



È ORMAI MATURO IL TEMPO PER RIEMPIRE LA QUARTA AREA E DARE UNO SBOCCO DI CARRIERA REALE AL PERSONALE

E bisogna farlo al più presto prima che dall'esterno arrivi qualcuno a dettarci condizioni, limiti e numero di posti da destinare ai concorsi interni.

Ecco la proposta della UILPA Entrate all'Agencia.

Da tempo la UILPA invoca l'avvio reale della quarta area nell'Agencia delle Entrate. I motivi sono molteplici e riassumibili in breve:

- L'esigenza di dare un vero sbocco di carriera al personale in tutto il pubblico impiego nel quale, sino ad ora, è mancato il cosiddetto *middle management* cioè le figure di raccordo **stabili** tra funzionari e dirigenti;
- Le stesse organizzazioni internazionali come l'OCSE segnalano che, almeno in parte, il divario stipendiale tra l'Italia e gli altri paesi industrializzati è influenzato proprio dall'assenza di personale tra i funzionari (pagati troppo poco) e i dirigenti (tra i più pagati dell'area OCSE);
- L'assoluta buona prova data dal *middle management* in varie forme, tutte precarie (POT, POS, POER), per la tenuta dell'organizzazione negli ultimi dieci anni;
- Ormai anche i contratti, e persino le norme (articolo 3 del Decreto Legge 80/2021) prevedono un'area delle elevate professionalità che nel privato (area dei quadri) è presente da oltre 40 anni (legge 190/1985);
- Non ultimo il fatto che, come dimostra il recente confronto sulle POER, l'Agencia tende a diminuire la trasparenza a scapito dell'arbitrarietà nella scelta del personale che deve ricoprire i ruoli, senza tenere conto delle capacità espresse, quasi a rimarcare che i "prescelti" non lo saranno perché competenti (anche laddove lo sono), ma perché scelti dai vertici di turno. Ed è inutile rimarcare che questo è contrario ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

E partiamo proprio dall'attuale quadro normativo vigente in Agencia delle Entrate: anche in conseguenza della sentenza della Corte Costituzionale n. 37/2015, che ha definito contrario alla costituzione il conferimento di incarichi dirigenziali al personale non dirigente, nelle agenzie fiscali sono state trovate prima soluzioni "domestiche" (POT, POS) e poi, con la legge 205/2017, sono state istituite le POER. Non è affatto secondario il fatto che i fondi per la loro istituzione non sono a carico del bilancio dello Stato bensì ricavati dalla riduzione delle figure dirigenziali cosa che, come vedremo, oggi renderebbe molto più semplice l'avvio della quarta area nelle agenzie fiscali.

Le POER avrebbero dovuto essere delle figure transitorie, proprio in attesa di una rivisitazione complessiva degli ordinamenti professionali nel pubblico impiego il cui **primo passo è stato fatto con la firma, nel 2021, tra il sindacato confederale (non già dai sindacati autonomi) e il Governo, del Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico.** Da qui ha preso le mosse il citato D.L. 80/2021, che ha previsto l'area delle elevate professionalità poi recepita dal CCNL FC 2019/2021.

Nel tempo però le POER sono state prima svuotate dei contenuti del proprio lavoro, limitato dalla semplice delega di firma di atti dei quali questo personale prende la responsabilità, senza la piena autonoma capacità di gestione prevista nel Regolamento di amministrazione; successivamente, sono state ulteriormente sminuite a puro "rischio" precariato, "di lusso" ma comunque precariato, che deve "adeguarsi" al *management* di turno anche per il conferimento di incarichi che dovrebbero basarsi solo sulla competenza.

Nel frattempo l'area delle elevate professionalità non solo è realtà contrattuale, ma inizia anche ad essere praticata (poco e male, in verità) giacché sono usciti i primi bandi di concorso riguardanti alcuni ministeri.

Ed è proprio qui il punto sul quale stiamo battendo e sul quale siamo molto preoccupati. Prima di tutto perché, come previsto, bisogna lasciare **almeno** il 50 per cento dei posti ai concorsi esterni, ma altrettanto, **fino** al 50 per cento dei posti può essere dedicato alle procedure di selezione interna.

Orbene, preoccupati dalla "piega negativa" assunta in questi anni, animati dalle nostre concrete proposte idonee all'istituzione della IV Area delle EP ed aderendo all'invito che il direttore dell'Agenzia ha promosso in occasione di una recente riunione del tavolo sindacale nazionale, abbiamo articolato la nostra proposta che in data odierna abbiamo inviato all'Agenzia e che risponde tecnicamente a tutte le sollecitazioni.

In un quadro in evoluzione, che potrebbe anche modificarsi nel giro di pochissimi mesi, stare fermi e aspettare il rischioso corso degli eventi sarebbe un comportamento "maggiormente colpevole" che avviare un percorso di cambiamento che riteniamo si possa governare. Anche sugli incarichi dirigenziali conferiti ai funzionari fino al 2015 c'era la ferma convinzione che andassero bene e non conveniva muovere un dito. Poi è arrivata la Corte Costituzionale e li ha cassati nel giro di 24 ore.

Ora rischiamo che succeda lo stesso: a quattro anni dall'approvazione della norma e altrettanti dalla firma del CCNL che ha dettato la disciplina contrattuale l'inazione ci espone al rischio che arrivi, come per i ministeri, la Funzione Pubblica a imporci di determinare l'organico della quarta area per poi indire un concorso esterno non per il 50 per cento dei posti ma anche per percentuali maggiori, fino al 100 per cento dei posti.

Al contrario, se l'Agenzia determinasse l'assetto organizzativo e l'organico funzionale alla IV Area, potremmo avviare i concorsi interni e poi gestire anche quelli dall'esterno, con requisiti d'accesso e, soprattutto, con percorsi concorsuali che potrebbero favorire le conoscenze e le competenze possedute soprattutto da chi ha già esperienze in Agenzia, senza violare alcuna legge. Su un percorso così determinato, avremmo anche il privilegio, rispetto ad altre amministrazioni, di poter attingere al finanziamento previsto per la norma sulle POER generando un tragitto che, gradualmente, porterebbe a mantenere il finanziamento sostituendo, senza traumi, alla figura della POER precaria quella del funzionario di quarta area stabile e giuridicamente riconosciuta.

Ultima obiezione da sfatare è quella che vorrebbe i funzionari di quarta area guadagnare meno delle attuali POER: nella nostra proposta dimostriamo non solo che ciò non è vero, ma che portando buona parte dell'attuale indennità POER nello stipendio non ci sarebbero, ad esempio, le decurtazioni attualmente folli che colpiscono le POER per i giorni di malattia, considerato che tutta la loro indennità è oggi considerata come salario accessorio.

Insomma, e qui chiudiamo, vi invitiamo a leggere con attenzione la nostra proposta, che in accordo con la nostra federazione, laddove non trovasse accoglimento in Agenzia delle Entrate, siamo pronti a portare al tavolo con l'ARAN, dove stiamo attualmente trattando il rinnovo contrattuale.

Vi auguriamo buona lettura, per un'Agenzia meno precaria, più trasparente e che risponda alle esigenze di carriera delle lavoratrici e dei lavoratori.

Roma, 23 febbraio 2026

Il Coordinamento Nazionale UILPA Entrate