Articolo 1, comma 93 della legge 27 dicembre 2017, n. 205
Definizione dei criteri di selezione per l'attribuzione delle posizioni vacanti

VERBALE DI CONFRONTO DEL GIORNO 4 giugno 2020

Il 29 aprile 2020, è stata convocata la riunione tra i rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Funzioni centrali per l'apertura del Confronto, previsto dall'articolo 5, comma 3, lett. b) del CCNL stesso, per discutere il tema dei criteri di selezione per l'attribuzione delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 1, comma 93, lett. a), della legge 27 dicembre 2017, n. 205 vacanti.

A tal fine l'Agenzia ha inviato una bozza di documento a titolo informativo che è stato illustrato nel corso della riunione dal dott. Carlo Palumbo, Capo Divisione Risorse e, ad interim, Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione.

In particolare, è stata sottoposta all'attenzione delle OO.SS. la necessità di garantire l'efficace presidio di tutte le attività attribuite alle posizioni organizzative, evitando soluzioni di continuità, anche in conseguenza di eventi quali rinunce, dimissioni o altre cause che non consentano il proseguimento dell'incarico fino a naturale scadenza. A tal fine è stato ipotizzato di attribuire gli incarichi di posizione organizzativa che di volta in volta si rendono vacanti, secondo modalità in linea con quelle già utilizzate per la prima massiva copertura dei circa 1.400 posizioni, con lievi modifiche volte a garantire maggiore agilità procedurale ma nel rispetto dei principi, dei requisiti e delle condizioni sostanziali della procedura già svolta.

Restano dunque fermi i punti cardine della precedente procedura, e cioè:

- pubblicazione di avvisi di interpello che garantiscono adeguata pubblicità della procedura;
- individuazione di criteri di selezione oggettivi e predeterminati che consentano la massima possibile partecipazione, a garanzia dei principi di parità di trattamento e *favor partecipationis;*
- valutazione della corrispondenza tra la professionalità del candidato e caratteristiche funzionali dell'incarico da ricoprire, esame della preparazione tecnico-specialistica e delle competenze organizzative e gestionali, da parte di Commissioni appositamente nominate dal Direttore dell'Agenzia, a garanzia della collegialità delle scelte e

dell'esaustiva motivazione delle stesse sulla base dei verbali e dei report delle Commissioni. Può prevedersi anche una banca dati dei report di valutazione, da utilizzare per un tempo predeterminato in successive procedure di selezione.

Al termine della illustrazione le OO.SS. CISL FP, FP CGIL, UIL PA, FED. CONFSAL-UNSA, FLP e FED. NAZ.LE INTESA FP hanno ribadito che, sin dall'istituzione delle posizioni organizzative in argomento, hanno richiesto che l'individuazione dei funzionari a cui attribuire gli incarichi di posizione organizzativa avvenisse attraverso una procedura selettiva trasparente, finalizzata alla formazione di una graduatoria che individuasse oggettivamente il candidato a cui affidare la titolarità.

Anche in questa sede hanno confermato tale posizione, richiedendo peraltro di tener conto dei funzionari ancora presenti nelle graduatorie delle precedenti procedure.

L'USB precisa che sin dall'inizio non ha condiviso quel percorso intrapreso dal 2015 che ha fatto ricorso a soluzioni tampone per eludere quella che doveva essere l'unica strada possibile: un concorso pubblico aperto a tutti con pari opportunità e con una riserva di posti per gli interni.

Così come non aveva condiviso la procedura istitutiva delle Poer del 2018 e che di conseguenza oggi non siamo qui a difendere. Questa nuova procedura esaspera, quindi, quegli elementi di discrezionalità già presenti in passato.

A tal fine, e per meglio poter valutare l'impatto di quanto proposto dall'Agenzia, le OO.SS. hanno chiesto di conoscere il numero e la distribuzione sul territorio delle posizioni vacanti di cui si rende necessaria la copertura e il numero dei dipendenti ancora presenti nelle graduatorie regionali e di poter ricevere una proposta più articolata con gli elementi utili per una compiuta analisi.

