



Al Direttore dell'Agazia delle Entrate
Dott. Vincenzo Carbone

e, p.c. Al Capo Divisione Risorse
Dott. Antonio Dorrello

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi

Alla Capo Ufficio Relazioni Sindacali
Dott.ssa Ornella Oliveri

Oggetto: Proposte e linee generali finalizzate all'attivazione della IV Area delle Elevate Professionalità in Agenzia delle Entrate.

Gentile Direttore,

accogliamo e apprezziamo il Suo invito alle OO.SS., promosso in occasione dell'incontro nazionale dello scorso 13 gennaio, finalizzato ad aprire un confronto in merito alla possibile attivazione della IV Area delle Elevate Professionalità nell'ambito dell'Agazia delle Entrate.

Da tempo riconosciamo quanto sia importante valorizzare il *middle-management* nell'ambito della nostra amministrazione avviando il percorso di effettiva realizzazione della IV Area E.P..

UILPA, già nel giugno del 2023, ha illustrato e approfondito la sua progettualità in una riunione in cui erano presenti tutte le OO.SS. e i vertici di gestione risorse dell'Agazia così come nel 2024 abbiamo pubblicato un documento di analisi avente medesimi contenuti della presente nota.

Partiamo dalla piena condivisione dell'esigenza che, in un'amministrazione come l'Agazia, è necessario un *middle-management* dalle elevate doti professionali e quindi finalizziamo le nostre proposte per individuare la migliore modalità da perseguire per raggiungere tale condivisa esigenza.

L'attuale contesto organizzativo prevede l'istituto delle P.O.E.R. - introdotto con l'art. 1, c. 93 della L. n. 205/2017 e recepito dal Regolamento di amministrazione – ma che, a nostro parere, rileva una distorsione applicativa rispetto alla *ratio* iniziale della norma. Infatti, sin dalla concreta attuazione, l'innovativo (all'epoca) istituto subì un evidente depotenziamento in quanto il ruolo della POER veniva svuotato dall'elevata autonomia che la norma ed il Regolamento in realtà gli attribuivano¹. Elevata Responsabilità, quindi, ma "costretti" ad operare, sotto ogni profilo delle attività istituzionali, in assenza della citata "autonomia" e solo su base di "delega di firma" come ordinariamente avviene attribuita dal dirigente a funzionari privi di incarichi ma con responsabilità elevatissime.

Nel tempo, inoltre, abbiamo rilevato una non condivisibile gestione della selezione e assegnazione degli incarichi POER (ne abbiamo anche attuale evidenza), "incoerenze" gestionali del rapporto di lavoro rispetto all'obbligatoria e piena applicazione delle previsioni del CCNL FC delle aree professionali – trattandosi di funzionari - e alla precarizzazione del ruolo; tutti aspetti che stanno creando un clima di sfiducia generalizzata rispetto alla possibilità di costituire un'effettiva *chance* di sviluppo professionale ed economica.

¹ Cfr. art. 18, comma 2 Reg.to; "...*adottano atti e provvedimenti amministrativi, compresi quelli che impegnano l'Agazia verso l'esterno; hanno i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici; sono responsabili dell'attività amministrativa e dei relativi risultati; esercitano autonomi poteri di organizzazione delle risorse umane e strumentali*".

Ecco perché, come UILPA, riteniamo che la IV Area delle Elevate Professionalità possa essere una valida progressiva alternativa alla POER e che oggi sia giunto il momento per aprire un vero confronto sulle opportunità che può offrire.

Rileva ricordare preliminarmente come, con l'azione sindacale, siamo riusciti, in sede di contrattazione del CCNL FC 2019-2021, a recepire l'Area delle E.P. – **prevista per legge²** – definendo una nuova opportunità per il personale in servizio inquadrato nell'Area dei Funzionari e limitando alcune criticità con cui lo stesso legislatore l'aveva configurata. Il CCNL FC ha aggiunto alle aree preesistenti un'ulteriore e nuova Area apicale nell'ambito del ridefinito sistema di ordinamento professionale in cui oggi possono essere collocati stabilmente i funzionari che hanno requisiti e competenze inerenti le **specifiche**, per l'amministrazione di appartenenza, elevate professionalità (EP) e a cui devono essere conferiti incarichi inerenti posizioni funzionali e professionali **specifici** in funzione dell'autonoma organizzazione che la **specifico** amministrazione si è data.

