



Coordinamenti Nazionali Agenzia Entrate

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane
dott.ssa Laura Caggegi

Al Comitato Unico di Garanzia

e, p.c. All' Ufficio Relazioni sindacali e normativa
del lavoro

Oggetto: *Caos* nelle procedure di selezione POER. Linee guida (prot. n.161660 del 22/6/2021) contraddittorie e con profili di illegittimità.

Gentile dott.ssa Caggegi,

Le Scriventi, nell'ambito della riunione del 7 luglio u.s. tenutasi sui temi di cui all'oggetto della presente, oltre a stigmatizzare l'unilateralità della definizione dei criteri di selezione che, per obbligo contrattuale, diversamente sarebbero oggetto di preventivo confronto, hanno evidenziato la contraddittorietà e la vaghezza dei criteri, in particolare, con riferimento ai requisiti di ammissione alle procedure di selezione.

La riunione è stata, comunque, l'occasione in cui Lei, nella qualità di vertice della D.C. Risorse umane, ha assunto precisi impegni per porre soluzioni alle criticità evidenziate. Purtroppo, nessuno di tali impegni è stato mantenuto ed i risultati negativi sono oggi evidenti nelle procedure bandite in queste ultime settimane!

Registriamo, infatti, gravi incoerenze tra i vari bandi regionali rispetto ai requisiti di ammissione alla selezione, addirittura, riferibili alle medesime "tipologie professionali". Ad esempio, per la selezione delle POER per la famiglia professionale "Audit", i bandi regionali richiedono quale requisiti per l'ammissione l'aver svolto almeno tre anni nella specifica attività ma, in alternativa, la DR Piemonte prevede anche la possibilità che i tre anni siano stati svolti nell'ambito dell'attività di supporto all'anticorruzione; la DR Campania, in alternativa, prevede l'aver svolto per due anni l'incarico di POS, POT, POER; la DR Sicilia, in alternativa, prevede che i tre anni di attività possano essere stati svolti nell'ambito delle altre tipiche famiglie professionali dell'Agenzia (Controllo, Servizi, Legale, Catasto, ecc.), in un certo senso, basta essere in Agenzia; altre Direzioni non prevedono alternative.

Risulta evidente come le confusionarie linee guida emanate unilateralmente lo scorso giugno da codesta Agenzia determinano l'assenza di "par condicio" di accesso alle selezioni che, pur essendo emanate dalle singole regioni, rivestono carattere nazionale ai fini delle possibili candidature.

Rende ancor più grave il quadro descritto, la circostanza che la D.C Risorse umane, da Lei diretta, non ha per nulla svolto il dichiarato ruolo (paragrafo 4 delle linee guida) di garanzia e uniformità nello svolgimento delle procedure d'interpello sull'intero territorio nazionale.

Le Scriventi evidenziano che le gravi incongruenze non sono addebitabili ai singoli bandi regionali ma derivano dalle contraddittorie Linee guida nazionali che consentono, di fatto, le descritte criticità ed illegittimità così come hanno consentito che, nel pieno periodo di ferie

del mese di agosto c.a., siano stati banditi interPELLI per circa 100 posizioni senza aver informato le lavoratrici ed i lavoratori assenti dall'ufficio.

In merito a quest'ultima criticità, le Scriventi pongono l'ulteriore tema della possibile discriminazione verso le lavoratrici ed i lavoratori assenti dal servizio (es.: per maternità, congedi parentali, ecc.) che, non potendo accedere e/o non avendo motivo - in quanto "assenti" - di accedere all'intranet aziendale, non sono posti in condizione di conoscere la pubblicazione dei bandi con conseguente possibile perdita di *chance* alla partecipazione. **Per quanto di competenza, quindi, la presente è anche indirizzata al C.U.G. Agenzia Entrate che, ricordiamo, se avvia meritevoli iniziative quale il c.d. "progetto ponte" per coinvolgere e meglio tenere in contatto con i contesti d'ufficio i colleghi costretti ad assentarsi dal servizio per lunghi periodi non potrà esimersi, certamente, dall'intervenire per chiedere la rimozione della descritta illegittimità delle linee guida.**

Non da ultimo, molteplice furono le critiche di parte sindacale, in occasione della citata riunione, rispetto all'ulteriore detrimento della procedura di selezione verso la scarsa oggettività e poca trasparenza e, in questo contesto,

gentile direttrice,

non solo non ha proceduto a porre soluzione a tali criticità ma non ha neanche mantenuto l'impegno "minimo" di rendere pubblico e/o fornire alle OO.SS. il nuovo fac-simile di "Report" della valutazione della prova selettiva previsto dalle linee guida e da cui riteniamo che, ponendolo a confronto con quello della precedente direttiva sulle linee guida, evidenzerebbe come ormai nella selezione sia data mano libera alla discrezionalità assoluta del valutatore.

Nel solco di tale autoreferenzialità di codesti vertici agenziali è da annoverare anche l'assenza di informativa e di trasparente motivazione riferibile anche all'atto prot. n.211315 del 5 agosto u.s. con cui si è proceduto a modificare la "pesatura" di alcune Posizioni POER.

Risulta ormai evidente come la strategia ondivaga nelle risorse umane tenuta da codesta Agenzia (esempio: modificare 3 volte in un anno i criteri di selezione delle POER) e l'assenza di un'efficiente visione organizzativa non solo sta andando a detrimento della corretta funzionalità della nostra amministrazione ma risulta assai demoralizzante e assolutamente disincentivante per tutte le colleghe e i colleghi che quotidianamente pongono dedizione e professionalità nel loro lavoro.

Le Scriventi, pertanto, chiedono, a garanzia dei colleghi interessati e di un'organizzazione delle strutture dell'Agenzia efficiente e legittima, che vengano ripristinati criteri e linee guida di selezione delle POER che abbiano requisiti minimali di correttezza, trasparenza ed uniformità.

In attesa di un cortese riscontro, si porgono cordiali saluti

Roma, 6 settembre 2021

FP CGIL
Gamberini

CISL FP
De Caro-De Rosa

UILPA
Cavallaro