La riunione è stata pertanto aggiornata al giorno 7 maggio 2020 data in cui l'Agenzia ha trasmesso una bozza di documento contenente una descrizione dei principi e delle modalità della nuova procedura ipotizzata, da sottoporre al confronto per implementarne e completarne i contenuti in ragione del prossimo ulteriore incontro.

Inoltre è stato fornito il dato delle posizioni vacanti alla data del 1° maggio, pari a 41 posti.

Sulla ipotesi di lavoro trasmessa le OO.SS. hanno espresso forti perplessità, soprattutto rispetto alla eventualità di non svolgere una prova scritta ma di sostenere una prova orale particolarmente strutturata (anche con la sottoposizione di casi pratici) e di una sorta di "graduatoria". In proposito si evidenzia che la necessità dell'Agenzia di procedere con modalità procedurali più agili per la copertura delle 41 posizioni vacanti era determinata anche dalle particolari necessità di urgenza venutesi a creare a causa della emergenza epidemiologica in

atto. In tale ottica anche le disposizioni normative di cui al decreto legge n. 18 del 2020 e al decreto legge n. 34 del 2020 prevedono modalità più agili per svolgere procedure di selezione.

In ogni caso è stato richiesto all'Agenzia di rivedere alcuni contenuti del documento e di conoscere i possibili effetti di un nuovo scorrimento delle graduatorie ancora aperte.

Il giorno 25 maggio 2020 è stata convocata un'altra riunione e, a tal fine, è stato inviato un ulteriore documento contenente i dati relativi alle procedure di scorrimento già effettuate e ai conseguenti effetti.

Le OO.SS. CISL FP, FP CGIL, UIL PA, FED. CONFSAL-UNSA, FLP e FED. NAZ.LE INTESA FP preso atto della concreta esistenza di candidati in alcune graduatorie i cui posti si sono resi vacanti, hanno richiesto che l'Agenzia proceda ad un ultimo scorrimento delle graduatorie stesse. Ciò per soddisfare le aspettative di coloro che hanno superato la precedente selezione ma che non si sono collocati in posizione utile per il conferimento dell'incarico.

Per quanto riguarda invece le posizioni senza alcun candidato in graduatoria, l'avvio di una nuova procedura è ammissibile solo in via transitoria fino al 31 dicembre 2020, per applicare successivamente regole generali, condivise, valide a regime dal 1° gennaio 2021.

L'Amministrazione ha dunque rinviato ad altra data per completare il documento e redigere un'altra proposta, anche in accoglimento delle richieste sindacali.

In data odierna dunque, è ripreso il Confronto.

A tal fine è stata inviata alle OO.SS. una nuova proposta di selezione, apportando molteplici modifiche alla precedente bozza trasmessa il 7 maggio, e accogliendo alcune proposte delle OO.SS.

In particolare la nuova metodologia proposta si fonda sui seguenti principi:

- ✓ carattere nazionale della procedura selettiva: vi potranno partecipare tutti i funzionari dell'Agenzia senza alcun vincolo territoriale;
- ✓ il periodo maturato presso altre amministrazioni e quello di maternità viene considerato nel calcolo dei 5 anni di anzianità previsto come requisito per la partecipazione alla procedura;
- ✓ previsione di una prova scritta di carattere tecnico-professionale incentrata sulla simulazione di un caso pratico. Tale prova potrà svolgersi nel giorno del colloquio o nei giorni precedenti e sarà parte integrante del colloquio di approfondimento. Le modalità di svolgimento saranno definite in base alla tipologia di posizione e saranno specificate nell'avviso di interpello;
- ✓ nuova descrizione del contenuto del colloquio in relazioni alle singole aree di indagine;

- ✓ esame delle candidature da parte di Commissioni nominate dal Direttore dell'Agenzia e ampia collegialità delle scelte;
- ✓ formazione, per ogni tipologia di incarico, di un elenco di candidati suddivisi in tre fasce (alta, media, medio-bassa). Non sarà possibile selezionare candidati della seconda fascia se non dopo che siano stati selezionati quelli di prima fascia;
- ✓ pubblicazione delle motivazioni che hanno determinato la scelta e il conferimento degli incarichi.

