

All' Agenzia delle Entrate
Capo Divisione Risorse
Dott. Antonio Dorrello
div.risorse@agenziaentrate.it

All' Agenzia delle Entrate
Direttrice Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi
dc.risorseumane@agenziaentrate.it

Oggetto: **Linee guida del percorso di selezione per il conferimento delle POER.**

Gentile Direttrice e gentile Direttore,

nell'incontro sindacale del *26 settembre u.s.* ci è stato riferito che, a conclusione della messa a punto delle nuove Linee guida del percorso di selezione per il conferimento degli incarichi relativi alle Posizioni Organizzative previste dalle Legge 205/2027, l'Amministrazione convocherà le OO.SS. per sottoporre al confronto la proposta. Pertanto, **come CISL** prima di poter affrontare la procedura nel suo complesso evidenziamo alcune riflessioni.

Riteniamo opportuno inserire criteri di valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata, per le lavoratrici e i lavoratori che hanno già ricoperto incarichi di Elevata Responsabilità con valutazioni positive, relativamente al presidio del ruolo ed al profilo di competenze definito nel sistema di valutazione POLARIS.

Attualmente, le Linee guida per la selezione delle POER, che risalgono a giugno 2021, prevedono una procedura di selezione che *"ha la finalità di intercettare e di valorizzare in modo bilanciato sia la preparazione tecnico specialistica che le competenze organizzative e gestionali dei funzionari, nell'ambito delle professionalità e delle conoscenze relative al contesto di riferimento, richieste per la copertura delle posizioni di volta in volta oggetto di interpello"*.

Il percorso selettivo si articola in due fasi:

- verifica dei requisiti di partecipazione;
- prova scritta e colloquio di approfondimento.

La seconda fase, quella della prova scritta e del colloquio di approfondimento, *"mira a raccogliere ulteriori elementi conoscitivi circa le caratteristiche professionali del candidato che confluiranno nella valutazione complessiva a lui attribuita a valle del processo di selezione."*

Nel colloquio di approfondimento *"vengono valutate in particolar modo la motivazione, le caratteristiche attitudinali e le competenze necessarie per ricoprire la posizione organizzativa da assegnare"* inoltre *"viene riservata particolare attenzione alla storia professionale e alla valutazione dei comportamenti agiti, con riferimento soprattutto ai risultati ottenuti e alle eventuali valutazioni conseguite."*

Al termine del percorso selettivo avviato con l'interpello *"Per ciascun candidato che ha sostenuto la prova scritta e il colloquio il Gruppo di valutazione compila un report finale che consente di esprimere una valutazione sulle aree indagate"*.

Il report è suddiviso in quattro sezioni:

- presidio tecnico delle funzioni da ricoprire;
- conoscenza pratica delle attività e degli aspetti gestionali legati all'incarico;
- competenze organizzative;
- valutazione complessiva.

Le prime tre sezioni *"contengono una valutazione analitica delle capacità tecniche e gestionali dei funzionari"*.

La quarta sezione *"riporta poi una valutazione complessiva che tiene conto, in un quadro d'insieme, dello spessore del percorso professionale e dei titoli di studio del candidato e della consapevolezza delle responsabilità e delle criticità legate al ruolo, anche riguardo all'orizzonte temporale ad esso correlato."*

Per ciascuna tipologia di incarico viene infine formato e pubblicato un elenco di candidati suddiviso in tre fasce:

- I° FASCIA (la più alta);
- II° FASCIA (media);
- III° FASCIA (la più bassa).

Premettiamo che tutte le attuali POER hanno già sostenuto una prova scritta ed un colloquio orale che ne ha *"certificato"* le competenze tecniche necessarie a ricoprire il ruolo. Inoltre, in sede di valutazione annuale dei risultati conseguiti attraverso la piattaforma POLARIS vengono altresì verificate le competenze organizzative e le capacità gestionali legate al ruolo ricoperto attraverso appositi obiettivi *"liberi"* e *"di budget"*.

Sulla base di queste premesse, **come** CISL, ci poniamo la seguente domanda: *perché è necessario valutare nuovamente le competenze tecniche e le capacità gestionali delle candidate e dei candidati che abbiano già ricoperto per diversi anni l'incarico POER per la stessa tipologia di posizione, e nei cui confronti sono state espresse valutazioni positive, con riferimento al presidio del ruolo e al profilo di competenze definito nel sistema di valutazione POLARIS, progettato per la valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative?*

Evidenziamo, inoltre, che nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (**SMVP**) dell'Agenzia delle Entrate, **POLARIS** prevede già la valutazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi di coloro che ricoprono incarichi di responsabilità POER.

