FLP ECOFIN AGENZIE FISCALI

Segreteria Nazionale
sito internet: www.flpagenziemef.it - email: agenzie-mef@flp.it
tel. 0642000358 – 0642010899

Roma, 15 dicembre 2025

NOTIZIARIO N.71

AGENZIA ENTRATE: POER. LA FLP NON SEGUE LE MODE E RIMANE COERENTE CON I PROPRI PRINCIPI E VALORI.

Nei giorni scorsi l'amministrazione ha rassegnato una bozza di linee guida del percorso di selezione per il conferimento delle POER. Prima di entrare nel merito riteniamo opportuno fare una premessa di carattere generale. La linea di FLP non muta in base alle mode del momento o alle convenienze contingenti, ma rimane coerente con i propri principi. Difatti, da sempre, sono nostri capisaldi:

- Trasparenza e contendibilità delle procedure;
- Percorsi di carriera e riconoscimento delle professionalità stabili e non meramente temporanee;
- Non discriminare il personale e non favorire qualcuno a scapito di altri.

Quindi non deve affatto meravigliare se per noi la strada maestra è quella della quarta area, che continua ad essere ignorata e disapplicata dall'Agenzia, la quale ha convenienza a mantenere il precariato delle POER, non tanto per una maggiore efficacia gestionale, ma perché può condizionarne l'autonomia sotto il ricatto di un miraggio di carriera. A beneficio dei tanti colleghi di recente assunzione ricordiamo che le POER sono state istituite per legge e solo per le Agenzie Fiscali, per tamponare il vuoto creato dalla celebre sentenza della Corte Costituzionale che ha dichiarato illegittimo il pregresso meccanismo degli incarichi dirigenziali. Infatti, l'Agenzia, per ovviare alla iniziale carenza di dirigenti, sfruttando una norma del regolamento, conferiva a colleghi funzionari incarichi di uffici dirigenziali – senza nulla togliere a chi, nel precariato costante, ha retto per anni gli uffici – attraverso procedure selettive non proprio trasparenti. Questo sistema, perpetrato per oltre un decennio, e in assenza di concorsi per dirigenti (che casualmente incontravano talvolta un impedimento, talvolta un altro), ha condotto ad azioni giuridiche sfociate nella sentenza n. 37 del 2015 della Corte Costituzionale.
Con la novella contrattuale sopravvenuta delle E.P., al cui interno si inseriscono le POER, riteniamo controproducente ostinarsi a lasciare lettera morta la norma contrattuale solo perché non piace all'amministrazione. **La precarizzazione degli incarichi e il mancato riconoscimento delle professionalità non sono certamente a fondamento di una organizzazione importante e con un ruolo chiave nel panorama pubblico come l'Agenzia delle Entrate**. Aggiungiamo che il CCNL 2022/2024 nel quale si sono introdotte disposizioni (art. 17 riguardante le posizioni organizzative, ovvero i capi team) che prevedono procedure trasparenti per il conferimento degli incarichi nonché il diritto al conferimento dell'incarico se ha ricoperto tale posizione per più di otto anni anche non consecutivi. **L'impegno di FLP è, da sempre, diretto alla stabilizzazione del middle management dell'Agenzia.**

