

al Verbale di Confronto sindacale del 16 maggio 2022

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

Con atti direttoriali n. 303288 del 14 novembre 2018 e n. 526886 del 28 dicembre 2018 e con provvedimento del Direttore Provinciale di Bolzano n. 88080 dell'11 dicembre 2018, sono state avviate le procedure di selezione per il conferimento delle posizioni organizzative di elevata responsabilità, alta professionalità o particolare specializzazione di cui all'art. 1, comma 93, della legge n. 205 del 2017, individuate presso le Direzioni Regionali e Provinciali, gli Uffici Provinciali - Territorio di Roma, Milano, Torino e Napoli, i Centri di Assistenza Multicanale, i Centri Operativi e gli Uffici centrali.

Nel mese di giugno 2019, al termine delle suddette procedure, sono stati conferiti i primi incarichi relativi alle strutture centrali e periferiche dell'Agenzia, per la durata di un triennio che scade nel 2022.

Il presente documento definisce i criteri da adottare per l'eventuale rinnovo degli incarichi delle posizioni organizzative.

1. Criteri di valutazione ai fini del rinnovo delle Posizioni organizzative

L'art. 18-*bis* del Regolamento di amministrazione consente di rinnovare gli incarichi POER in scadenza o di revocarli, anche anticipatamente, al verificarsi di alcune condizioni tra cui la valutazione negativa della prestazione.

In conformità alla citata norma regolamentare, si ritiene opportuno che, ove possibile, venga valorizzato l'istituto del rinnovo per il previsto periodo del secondo triennio relativamente agli incarichi in scadenza per i titolari dei quali sia

al Verbale di Confronto sindacale del 16 maggio 2022

stata proposta una valutazione positiva, secondo i criteri di seguito indicati. Ciò, al fine di:

- valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate nello svolgimento dell'incarico per il triennio precedente;
- ottimizzare il notevole sforzo organizzativo profuso per la selezione dei titolari di POER nel 2019, in conformità ai principi di economicità ed efficienza.

Ai fini del rinnovo, andrà valutato complessivamente l'intero periodo di copertura dell'incarico svolto considerando l'andamento della prestazione mediante un consolidamento delle competenze organizzative espresse o, viceversa, una involuzione delle stesse nel corso del triennio di riferimento, tale da rendere non adeguata la performance su una o più competenze.

Pertanto, l'incarico POER può essere rinnovato ai titolari nei cui confronti si esprime una valutazione positiva, con riferimento al presidio del ruolo e al profilo di competenze definito nel sistema di valutazione delle POER.

Non si ritiene possibile rinnovare l'incarico POER ai titolari nei cui confronti si esprime una valutazione non del tutto positiva, con riferimento al presidio del ruolo e/o a una o più delle competenze definite nel sistema di valutazione delle POER.

In tutti i casi, il dirigente di vertice avrà cura di fornire un'adeguata motivazione della valutazione espressa, a supporto del rinnovo o del mancato rinnovo.

Si evidenzia come la valutazione resa dai dirigenti di vertice sarà completata da questa Direzione, in relazione ad eventuali eventi di carattere disciplinare o penale che, ai sensi dell'art. 18 bis del Regolamento di Agenzia, devono essere tenuti in debito conto in occasione anche dei rinnovi in argomento.

2. Criteri per la rotazione ordinaria dei titolari di incarichi POER come presidio anticorruzione

al Verbale di Confronto sindacale del 16 maggio 2022

Il rinnovo per un secondo triennio secondo gli indicati criteri potrà avvenire anche in una posizione diversa da quella in precedenza espletata, ove ricorrano i presupposti stabiliti dalla normativa anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012 n.190.

Detta normativa stabilisce la c.d. *rotazione degli incarichi*, quale misura organizzativa preventiva avente la finalità di limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo del personale nel medesimo ruolo e nello stesso ambito territoriale.

Per gli incarichi POER tale misura si applica con riferimento ad uffici core e no-core le cui attività sono più esposte al rischio corruttivo. Tali attività, in coerenza con il contenuto delle schede di autovalutazione del rischio (SAR) e delle schede di rilevazione diretta allegate al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023, ove già definite, sono individuate nei prospetti allegati alla presente nota.