Linee generali e proposte UIL PA per la definizione della IV Area E.P.

Preliminarmente è da sfatare la remora che **l'inquadramento economico complessivo nella IV Area EP** sarebbe meno vantaggioso rispetto alla retribuzione POER.

Potremmo semplicemente fare riferimento a quanto hanno già pianificato alcune amministrazioni per evidenziare che per le loro programmate assunzioni in IV Area assegnano una retribuzione complessiva pari a quasi 100 mila euro (lordi annui). Cercheremo, invece, di essere più precisi evidenziando che nella IV Area è prevista una retribuzione tabellare (stabile) chiaramente superiore a quella della III Area (circa €. 35.000), a cui si aggiungerebbe il maturato economico del singolo lavoratore (es.: progressione economica ottenuta), a cui si aggiungerebbe la retribuzione di posizione derivante dalla tipologia dell'incarico, a cui si aggiungerebbe la retribuzione di risultato nonché l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e gli incentivi alla mobilità previsti ai fini dell'incarico. Potranno, inoltre, essere attribuiti ulteriori compensi se previsti per legge. Alla retribuzione di risultato sarà da attribuire almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione. Una ragguardevole remunerazione, quindi, che potrebbe quasi collimare con quella dell'Area della Dirigenza e che è lasciata dal legislatore, entro certi limiti, alla scelta di politica retributiva dell'Amministrazione.

La selezione per l'accesso. I criteri di accesso escludono l'ipotesi di automatismi ponendo una parità di *chances* a tutti i funzionari che avrebbero i requisiti e l'interesse ad accedere. Cosa diversa è, evidentemente, la possibilità di dare "valore", ai fini della selezione, a chi ha avuto incarichi nell'ambito del suo percorso professionale, ai vari livelli ed in funzione del periodo dell'incarico rivestito (P.O., POER, ecc.).

In merito alla selezione per l'inquadramento, il legislatore, con il d.l. n.80/2021 che ha introdotto il c. 1**bis** dell'art. 52 d.lgs. n.151/2021, ha previsto due distinte modalità: **1. La selezione interna mediante passaggio dalla III Area; 2. La selezione concorsuale esterna.**

Selezione Interna. Rivendichiamo come sia stata la nostra azione sindacale ad ottenere la possibilità di effettivi percorsi di carriera finalizzati a valorizzare le professionalità interne. Il tutto è avvenuto attraverso un percorso che come UIL ci ha visti protagonisti insieme a altre sigle confederali. Percorso che prese avvio nel 2021 con la propedeutica – rispetto al CCNL FC 2019-2021 – firma con il governo dell'epoca del "Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico" (*cf. par.3 pag.6/7*).

Nel suo insieme le previsioni in materia concorrono a delineare una disciplina idonea a valorizzare le professionalità interne che hanno dimostrato "sul campo" il loro valore, senza rinunciare al rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera. È stata tracciata, quindi, la volontà di ancorare il percorso di crescita per le colleghe e i colleghi interni all'amministrazione ad una serie di criteri che evidenziano il possesso del livello professionale la cui adeguatezza, in assenza della prova concorsuale, viene assicurata attraverso l'individuazione di alcuni requisiti inerenti la selezione che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale delineato dalla norma.

