



Unione Italiana Lavoratori **P**ubblica **A**mmministrazione

Coordinamento **AGENZIA ENTRATE**

Via Emilio Lepido n. 46 – 00175 Roma – tel. 06/715393  @uilpaentrate
e-mail: entrate@uilpa.it – sito: www.entrate.uilpa.it  Uilpa Entrate

SULLE LINEE GUIDA POER COLPI DI SCENA, SCARSA TRASPARENZA, MANCATA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E CONFRONTO SINDACALE INESISTENTE NON CONDIVISIBILE IL METODO E TANTO MENO IL MERITO!

Pagine buie nelle relazioni sindacali quelle che hanno contrassegnato gli ultimi giorni: avremmo dovuto concretizzare il confronto sindacale sulle linee guida POER lo scorso 13 gennaio e invece, nei fatti, il confronto non si è fatto.

Avremmo voluto notiziare e condividere in modo trasparente con le lavoratrici e con i lavoratori l'andamento del confronto sindacale e come l'Agenzia ha definito le nuove linee guida anche attraverso il verbale ufficiale di confronto ma purtroppo, a tutt'oggi, di fatto risultano "censurate" parte delle posizioni espresse (anche per iscritto) di tutte le OO.SS. espresse al tavolo e non abbiamo un testo ancora effettivo; pertanto, affidiamo il tutto al presente comunicato.

Andiamo con ordine: nei giorni precedenti alla citata riunione la UIL ha presentato la bozza di proposta sulle linee guida POER così come richiesto nella riunione del 10 dicembre scorso dalla parte pubblica (cfr. [nostro sito](#) unitamente al presente comunicato e linee guida).

Ci aspettavamo, quindi, che il 13 gennaio u.s. si discutesse della nostra proposta e di quelle presentate dalle altre Organizzazioni Sindacali per cercare se non un punto di incontro, quanto meno un confronto vero.

Orbene, la riunione è iniziata nel pomeriggio alla presenza del Direttore dell'Agenzia dott. Vincenzo Carbone, a cui, nell'occasione, abbiamo espresso la nostra soddisfazione per il rinnovato incarico triennale. Il Direttore, nel suo intervento introduttivo di ampio respiro, ha evidenziato l'importante esigenza che parte pubblica e parte sindacale possano avere una proficua sinergia lavorando tutti insieme per raggiungere obiettivi importanti per l'amministrazione e per tutto il personale.

Purtroppo, però, il proseguo del confronto con la delegazione di parte pubblica – senza il Direttore impegnato in altri appuntamenti istituzionali – in merito alle nuove linee guida di selezione delle POER ha disatteso, con nostro stupore, le positive premesse. Insomma, una serie di condivisibili buoni propositi espressi in premessa che però non hanno trovato comportamenti conseguenti.

Dopo di che, alle ore 16, la delegazione di parte pubblica ci consegna una nuova bozza di linee guida (diversa rispetto al testo che ci era stato presentato nella precedente riunione) sulla quale, al più mezz'ora dopo, ci saremmo dovuti esprimere. La cosa curiosa è che alla domanda della UILPA se la proposta era negoziabile la risposta datoriale è stata un secco "NO"!

Nonostante ciò abbiamo comunque espresso le nostre proposte e le nostre ragioni al termine delle quali ci è stato confermato che il confronto (quale?) era terminato e che nella stessa serata avremmo ricevuto le linee guida definitive (cioè quelle già presentateci) unitamente al verbale nel quale avremmo potuto inserire le nostre dichiarazioni.

Ma, colpo di scena, non solo non è arrivato nulla in serata, ma nemmeno il giorno dopo e quello dopo ancora. Solo il 16 gennaio abbiamo ricevuto nuove linee guida, ulteriormente e notevolmente modificate.

In sintesi, scambio di proposte scritte, documenti modificati senza chiarirne minimamente i motivi, inviati dopo giorni senza spiegazione alcuna e si pretende di chiamarlo confronto!! Questo non può essere considerato "lavorare insieme".