Per le peculiarità dell’Agenzia delle Entrate, evidenziate anche dall’ANAC nella parte speciale allegata al PNA 2018¹, quasi tutte le attività svolte dagli uffici, in particolar modo quelli sul territorio, sono esposte al rischio corruzione. La stessa ANAC riconosce, comunque, le oggettive difficoltà, soprattutto con riferimento al personale non dirigenziale, nell’attuare compiutamente la rotazione ordinaria².

¹PNA 2018: “L’attività delle Agenzie fiscali si presta ad essere particolarmente esposta a pressioni indebite e a fenomeni corruttivi o di *maladministration* per diversi motivi legati alla tipologia e eterogeneità di funzioni di estrema importanza che l’ordinamento attribuisce loro, alla diffusa articolazione delle strutture sul territorio, alla gran quantità di interessi sia pubblici che privati incisi dalle decisioni che le Agenzie assumono, all’estesa platea di portatori di interesse cui esse si rivolgono e alla, conseguente, gestione di una quantità assai elevata di dati e informazioni”.

² Parte speciale PNA 2018 “l’attuazione di tale misura sarebbe particolarmente problematica per il personale di livello non dirigenziale. Le maggiori difficoltà si riscontrano soprattutto in alcuni settori, laddove la carenza di risorse in organico, l’elevata specializzazione dei funzionari e l’articolazione spesso capillare degli uffici sul territorio, oltre ai limiti fissati nei contratti collettivi, renderebbero difficile la rotazione degli operatori”.

al Verbale di Confronto sindacale del 16 maggio 2022

Inoltre, nell'allegato 2 al PNA 2019 (La rotazione "ordinaria" del personale) è precisato come, nell'attuare tale misura, non si possa prescindere dal considerare i *vincoli di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro e quelli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione*.³

Le misure che seguono potranno, quindi, essere applicate con gradualità per contenere l'impatto della rotazione sulle strutture organizzative, per evitare la dispersione delle competenze e conoscenze acquisite e, più in generale, per assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.

A tal fine, ove necessario, potrebbe essere opportuno in occasione dei prossimi rinnovi limitare la rotazione agli uffici le cui attività sono caratterizzate da costanti e frequenti contatti con soggetti esterni (privati, professionisti, fornitori) e che, per tale motivo, sono più soggette al rischio di pressioni e condizionamenti. Tali posizioni sono definite nei prospetti allegati come posizioni con "*Priorità nella rotazione*".

Inoltre, nell'attuare la rotazione secondo i criteri di seguito illustrati, bisognerà tener conto delle caratteristiche peculiari di ogni struttura⁴ e, nei casi in cui non fosse possibile adottarla in sede di rinnovo dell'incarico, oltre a indicarne la motivazione, sarà necessario individuare misure alternative per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dell'attività. Tra le misure che potrebbe essere opportuno attuare rientrano tutte quelle in genere utilizzate per rafforzare il sistema dei controlli interni, quali la segregazione dei compiti, l'affiancamento nelle attività, la definizione di un sistema di monitoraggio strutturato e costante da parte dei livelli superiori⁵. Si tratta di misure che vanno

³ Il predetto allegato 2 fa riferimento "*a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 1042 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 1513 (congedo parentale)*."

⁴ Allegato 2 PNA 2019 – "dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni".

⁵ Ad esempio, un Direttore Provinciale potrebbe attuare efficacemente la segregazione dei compiti prevedendo che alle varie fasi di un processo partecipino più attori (chi effettua l'istruttoria, chi redige la proposta interna, chi firma l'atto ecc.). Qualora non fosse possibile, al soggetto non sottoposto alla rotazione, potrebbero essere aumentati i limiti di delega, in modo da ridurre il numero di atti alla sua firma e prevedere su questi un monitoraggio più stringente da parte del Direttore Provinciale. Cfr. al riguardo anche il citato allegato 2 al PNA 2019.

al Verbale di Confronto sindacale del 16 maggio 2022

comunque adattate alla realtà di ogni singola struttura, integrando, ove necessario, le misure di controllo già individuate nelle schede SAR con il supporto dell'Ufficio Audit regionale o dell'Ufficio Analisi del Rischio e pianificazione della DC Audit.