Nelle precedenti previsioni normative e contrattuali, il passaggio tra le aree poteva avvenire solo mediante concorso pubblico con, al più, una limitata riserva di posti per il personale interno in

² Art. 3 d.l.n.80/2021: "1 *La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione.*

possesso dei titoli di studio richiesti. Nel testo attuale, diversamente, **è prevista una procedura comparativa anche per l'accesso alla IV Area EP; così come confermato da specifico parere della Funzione Pubblica. Procedura comparativa basata su parametri quali: la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio; l'assenza di provvedimenti disciplinari; il possesso di titoli, competenze professionali o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla terza area; il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti.**

Appare chiaro, alla luce del quadro delineato, l'intento di valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'exkursus professionale e formativo del dipendente, al fine di rendere esplicito come la norma preveda (esclusivamente nei passaggi interni) la procedura comparativa in luogo di quella concorsuale.

Selezione Concorsuale Esterna. La previsione normativa pone l'obbligo (non superabile sindacalmente ma solo con eventuale innovazione legislativa) di prevedere una riserva del 50% dei posti da assegnare mediante procedura concorsuale esterna.

In molti pongono la descritta circostanza come "assolutamente condizionante" e preclusiva nei riguardo dell'istituzione della IV Area e quindi preferire le POER, ponendosi la domanda "*...consegnare metà dei posti a funzionari esterni anziché interni all'Agenzia?*" e dandosi la sintetica e perentoria risposta: "*No!...giamma!!*"

Come UILPA, nel condividere le descritte preoccupazioni, riteniamo che siano aspetti mitigabili.

Senza apparire e/o essere "corporativisti" con riferimento al personale "interno", riteniamo di evidenziare una possibile soluzione coerente con la *ratio* e la natura che lo stesso legislatore e il CCNL hanno previsto ed è "facilmente" attuabile.

Bisogna partire, infatti, dal presupposto che la IV Area ha la finalità di accogliere delle professionalità che svolgono **funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico rispetto alla specifica mission dell'amministrazione in cui operano. Dovranno coordinare e gestire processi articolati, peculiari nell'amministrazione in cui operano e professionalmente pertinenti alle attività istituzionali ed obiettivi della stessa.** A fronte di ciò, è richiesto il possesso non solo del titolo di studio di livello universitario ma la **valorizzazione** di superiori titoli e della **pluriennale esperienza lavorativa svolta in funzioni specialistiche e/o responsabilità pertinenti alle tipiche professionalità dell'amministrazione** in cui si va assumere l'incarico di E.P..

Se è vero che al concorso aperto "all'esterno" dovrà essere riservata una quota di posizioni del 50% è comunque necessario che esso persegua la selezione puntando soprattutto ad individuare nel candidato il possesso di tutte quelle peculiari competenze e professionalità tipiche in Agenzia delle Entrate (così come diverse e specifiche nelle singole altre amministrazioni).

Questa mirata tipologia di selezione non costituisce corporativismo all'interno delle singole amministrazioni ma la giusta risposta alla necessaria individuazione di quelle peculiarità che sono insite nella figura delle Elevate Professionalità. Circostanze che dovrebbero determinare fisiologicamente che anche la stragrande maggioranza dei posti riservati a procedura esterna siano vinti conseguentemente da professionalità interne. Pertanto, se ciò sarà perseguito nella correttezza dell'orientamento delle scelte "politiche amministrative" di valorizzazione delle professionalità specifiche di cui è già in possesso l'Agenzia, l'obiettivo di crescita professionale ed economica delle colleghe e dei colleghi viene raggiunto.

Finanziamento della IV Area EP. In coerenza con i principi generali, il finanziamento della IV Area delle EP, potrà avvenire nei limiti delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. L'eventuale, quindi, insufficienza di risorse determinerebbe un'inadeguata pianificazione delle esigenze organizzative dell'Agenzia considerato che, all'attualità, può contare su circa 1.500 posizioni POER che governano altrettante articolazioni degli uffici.

Come UILPA, però, riteniamo che più soluzioni possono convergere e dare positivo riscontro anche a questa esigenza.