In particolare, per le funzionarie e i funzionari titolari di POER è prevista la valutazione della *performance* organizzativa sulla base degli obiettivi assegnati e quella della *performance* individuale sulla base delle competenze. Le due valutazioni confluiscono poi nella matrice della *performance* determinando il livello di valutazione complessivo.

Competenze e comportamenti rappresentano, quindi, le due dimensioni rintracciabili in tutti i sistemi di valutazione in uso nell'Agenzia delle Entrate e i due aspetti su cui ciascun dipendente, a prescindere dal ruolo ricoperto, sono quindi già valutati.

La valutazione complessiva della prestazione che tiene conto sia della *performance* organizzativa che di quella individuale legate alle competenze può essere suddivisa in tre livelli:

- Eccellente (la più alta);
- Più che adeguato (media);
- Adeguato (la più bassa).

La valutazione corrispondente al non ancora adeguato (è sufficiente che uno dei due punteggi della *performance* sia uguale a zero) corrisponde a una valutazione non del tutto positiva, con riferimento al presidio del ruolo e/o una o più delle competenze definite nel sistema di valutazione delle POER.

E, **come CISL**, ci poniamo un'altra domanda: *perché un incaricato POER, con valutazioni positive, debba necessariamente sostenere una prova scritta e colloquio di approfondimento nell'ambito di una procedura d'interpello, per valutarne le capacità tecniche e gestionali quando queste sono già note all'Agenzia attraverso l'iniziale conferimento ed il sistema di valutazione della performance individuale?*

Questa considerazione tiene conto anche del notevole sforzo organizzativo profuso per la selezione dei titolari di POER e di valutazione della *performance* individuale, in conformità ai principi di economicità ed efficienza.

Per un incaricato POER, il sistema di valutazione della *performance* individuale tramite POLARIS è già in grado di valutare complessivamente l'intero periodo di copertura dell'incarico svolto, l'andamento della prestazione mediante un consolidamento delle competenze organizzative espresse o, viceversa, una involuzione delle stesse nel corso del triennio di riferimento, tale da rendere non adeguata la *performance* su una o più competenze.

Talvolta, inoltre, i titolari di POER vengono chiamati a far parte dei Gruppi di valutazione di procedure selettive d'interpello per il conferimento di altre POER, in qualità di esperti. Ci appare davvero paradossale che colui che abbia fatto parte di Commissione per selezionare funzionarie e funzionari idonei a ricoprire incarichi POER sia poi sottoposto nuovamente a prove scritte o colloqui che debbano attestarne le capacità tecniche e gestionali per svolgere quella stessa funzione.

Per tutte queste motivazioni, **come CISL**, proponiamo di inserire il sotto indicato punto nelle Linee guida di selezione per il conferimento degli incarichi POER per le funzionarie e i funzionari che lo abbiano già svolto nella stessa tipologia, con valutazioni positive della *performance* individuale almeno più che adeguate, la previsione dell'inserimento della candidata/o nella 1° fascia del percorso selettivo avviato con l'interpello, senza dover partecipare alla prova scritta e al colloquio di approfondimento.

“La candidata/il candidato che presenta domanda di partecipazione per una tipologia di posizione POER, che abbia già ricoperto un incarico di posizione organizzativa per almeno 3 anni negli ultimi 5 anni di servizio ed è stato già valutato nell'arco dei 3 anni precedenti nello stesso ambito centrale o regionale, tramite il sistema POLARIS, con valutazioni almeno più che adeguate, non sostiene nuovamente la selezione ma la sua candidatura concorre alla comparazione di

quelle pervenute nella fascia 1° di valutazione complessiva. Il Gruppo di valutazione può comunque decidere di sottoporre il candidato ad un colloquio per valutarne la motivazione alla partecipazione o per approfondire aspetti del proprio percorso professionale”.

L'Amministrazione ha a disposizione tanti elementi per poter valutare le POER, compreso gli elaborati scritti che le candidate e i candidati hanno svolto nella precedente selezione, e che potrebbero, se necessario, entrare a far parte del fascicolo di valutazione insieme a tutti quelli che abbiamo descritto.

Così, oltre a garantire economicità ed efficienza della procedura, si manterrebbe anche la piena contendibilità della posizione.

Crediamo sia di primaria importanza e necessario valorizzare il lavoro svolto, ma allo stesso modo dare la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno i requisiti di poter avere le stesse *chances*, e la nostra proposta complessiva cerca di andare proprio in questa direzione.

In attesa di un positivo riscontro alle nostre richieste, porgo

Distinti Saluti

Roma, 7 ottobre 2025

Il Coordinatore Nazionale
Walter De Caro