Inoltre, sulla base delle osservazioni e proposte formulate dalle OO.SS. durante le scorse riunioni, l'Agenzia ha accolto la richiesta di procedere ad un ultimo scorrimento delle graduatorie per la copertura delle posizioni per le quali sono presenti ancora candidati nelle graduatorie di riferimento e con nota n. 217589 del il 28 maggio u.s. sono state fornite indicazioni in tal senso alle Direzioni regionali e alle Strutture Centrali interessate.

In accoglimento delle richieste sindacali, a seguito della conclusione delle procedure di scorrimento delle graduatorie suddivise per ambiti territoriali, l'Agenzia procederà alla pubblicazione di un ulteriore avviso di disponibilità delle posizioni che dovessero risultare ancora scoperte, al fine di consentire la partecipazione a livello nazionale.

Al fine di giungere alla massima condivisone dei criteri proposti per l'applicazione della nuova procedura, tenendo conto delle considerazioni espresse dal tavolo di confronto, è stato introdotto un ulteriore requisito di ammissione, rappresentato dal possesso di almeno 3 anni di esperienza in attività relative alla posizione da ricoprire.

Per le stesse finalità, l'Agenzia ha dichiarato la propria disponibilità ad applicare la nuova procedura in via sperimentale fino al 31 dicembre 2020 per la copertura delle posizioni per le quali non sono presenti candidati nelle relative graduatorie e che al termine della sperimentazione il tavolo di confronto sarà nuovamente convocato per individuare regole generali, condivise, valide a regime dal 1° gennaio 2021.

Le OO.SS. CISL FP, FP CGIL, UIL PA, FED. CONFSAL-UNSA, FLP e FED. NAZ.LE INTESA FP, dopo ampio dibattito e confronto, ritengono quella raggiunta una mediazione accettabile e condividono dunque le Linee guida allegate e sottoscrivono il presente verbale.

L'USB non condivide le linee guida e ribadisce che sin dall'inizio non ha condiviso quel percorso intrapreso dal 2015 che ha fatto ricorso a soluzioni tampone per eludere quella che doveva essere l'unica strada possibile: un concorso pubblico aperto a tutti con pari opportunità e con una riserva di posti per gli interni.

Così come non aveva condiviso la procedura istitutiva delle Poer del 2018 e che di conseguenza oggi non siamo qui a difendere. Questa nuova procedura esaspera, quindi, quegli elementi di discrezionalità già presenti in passato.

Né la prova scritta conferisce oggettività e trasparenza alla selezione perché le modalità ed il contesto nella quale è inserita neutralizzano qualsiasi effetto positivo. Infatti avrà soltanto una funzione di integrazione poiché il cuore della procedura è chiaramente incentrato sul colloquio con tutti quegli elementi di discrezionalità che inevitabilmente comporta.

Manca l'attribuzione del punteggio e la graduatoria viene derubricata a mera collocazione in una delle fasce di valutazione complessiva: tutte le scelte sono poi subordinate a quella parte descrittiva del report che costituisce ciò che farà davvero la differenza, lasciando mani libere alla amministrazione. Né questo vulnus può ritenersi minimamente colmato dalla motivazione dell'incarico.

In questo quadro qualsiasi piccola modifica non servirebbe ad inficiare un impianto che non condividiamo e che per definizione si fonda sulla discrezionalità e non su criteri oggettivi.

Roma, 4 giugno 2020

AGENZIA DELLE ENTRATE	**ORGANIZZAZIONI SINDACALI**	
FIRMATO	CISL FP	FIRMATO
	FP CGIL	FIRMATO
	UIL PA	FIRMATO
	FED. CONFSAL-UNSA	FIRMATO
	FLP	FIRMATO
	USB PI	FIRMATO
	FED. NAZ.LE INTESA FP	FIRMATO