



Al Capo Divisione Risorse
Dott. Antonio Dorrello

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi

e, p.c. Alla Capo Ufficio Relazioni Sindacali
Dott.ssa Ornella Oliveri

**Oggetto: Cronica inadeguatezza della selezione e regolamentazione delle P.O.E.R..
Pessima "autarchia gestionale" a livello regionale e di coordinamento nazionale.**

Gentilissimi Capo Divisione e Direttrice delle Risorse Umane,

come UILPA ci vediamo costretti a ritornare sulle forti criticità già nel tempo segnalate a causa dell'immobilismo di codesta Agenzia rispetto alla mancata revisione dei criteri di selezione e di regolamentazione della rilevante figura di *middle-management* introdotta con l'art. 1 co. 93 della L.n. 205/2017 e dall'art.18 *bis* del Regolamento di Amministrazione.

Come già a suo tempo abbiamo evidenziato, le forti criticità risultano diffuse su tutto il territorio nazionale ed attengono almeno a due circostanze:

- i criteri di selezione, adottati **unilateralmente** con la direttiva del 22 giugno 2021, hanno dimostrato, sin dall'inizio, la loro inadeguatezza per la loro non coerenza con il nuovo Ordinamento Professionale, per l'intervenuta evoluzione delle esigenze organizzative, per l'incertezza e/o equivocità nella definizione dei requisiti di partecipazione.
- L'ormai diffusa abitudine della *governance* dell'Agenzia che sfrutta l'eccessiva discrezionalità dei citati criteri per una gestione della selezione delle POER non sempre trasparente e corretta (rispetto agli stessi pessimi criteri che l'Agenzia si è data). Non di rado, quindi, emerge che la "responsabilità" delle scelte amministrative danno spazio alla più comoda "arbitrarietà" decisionale nell'indifferenza della supervisione di codeste strutture di vertice.

Fisiologico, quindi, l'emergere tra i lavoratori un diffuso senso di sfiducia rispetto l'esigenza di trasparenza delle selezioni e nei confronti dell'ambiente lavorativo con particolare riguardo a quella parte di *governance* che "piega" impropriamente i descritti inadeguati criteri e che, di fatto, "oscura" le tante colleghe e colleghi che, invece, hanno strameritato l'incarico o che lo meriterebbero, dimostrando quotidianamente professionalità e dedizione.

Sono molte le casistiche, i bandi di interpello che concretamente abbiamo nel tempo segnalato in cui già i criteri declinati, nelle migliori delle ipotesi, erano divergenti con le previsioni della direttiva nazionale e, sebbene destinati per medesime tipologie di incarichi, divergenti da regione a regione.

Nel corso degli anni si è assistito all'assegnazione di incarichi senza interPELLI, incarichi a chi non avesse i requisiti previsti dalla direttiva, "plasmare" i requisiti di partecipazione agli interPELLI in modo diversificato da regione a regione.

Oggi registriamo l'ulteriore paradosso, come accaduto recentemente per un incarico POER presso direzione provinciale nell'ambito della D.R. Calabria, in cui l'incaricato si dimette nel mese di settembre scorso e la posizione viene correttamente ricoperta fino nel mese di dicembre u.s. da altro collega, "idoneo in graduatoria" ancora valida, per poi, a sua volta dimessosi. Dopo, quindi, un ulteriore lasso di tempo l'incarico riviene assegnato all'iniziale dimissionario malgrado fosse decaduto sia dall'incarico che dalla legittimità della "graduatoria".

Con la presente, ribadiamo le pregresse e le attuali casistiche affinché risulti evidente l'esigenza di una radicale ridefinizione dei criteri di selezione, innovandoli ed adeguandoli alle nuove esigenze organizzative e di legittime aspettative delle colleghe e colleghi interessati. Purtroppo, però, codesta Agenzia in passato non ha risposto al costruttivo complessivo approccio della Scrivente o, nel caso dell'unico più che raro caso, ha cercato di giustificare ciò che era scarsamente giustificabile senza, inoltre, (questa la cosa più grave) premurarsi ad apportare le necessarie innovazioni della regolamentazione delle POER avallando, di fatto, la descritta degenerazione.

Peraltro, evidenziamo, che più criticità da noi segnalate sono poi state anche oggetto di contenzioso giurisdizionale come ad esempio in Lombardia in cui il collega ricorrente, oggi soddisfatto nelle proprie aspettative (assegnatario di incarico) dopo sentenza favorevole passata in giudicato; così come, altra casistica segnalata da UILPA è pendente in giudizio in Emilia Romagna; così come ci risulta, in questo caso da notizie riportate da altra sigla, altro contenzioso vincente, quantomeno in primo grado, con condanna dell'Agenzia a significativi importi per risarcimento del danno.

Gentilissimi,

è doveroso per un Sindacato contestare tutto quanto determini un contesto critico così come è altrettanto doveroso essere propositivi e, in questo senso, come UILPA siamo disponibili all'apertura di un idoneo confronto sindacale che possa ridefinire requisiti di partecipazione agli interpellati, criteri di selezione, nuova e più pertinente regolamentazione dello status giuridico ed economico della figura di middle-management della POER (es.: risulta anacronistica la IV fascia POER retribuita con 16.000 euro annui a confronto della retribuzione che, in modo condiviso con il sindacato, alcune posizioni di Capo team potrebbero superare come loro retribuzione), così come va trovata soluzione per le colleghe e i colleghi POER aventi l'incarico pressoché giunto al sesto anno consecutivo. Sui vari punti, UILPA ha già anche positive proposte da attuare e che, anche in contesti di relazioni sindacali non di tavoli ufficiali di confronto, sono state illustrate a codesti vertici agenziali.

Da ultimo, UILPA non può che rappresentare il proprio rammarico rispetto alla non disponibilità di codesta Agenzia e delle altre OO.SS. diverse dalla UILPA all'avviare la progressiva definizione della IV Area delle Elevate Professionalità che garantirebbe solidità giuridica al middle-management dell'Agenzia e il riscontro delle legittime aspettative di crescita professionale ed economica delle colleghe e dei colleghi che potrebbero ottenere il passaggio dalla III alla IV Area E.P..

In questo senso, stigmatizziamo anche l'evidente mancata opportunità di migliorare la regolamentazione contrattuale della IV Area, nel senso di renderla più facilmente concretizzabile, in occasione dell'ultimo rinnovo del CCNL FC che, diversamente, le sigle firmatarie hanno inteso non prevedere dando la possibilità al ministro della Funzione Pubblica di prospettare l'intervento legislativo (con i cc.dd. recenti "decreti P.A") orientato alla prevalenza di riempimento dell'Area delle Elevate Professionalità mediante selezioni esterne.

In attesa di riscontro e di auspicabile soluzione delle problematiche segnalate, si porgono cordiali saluti.

Roma, 27 marzo 2025

*Il Coordinatore Generale UILPA Agenzia Entrate
Renato Cavallaro*