nazionale della discrezionalità riconosciuta al soggetto valutatore nel caso di "intervenuta l'applicazione di sanzioni disciplinari o il coinvolgimento in procedimenti penali". Su questo secondo punto, nelle prime intenzioni datoriali, ci si rimetteva alla valutazione della rilevanza attribuita dal valutatore all'evento disciplinare o penale senza, quindi, un griglia o, più in generale, a strumenti valevoli sull'intero territorio nazionale di omogeneizzazione delle valutazioni e dei comportamenti stessi.

Rileviamo anche in questa occasione -e come più volte rilevato a margine di altre convocazioni- l'estremo ritardo con il quale l'Agenzia ha ritenuto di poter convocare le Organizzazioni sindacali per la definizione dei criteri per il rinnovo degli incarichi relativi alle Posizioni organizzative di elevata responsabilità, alta professionalità o particolare specializzazione; Tale comportamento, per questa Organizzazione sindacale, è principalmente indice di mancanza di rispetto verso coloro che ricoprono posizioni di responsabilità intermedie e mortifica l'importanza che queste figure rivestono nella normale reggenza di Uffici o del coordinamento di essi. Stabilire, in prossimità della naturale scadenza degli incarichi triennali i criteri di rinnovo, infatti, rischia di alimentare la percezione che si vogliano ritagliare regole generali con margini di arbitrio.

Con la sottoscrizione definitiva del CCNL Funzioni Centrali si dovrà aprire una stagione di valorizzazione delle competenze e delle professionalità per certi aspetti "inedita". Già a partire dal 2022, infatti, il CCNL consente e finanzia importanti valorizzazioni e consolidamenti giuridici delle professionalità oggi presenti in Agenzia: si dovranno quindi valorizzare, attraverso la contrattazione, gli strumenti e le risorse economiche messe a disposizione dal CCNL per favorire lo svuotamento della prima area e il maggior numero possibile di passaggi dalla seconda area alla terza area anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno; non secondariamente, si dovrà rendere l'area delle elevate professionalità una opportunità per valorizzare l'esperienza e la professionalità del personale inquadrato nella terza area, concretizzando la possibilità di progressione anche tra queste due aree.

L'introduzione della quarta area, in un contesto organizzativo complesso come quello in Agenzia delle entrate, rappresenta uno strumento utile per consolidare "giuridicamente" le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori offrendo strumenti nella direzione auspicata dalla FP CGIL; non sarà utile, per contro, se la nuova area giuridica verrà utilizzata esclusivamente per riconoscere posizioni organizzative talvolta gestite secondo logiche "altre" e fuori da un reale coinvolgimento e condivisione del personale e delle rappresentanze sindacali; In questo senso la possibilità dichiarata dal Ministro Brunetta in sede parlamentare sul finire di marzo di prevedere una norma specifica al fine di consentire al personale inquadrato attualmente in terza area nel comparto delle Funzioni Centrali l'ingresso nell'area

della dirigenza, aggiungendo ulteriori elementi alla riflessione, va nella direzione sperata e chiesta in fase di trattativa per il rinnovo contrattuale 2019/2021.

Nel merito di questo passaggio è necessario sottolineare che, come FP CGIL, abbiamo sempre sostenuto come l'area delle elevate professionalità di per sé è “una risposta” ma non rappresenti la soluzione più adeguata a quanti già oggi svolgono funzioni dirigenziali nelle amministrazioni Centrali dello Stato e che, come via maestra, devono poter essere riconosciuti dalle rispettive amministrazioni fino ad ottenere il reinquadramento nell'area della dirigenza e non più del comparto. Cosa ben diversa da soluzioni che mortificherebbero i funzionari dequalificandoli, sommando caos a caos nella distinzione di ruoli e responsabilità tra comparto e dirigenza.

La sottoscrizione del presente verbale, dunque, attesta la conclusione del confronto non determina la piena e incondizionata condivisione della FP CGIL a quanto in esso riportato né la condivisione, nel merito e nel metodo, degli adempimenti successivi posti in essere dall’Agenzia su questo argomento.

INTESA In merito all'informativa con la quale codesta Amministrazione ha reso noto alle OO.SS. le indicazioni per il rinnovo delle POER, la scrivente organizzazione sindacale, nel prendere atto delle suddette indicazioni, ritiene di dover osservare quanto segue. Sul punto n. 1, si osserva che i criteri ivi riportati non solo non sono conformi con le disposizioni contenute nell'articolo 18-bis del Regolamento di amministrazione, ma sono anche poco chiare e trasparenti nell'indicare il modo con cui si dovrà disporre la revoca anticipata dell'incarico e/o l'eventuale rinnovo o non rinnovo dell'incarico. Il rendimento negativo del funzionario POER, per Regolamento, è rilevante solo ai fini della revoca dell'incarico e non per il suo rinnovo. Il rinnovo o non dell'incarico è una scelta discrezionale dell'Amministrazione che non può essere limitata ad una mera valutazione "non positiva".

Per quanto riguarda i criteri di cui al punto n. 2 dell'informativa, la scrivente O.S. osserva che tali criteri (la rotazione anticorruzione) sembrano essere stati concepiti più come uno strumento per spostare i funzionari POER da un ufficio ad un altro, tra l'altro anche con livelli retributivi differenti, piuttosto che uno strumento di prevenzione di fenomeni corruttivi.

Pertanto, preso atto delle suddette indicazioni, la cui responsabilità della loro adozione è rimessa esclusivamente alla discrezionalità di codesta Amministrazione, la scrivente O.S. si limita, sommessamente, ad azzardare una previsione su ciò che potrà accadere nei prossimi giorni: una buona parte dei funzionari POER si dimetteranno prima della prevista scadenza del loro incarico.

Ovviamente l'auspicio è che ciò non accada, in considerazione del malcontento che si potrà creare e conseguentemente sul buon andamento degli uffici.

FINE DEGLI INTERVENTI

All’esito di quanto sopra, il confronto è concluso.

Roma, 16 maggio 2022

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
FIRMATO	CISL FP	FIRMATO
	FP CGIL	FIRMATO
	UIL PA	FIRMATO
	CONFSAL UNSA	FIRMATO
	FLP	FIRMATO
	USB PI	FIRMATO
	CONFINTESA FP	FIRMATO