La rotazione ordinaria - secondo l'atto di indirizzo del Ministro dell'Economia e delle finanze prot. n. 11932 del 21 maggio 2010 - viene programmata ed attuata di regola dopo sei anni di esercizio delle medesime funzioni e nello svolgimento dello stesso tipo di attività, servizi o procedimenti comunque denominati ma individuati come a rischio, indipendentemente dalla natura della posizione direttiva ricoperta e dalla denominazione dell'ufficio di assegnazione.

In merito si ritiene più coerente con la *ratio* della normativa di cui all'art. 1, commi 5 e 10, della legge n. 190 del 2012, adottare un approccio sostanziale nella valutazione della continuità dell'esercizio delle medesime funzioni anche qualora si siano rivestiti diversi incarichi di responsabilità o l'ufficio di titolarità abbia cambiato denominazione, conservando però le medesime competenze.

Più precisamente, il limite di sei anni si computa anche nel caso di esercizio cumulato delle medesime funzioni nello stesso ambito territoriale in base ad incarichi derivanti da:

- Posizioni organizzative ad elevata responsabilità ai sensi della legge n. 205 del 2017;
- Posizioni organizzative temporanee (art. 4-bis, c. 2, del decreto legge n. 78/2015, convertito dalla legge n. 125/2015);
- Posizioni organizzative speciali (art. 23-quinquies del decreto-legge n. 95/2012, convertito dalla legge n. 135/2012).

Dovrà essere assicurato il rispetto dei termini massimi di permanenza del titolare di una delle posizioni sopra elencate anche nel caso in cui l'ufficio al quale è preposto abbia conservato le medesime competenze e lo stesso ambito territoriale, pur essendone stata nel tempo cambiata la denominazione a seguito di provvedimenti di organizzazione.

al Verbale di Confronto sindacale del 16 maggio 2022

All'accertata ricorrenza del presupposto per dare corso alla rotazione, il titolare della stessa meritevole di ottenere il rinnovo in conformità ai criteri di cui al paragrafo precedente, sarà destinatario da parte della Direzione Regionale o Centrale di una proposta di attribuzione di una nuova posizione, ove possibile, con sede nella regione di servizio o nella medesima Direzione Centrale di pari livello retributivo e della stessa tipologia di quella del primo triennio.

Si potrà formulare una proposta di conferimento anche di una posizione di livello retributivo inferiore e, in tal caso, dovrà essere formalmente acquisita anche la disponibilità del dipendente.

Poiché si ritiene prioritaria l'esigenza di applicare la rotazione ordinaria in funzione di presidio anticorruzione, qualora il dipendente non accetti la proposta di rinnovo dell'incarico in una diversa posizione secondo le modalità sopra previste, non si procederà al rinnovo trattandosi di una facoltà e non di un obbligo dell'Amministrazione.

Da ultimo, si precisa che, avendo la misura organizzativa della rotazione ordinaria lo scopo di interrompere il processo di consolidamento delle relazioni instaurate sul territorio, il periodo di interruzione dall'esercizio delle medesime funzioni nello stesso ambito territoriale deve essere pari ad almeno tre anni (cd. periodo di raffreddamento).

3. Modalità di invio delle proposte

I dirigenti di vertice delle strutture interessate dovranno far pervenire, per tutti gli incarichi in scadenza, un'unica relazione contenente le proposte di rinnovo e di mancato rinnovo, illustrando le motivazioni che hanno fatto emergere la valutazione; le proposte di rotazione oppure le motivazioni per le quali non si ritiene possibile procedere alla rotazione ordinaria.

Le proposte dovranno essere trasmesse dalla competente Direzione, trenta giorni prima della scadenza dell'incarico, alla Direzione Centrale Risorse Umane per la definitiva valutazione del Direttore dell'Agenzia. Per gli incarichi che

ALLEGATO 1

al Verbale di Confronto sindacale del 16 maggio 2022

scadono a fine maggio 2022, le proposte dovranno essere inviate entro il 20 maggio 2022.