Come se non bastasse tutto ciò che vi abbiamo descritto, il punto più basso è stato raggiunto nei giorni successivi con il "verbale fantasma". Già, perché il 13 gennaio è stato chiesto ad ogni organizzazione sindacale di inviare le proprie dichiarazioni da inserire nel verbale di confronto. Le abbiamo puntualmente inviate e poi...più nulla. Nessuna traccia del verbale per tre settimane, nonostante le nostre sollecitazioni. **Solo il 6 febbraio, cioè tre settimane dopo, abbiamo finalmente ricevuto un verbale che, sorpresa, anziché contenere le dichiarazioni così come inviate riportava una sintesi liberamente compilata dall'Agencia.**

Ora, è chiaro che siamo all'ABC delle relazioni sindacali che, come recitano i contratti, devono essere tenute rispettando i principi di responsabilità, buona fede, correttezza e con comportamenti tali da prevenire i conflitti. In questo caso sono stati violati tutti e quattro i "precetti" base descritti. Decenni di relazioni sindacali ci hanno insegnato che i verbali o si fanno durante il confronto, si rileggono e si firmano sul momento oppure, se l'amministrazione, per motivi propri, chiede alle organizzazioni sindacali di inviare le proprie dichiarazioni al verbale non può poi "sintetizzarle" a proprio uso e consumo. Per questo abbiamo scritto una **nota unitaria** all'Agencia per richiamarla al rispetto delle parti al tavolo sindacale.

I tempi sono maturi per chiedere al direttore dell'Agencia affinché dia corso a ciò che lui stesso ha dichiarato il 13 gennaio al tavolo e cioè che si possa lavorare insieme, nel rispetto dei reciproci ruoli. È a lui che ci rivolgiamo, con cortesia e rispetto, come è possibile lavorare insieme se una delle parti ad ogni piè sospinto infila due dita negli occhi dell'altra mentre noi cerchiamo di continuare a rispettare quei principi di correttezza e buona fede prescritti dai contratti.

Il fatto stesso che la UILPA Entrate, pur potendo commentare a caldo lo scempio fatto con questo mancato confronto, ha ritenuto di aspettare che il verbale relativo ci fosse consegnato e quindi, solo ora, pubblichiamo questo comunicato, è segno, per quanto ci riguarda, di rispetto di tutte le parti al tavolo. Quel rispetto che invece sta mancando da parte dell'Agencia delle Entrate nei confronti delle parti sociali.

Contenuto delle linee guida

Sin qui vi abbiamo parlato del metodo utilizzato. Ora parliamo del merito, brevemente perché riteniamo le nuove linee guida un documento del quale da salvare ci sia poco o nulla.

Avevamo contestato le precedenti linee guida perché erano contraddittorie e poco trasparenti, tanto che sovente le stesse persone, anche a distanza di una o due settimane, venivano collocate in fasce diverse se partecipavano a interpellazioni in regioni limitrofe per la medesima tipologia di posizione.

Ma con le decisioni attuali si elimina anche quel poco di trasparenza che c'era e si attribuisce ad un unico colloquio un livello di discrezionalità mai visto.

L'eliminazione della prova scritta per i funzionari priva gli stessi partecipanti agli interpellazioni di quel minimo di trasparenza. La proposta della UILPA Entrate non prevedeva, la prova scritta per chi aveva già ricoperto incarichi POER non certo per evitare "stress" a qualcuno oppure per creare "corsie preferenziali", ma semplicemente perché se esiste un sistema di valutazione (POLARIS) e ciò che devi indagare con la prova scritta è già stato oggetto di valutazione pluriennale, non si può far finta di nulla e riportare a zero quanto già dimostrato. Insomma, per noi la via maestra è sempre stata la trasparenza massima e le nostre proposte sono andate tutte in tal senso.