Innanzitutto, nessuna norma o previsione contrattuale impedisce la coesistenza delle due figure (posizioni/articolazioni POER e IV Area EP) tant'è che il vigente CCNL nulla esclude per le Agenzie fiscali nell'applicazione delle E.P. e, al contempo, riconosce il perdurare delle POER come "...ulteriore disciplina" e non già in alternativa³.

Questa possibilità organizzativa di copresenza delle due tipologie di professionalità può consentire una progressiva ma comunque efficace "ridefinizione organizzativa" degli Uffici dell'Agenzia. Fortunatamente, inoltre, la vigente legislazione sulle assunzioni non ha posto più norme restrittive e ha diversamente autorizzato risorse finalizzate ad assunzioni aggiuntive che auspichiamo che prossimamente riporteranno a un livello accettabile la pianta organica del personale delle aree (assistenti e funzionari) tale che potranno essere destinabili alle assunzioni in IV Area quote significative delle risorse previste per le future assunzioni.

Ma non è tutto! È da considerare, inoltre, che con riferimento alle assunzioni in IV Area derivanti dai passaggi interni dalla III Area saranno necessarie risorse per finanziare il solo "consumo" di facoltà assunzionale dato dalla differenza tra valore retributivo medio di riferimento dell'EP e la retribuzione annua lorda del funzionario proveniente dalla III Area.

Sarebbe, peraltro, risolutivo il possibile utilizzo delle rilevanti risorse (certe e stabili) attualmente destinate a finanziare la remunerazione delle POER (Retribuzione di Posizione, Risultato e incentivo mobilità: pari a diverse decine di milioni di euro). Risorse auspicabilmente utilizzabili per finanziare i passaggi interni nella IV Area e che riteniamo possano essere facilmente utilizzabili anche senza alcuna norma che disponga in tal senso; in questo, ci conforta il parere espresso dalla Funzione Pubblica in cui afferma il principio che "...si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di tutte le qualifiche". Fermo restando che, nel caso dovesse ritenersi comunque necessaria una specifica norma, riteniamo che sia presumibilmente fattibile ottenerla in considerazione del peculiare contesto organizzativo ed istituzionale riferibile alle Agenzie fiscali e nei vincoli di rapporto normativo ed istituzionale con il MEF (non sarebbe la prima volta).

Gentile Direttore,

Certamente l'analisi e il contesto delle tematiche potrebbe apparire complesso. In realtà non lo è più di quanto lo sia stato il riassetto organizzativo e professionale nel 2019 con l'introduzione delle POER e, diciamo, della loro precarietà, instabilità di definizione dei criteri di selezione e del rapporto di lavoro (analogamente alle precedenti figure "meteorite" delle "P.O.T." e delle "P.O.S.").

Oggi abbiamo a disposizione un istituto molto più "solido" e che garantirebbe più efficacemente le aspettative di crescita professionale ed economica delle colleghe e dei colleghi coniugandole con la massima potenzialità organizzativa e di efficienza amministrativa.

Come UILPA riteniamo che non c'è più tempo da perdere anche perché ormai risulta evidente come l'autorità politica, in generale e nel suo complesso, vuole "riappropriarsi" della gestione diretta delle governance delle PP.AA. riservandosi "l'indirizzo" sulla selezione dell'accesso dall'esterno sia della dirigenza sia del middle-management come si sta profilando al MEF, Ministero Esteri, Cultura, ecc..

Corriamo il rischio che, se non saremo pronti (tutti noi: Agenzia, Sindacati, lavoratori) ad essere artefici del cambiamento nella direzione che auspichiamo con la presente analisi, rischiamo che il cambiamento ci verrà imposto dall'esterno e certamente non perseguirà il fine di garantire, a chi da anni sta assicurando efficienza, professionalità e raggiungimento di sfidanti obiettivi, il meritato percorso di crescita economico e professionale.

In attesa di riscontro, l'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Roma, 23 febbraio 2026

*Il Coordinatore Nazionale UILPA Agenzia Entrate
Renato Cavallaro*

³ Cfr. art. 57, c. 2 lett. c del CCNL FC 2019-2022 confermato dal successivo rinnovo