Nel nostro intervento, oltre a ribadire quanto sopra, abbiamo evidenziato come **la proposta di linee guida elaborata dall'Agenzia, in un colpo solo, è riuscita a compattare tutto il personale: infatti sia quanti da diversi anni stanno svolgendo l'incarico di POER sia quanti aspirano a ricoprirlo hanno criticato l'impianto. I primi perché mortificati dal dover sostenere una prova per "testare le capacità" (come se svariati anni di incarico non avessero già testato abbastanza), i secondi, a causa della genericità della proposta, temono di non avere delle chances di reale contendibilità.**
Preliminarmente abbiamo domandato di smentire o confermare le indiscrezioni giornalistiche che volevano una imminente pubblicazione del bando nonché la portata del confronto sindacale: confronto effettivo, sostanziale, con possibilità di apportare delle modifiche alla bozza oppure un tavolo di mera facciata?
Avuto rassicurazione che trattasi di reale confronto, siamo entrati nel merito delle questioni. In aderenza con quanto premesso, comprendendo anche i timori dell'Agenzia su possibili ricorsi in caso di linee guida "sbilanciate", la delegazione FLP ha rappresentato le perplessità di principio in quanto, le già menzionate linee, sono fortemente deficitarie in termini di trasparenza, oggettività, contendibilità delle posizioni e contemporaneamente della salvaguardia degli incarichi svolti proficuamente negli anni. A nostro giudizio, scendendo nel concreto:

- ✓ occorre distinguere e immaginare percorsi differenti tra chi ha svolto già tali incarichi proficuamente nel corso degli anni (se il sistema POLARIS, voluto e gestito dalla stessa Agenzia ha un senso ed è ritenuto valido) rispetto a chi invece si candida oggi per la prima volta a ricoprire ruoli di responsabilità, a cui deve essere però consentita la possibilità di dimostrare le proprie competenze e capacità attraverso una prova scritta;
- ✓ conseguentemente occorre rivedere il sistema attribuendo punteggi specifici alle prove scritte, a quella orale, così come anche ai titoli di studio. Parallelamente, se il timore è quello di contenziosi, punteggi specifici, per la valutazione POLARIS conseguita mediamente nell'ultimo triennio;
- ✓ specificare per quante posizioni è possibile concorrere, cosa che non emerge dalle linee guida;
- ✓ Le prove devono essere preparate a livello nazionale in modo da garantire uniformità di trattamento su tutto il territorio, e se si vuole garantire imparzialità nelle valutazioni finali, i presidenti delle commissioni regionali siano dirigenti di regioni diverse.

La nostra proposta è in linea con la legge 205 del 2017 (che parla di selezione e di valorizzazione della valutazione) e mette al riparo da possibili contenziosi. Inoltre, consente di superare le rigidità evidenziate nel 2019 allorché si è proceduto a una procedura para concorsuale, con graduatoria finale. È pur vero che tanti "senza arte né parte" hanno potuto cimentarsi e superare le prove ottenendo l'incarico ma, d'altro canto, ha condotto a distorsioni allorquando, a colleghi privi della necessaria esperienza è stato affidato l'incarico di reggere uffici importanti. Alcuni se la sono cavata egregiamente, altri, pochi, hanno stentato creando nocumento a sé stessi e ai collaboratori.

Due considerazioni finali. La prima: in molti ci hanno accusato di non aver detto niente o di non essere usciti allo scoperto con documenti così come fatto da altre sigle. È stata una scelta consapevole dettata non da vigliaccheria ma da una valutazione, ponderata, che fare un passo prima poteva essere deleterio. Avremmo fatto bella o pessima figura forse. Ma, strategicamente, non avremmo contribuito a migliorare le cose. **E i fatti ci hanno dato ragione, considerato che nessuno dei "suggerimenti" fatti dalle altre sigle è stato considerato nella bozza dell'Agenzia, che anzi è stata ben pronta a rispondere a tutte le eccezioni fatte, forte del fatto che poteva giocare a carte coperte mentre gli altri si erano scoperti prima.**

La seconda. Questa è la posizione di FLP. Possa piacere o meno. Siamo aperti sempre al dialogo costruttivo e rivediamo volentieri le nostre opinioni nel caso di idee altrui migliori delle nostre. Ma non chiedete di snaturarci o di tralasciare i nostri valori. Preferiamo la strada più complicata che è quella di tutelare tutti. Le scorciatoie non ci piacciono. Tradiremmo noi stessi e i colleghi che ci accordano e ripongono fiducia.

La Segreteria Nazionale FLP Ecofin – Agenzie Fiscali