Stessa cosa per i punteggi aggiuntivi che l'amministrazione intende attribuire per la valutazione pre-colloquio (che di fatto si traduce in un punteggio all'incarico svolto e non alla valutazione ottenuta): non sono correttamente graduati perché POER e Posizioni organizzative non possono di fatto essere assimilate e, addirittura, non si può assegnare come se nulla fosse un punteggio ai normali funzionari che è impossibile da conseguire perché non esiste un sistema di valutazione all'attualità valido ed applicabile. Criteri che rischiano di portare tutta la procedura dritta nelle mani dei giudici. **Sarebbe bastato, per mitigare quest'ultima specifica incongruenza, dire che in fase di prima applicazione, e comunque per tutti gli anni nei quali non ci sono valutazioni valide, il punteggio si intende acquisito in assenza di provvedimenti disciplinari per scarso rendimento o di gravi sanzioni. Ma ancora una volta l'Agencia non ci ha voluto ascoltare.**

Non conta nemmeno l'appartenenza a una o all'altra famiglia professionale per la partecipazione agli interpellati. Ciascuno, a prescindere dal lavoro svolto, può partecipare per qualunque posizione. Questo equivale a dire che non ci sono alte professionalità all'interno della nostra amministrazione e che chiunque può fare qualunque cosa perché i contenuti professionali dei vari uffici non richiedono sapere tecnico e noi questo non possiamo accettarlo. Attenzione: come UILPA nella nostra proposta ne avevamo previsto la possibilità ma regolamentando il tutto in coerenza con la normativa anche contrattuale che ha definito il vigente ordinamento professionale e le famiglie professionali.

Tanti sono i punti contraddittori o che restano senza "declinazione", il che dimostra approssimazione nella costruzione di queste linee guida oppure, probabilmente, è stata una scelta orientata a introdurre la non accettabile "regola gestionale delle mani libere". Lavoratrici e lavoratori si meritano di meglio di un management che non riconosce loro la professionalità acquisita in anni di lavoro specifico.

Le nostre considerazioni finali

Continuiamo innanzi tutto a pensare che solo l'avvio delle procedure di selezione per la quarta area delle elevate professionalità potrà superare ogni discussione sulle figure di coordinamento del *middle management*. Purtroppo su questo, ancor più che una posizione ideologica contraria dell'Agenzia, scontiamo una sottovalutazione del problema. Se non ci si sbriga a determinare l'organico e a far partire prima di tutto le selezioni interne per la quarta area e poi quelle esterne, determinando i contenuti professionali per l'accesso e anche quelli necessari per le procedure "esterne", arriverà qualcuno da fuori a metterci mano e a fissare requisiti general generici che non ci aiuterebbero nella valorizzazione delle professionalità interne. Sta già succedendo per svariati ministeri e rischia di succedere anche per l'Agenzia delle Entrate.

La gestione del personale, e quindi anche lo sviluppo professionale dello stesso, è materia che merita un approccio serio e programmatico, pena la totale demotivazione e la perdita di senso di appartenenza che ormai da anni è in caduta libera nella nostra amministrazione.

La contraddittorietà, poi, dei ragionamenti ci spaventa perché è segno di scollamento (quando non di assenza di dialogo strategico) tra i vertici. I ragionamenti fatti dal direttore dell'Agenzia sul fatto che non si può gestire la selezione come se fosse un esame universitario perché le persone dimostrano ogni giorno il sapere tecnico sono assolutamente condivisibili, ma contraddette ogni giorno dalle scelte fatte dall'Agenzia.

Noi della UILPA Entrate abbiamo portato proposte basate su principi scientifici e continueremo a fare il nostro lavoro con serietà e con spirito di collaborazione.

Un'ultima notazione dobbiamo purtroppo farla sul fronte sindacale: l'atteggiamento dell'Agenzia di totale chiusura e un confronto che stavolta proprio non c'è stato avrebbero meritato una presa di posizione unitaria da parte di tutto il sindacato. Ma alla proposta della UILPA Entrate di fare un'unica dichiarazione al verbale di confronto tutti i sindacati si sono "sfilati" uno ad uno.

Bene, anzi male, perché così si dà l'immagine di un sindacato che non è capace di fare fronte comune nemmeno in occasione di precedenti pericolosi come quello attuale. A meno che si vogliono rivendicare circostanze effimere al solo fine di ricercare altrettanta effimera visibilità.

Roma, 12 febbraio 2026

Il Coordinamento Nazionale UILPA Agenzia Entrate