



Alla Direttrice della D.C. Risorse Umane  
*Dott.ssa Laura Caggegi*

e, p.c. All' Ufficio Relazioni Sindacali  
*Dott.ssa Ornella Oliveri*

**Oggetto: Richiesta adeguato riscontro alle problematiche evidenziate da UILPA e nuove segnalazioni a conferma dell'inadeguatezza dei criteri di selezione delle P.O.E.R. e loro incoerente applicazione. Criticità riferibili a molteplici interpelli per il conferimento POER tipologia "C1" Audit.**

*Gentili Direttrice,*

la Scrivente UILPA, suo malgrado, è costretta a stigmatizzare la "[risposta](#)" prot. n.210104 del 13 giugno u.s. particolarmente "evasiva" con cui codesta direzione, di fatto, ha mancato di riscontrare le effettive tematiche dalla Scrivente con [nota del 26 aprile u.s.](#) (per nulla riscontrata) e con [la nota del 29 maggio u.s.](#) (parzialmente riscontrata).

In particolare, si evidenzia come, con la richiamata nota a Sua firma, le inadeguatezze dei criteri di selezione delle POER, previsti con direttiva del 22 giugno 2021, e la diffusa "abitudine" di essere "modellati" in occasione dei bandi di interpello con un altrettanto non uniformità e assenza di trasparenza, vengano considerati come una "*...libera valutazione delle parti sull'adeguatezza o meno dei criteri*".

Orbene, sarà "libera valutazione" ma UILPA è abituata ad attestare, come con gli allegati alla presente, le motivazioni che la spingono a insistere anche con le odierne segnalazioni.

Per questione di coerenza argomentativa evidenziamo preliminarmente come la nostra nota del 29 maggio u.s. sia stata riscontrata con motivazione definibile quale classica "arrampicata sugli specchi".

Infatti, seppur condividiamo che un funzionario che abbia svolto attività in struttura "Area governo e analisi" possa costituire, in generale, requisito utile ai fini della selezione POER, tuttavia puntiamo il dito (sebbene non ne condividiamo il criterio) sul mancato rispetto della direttiva che prescrive che il requisito dell'esperienza di almeno tre anni è attestabile attraverso l'indicazione dettagliata delle strutture dove si ritiene sia stata valorizzata. In particolare, prevede che "***Le strutture presso le quali è valorizzata tale esperienza specifica sono dettagliate negli avvisi di interpello***". In pratica, un vero e proprio obbligo di elencazione dettagliata!

Il limitare, come avvenuto nel bando in argomento della DR Emilia Romagna, a "Area di staff e Area gestione risorse" variamente articolabili e presenti nella nostra amministrazione a seconde delle DD.PP. di maggiore o minori dimensioni, il creare confusione se trattasi di strutture "di" Staff o "in" Staff, sapere che in più contesti, come i "*manuali di gestione documentale*", vengono dettagliate le singole strutture, ecc. induce ad evidenziare che il bando in parola avrebbe dovuto adeguarsi a quanto previsto dalla direttiva sui criteri di selezione e riportare anche l'indicazione dell'"Area Governo e analisi" e non già "chiarire postumo" che trattasi di elencazione, di fatto, "*per relationem*" ad altro atto organizzativo.

Peraltro, **UILPA ribadisce che l'interesse prioritario a cui pervenire è l'esigenza che i criteri generali di selezione siano ridefiniti al fine di impedire la facilità con cui**

vengono "modellati" a secondo dei contesti territoriali. Risulta, quindi, solo consequenziale e non prioritario discutere del singolo caso, e ritiene di comprovare con plurime evidenze relative a ulteriori bandi di interpello, di più Direzioni Regionali, a cui, come sempre, chiunque sul territorio nazionale abbia i requisiti può partecipare e, nello specifico, per la tipologia POER "C1" Audit (dell'agosto del 2021, così evitiamo "retro pensieri" rispetto ipotesi di segnalazioni inerenti il favorire o contrastare l'incarico di singoli lavoratori).

Ecco che, ancora in merito al requisito di partecipazione inerente l'esperienza triennale nella specifica tipologia di posizione, leggiamo quale sia l'elencazione dettagliata delle strutture:

- **All. 1 – Bando D.R. Puglia:** "Direzione Centrale Audit e Uffici Audit regionali". UILPA evidenzia che: "**nulla quaestio!**".
- **All. 2 – Bando D.R. Piemonte:** "Direzione Centrale Audit e Uffici Audit regionali". "È altresì valorizzata l'esperienza specifica dei funzionari formalmente incaricati di svolgere le attività di supporto al Referente regionale anticorruzione". Ops! UILPA evidenzia la specifica struttura dettagliata in aggiunta a quelle utilizzate nel bando della Puglia e anche qualora fosse pertinente crea difformità e incoerenza rispetto tra i bandi.
- **All. 3 – Bando D.R. Campania:** "Direzione Centrale Audit e Uffici Audit regionali". "È considerato equivalente... l'aver ricoperto, nell'ambito delle strutture indicate, per almeno 2 anni [ndr.: perché non 1 oppure 3 oppure 2,5?] ruoli di coordinamento formalizzati (POS, POT, POER, funzioni dirigenziali)...". UILPA non ha da evidenziare ciò che ormai è palese e cioè la giungla della rivisitazione dei criteri nazionali secondo una indebita "rilegiferazione" territoriale seppur per selezionare la stessa elevata professionalità.
- **All. 4 – Bando D.R. Sicilia:** "Direzione Centrale Audit, Uffici Audit regionali, controllo, servizi fiscali e catastali, cartografici e di pubblicità immobiliare presso le Direzioni Provinciali, nonché i relativi Uffici di coordinamento regionali e centrali". Premesso che UILPA ritiene che tutte le attività meritano di trovare la giusta valorizzazione, ci si chiede dov'è trasparenza, parità di *chance*, l'uniformità, ecc. in quello che ormai sembra emergere come una sorta di "autonomia regionale differenziata"!

*Gentile Direttrice,*

in un contesto del genere in cui opera l'Agenzia, il Responsabile Nazionale delle risorse umane non può fornire risposte evasive e riferirsi come se tutto ciò fosse da rilegare a "un punto di vista personale" del sindacato; soprattutto, in considerazione che i criteri stabiliti (unilateralmente da codesta Agenzia e con direttiva del Direttore dell'Agenzia) non sono puntualmente rispettati così come non è esercitato il ruolo di codesta Direzione che, al punto 4 della più volte richiamata direttiva sui criteri di selezione del giugno 2021, dovrebbe svolgere la funzione di garanzia nella coerenza metodologica e di uniformità delle procedure d'interpello sull'intero territorio nazionale. Ruolo, quindi, disatteso!

Delle due l'una: ci si attiene puntualmente alle regole come previste dal Direttore dell'Agenzia ed in caso siano disattese si adottano i conseguenti interventi correttivi e le conseguenti decisioni in materia disciplinare di chi non si attiene costantemente alle superiori disposizioni; oppure, bisogna convenire sull'esigenza, rappresentata da UILPA, che i criteri di selezione sono inadeguati e vanno cambiati!!

Con la presente, quindi, UILPA chiede a codesto vertice dell'Agenzia rassicurazioni concrete rispetto alla prossima tempestiva ridefinizione dei criteri di selezione.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Roma, 21 giugno 2023

*Il Coordinatore Generale  
Renato Cavallaro*