

Roma, 6 luglio 2023

VERBALE DI CONFRONTO SUI CRITERI DI CONFERIMENTO DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE AD ELEVATA RESPONSABILITÀ (POER)

VISTO l'articolo 1, comma 93, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 che prevede la possibilità di *“istituire posizioni organizzative per lo svolgimento di incarichi di elevata responsabilità, alta professionalità o particolare specializzazione [d’ora in avanti POER], ivi compresa la responsabilità di uffici operativi di livello non dirigenziale, nei limiti del risparmio di spesa conseguente alla riduzione di posizioni dirigenziali”*;

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022;

VISTO l'articolo 5 del medesimo CCNL e, in particolare, il comma 3, lettera d), con il quale si prevede il confronto al livello nazionale in ordine ai *“criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa”*;

Il 10 marzo 2023 è stato avviato il confronto con le Organizzazioni sindacali in ordine ai criteri di conferimento degli incarichi di POER, confronto proseguito – con vari livelli di approfondimento – nelle riunioni tenute nel mese di marzo (il 10 e il 16 marzo) e il 14 giugno;

CONSIDERATE le proposte avanzate dalle Organizzazioni sindacali;

Nella riunione odierna, l’Agenzia e le Organizzazioni sindacali si sono riunite per definire il confronto sui criteri di conferimento e revoca delle POER.

Sono presenti:

- per l’Agenzia, il Direttore del personale, Rocco Flore, la d.ssa Carla Barbato, la d.ssa Rossana Cammarota e il dr. Maurizio Trimaldi;

- per le Organizzazioni sindacali e in particolare: per la CISL FP Antonio Fanfani in presenza e Walter De Caro e Matteo Maini in videoconferenza; per la FP CGIL Florindo Iervolino in presenza e Giuseppe Azzara, Gaetano Giugliano e Francesco Fucile in videoconferenza; per la UIL PA Armando Pazzanese in presenza e Raffaele Procopio, Pierluigi Diodati e Lillo Verde in videoconferenza; per la CONFSAL-UNSA Salvatore Veltri in presenza e Marcello Fici, Antonio Califano, e Lamberto Lamberti in videoconferenza; per la USB PI Francesco Serino in presenza e Luciano Vasta in videoconferenza; per la FLP Roberto Sperandini in presenza e Paolo Cocozzello, Giuseppe Vetrone e Arturo Carlascio in videoconferenza; per la CONFINTESA FP Gioacchino Langella in presenza, Marco Bono, Alessia Gagliardi e Gabriele Esposito Alaia in videoconferenza.

Aprè la riunione il Direttore, il quale riepiloga la procedura per il conferimento degli incarichi di POER aggiornata anche alla luce delle proposte delle Rappresentanze sindacali.

Preliminarmente ricorda che possono partecipare alle procedure selettive i dipendenti di ruolo dell’Agenzia, con almeno cinque anni di inquadramento nella terza area ovvero in posizioni giuridiche corrispondenti alla terza area se maturate presso altre amministrazioni anche di diverso comparto.

Il Direttore presenta poi le cause di esclusione riferite a coloro che abbiano:

- patteggiato negli ultimi cinque anni o riportato sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la Pubblica Amministrazione o per delitti di natura non colposa a seguito dei quali sia stata comminata la pena della reclusione ancorché convertita con pena sostitutiva o condizionalmente sospesa;
- riportato, negli ultimi due anni, sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento o, comunque, sanzioni più gravi di quelle di cui all’art. 61, comma 1, lett. a), b) e c), del C.C.N.L. del comparto Funzioni centrali, sottoscritto il 12 febbraio 2018 così come richiamate anche nel vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022.

Il Direttore informa che si prevede di articolare il percorso selettivo in due fasi:

- una prima fase valutativa del curriculum vitae del candidato, nella quale è possibile ottenere al massimo 30 punti in relazione ai criteri dell’esperienza professionale maturata (anzianità di servizio e incarichi), dei titoli di studio e delle valutazioni conseguite;
- una seconda fase di colloquio con il candidato – alla quale si accede se si ottengono almeno 20 punti nella prima fase – che consente di ottenere al massimo 20 punti ed è diretta a verificare la corrispondenza delle esperienze e conoscenze maturate in relazione all’incarico da ricoprire.

Il Direttore illustra i criteri della prima fase con il dettaglio dei relativi parametri e punteggi.

Per l’anzianità di servizio – che consente di ottenere fino a un massimo di 13 punti – il punteggio è diverso a seconda che gli anni di servizio nella terza area o qualifica superiore siano svolti presso l’Agenzia od organismi ed enti sovranazionali ove il dipendente sia stato comandato o distaccato (1 punto per anno), ovvero presso altre pubbliche amministrazioni (0,5 punti per anno).

Per i titoli di studio – che consentono di ottenere fino a un massimo di 7 punti – viene attribuito: 1 punto per il *diploma di istruzione di scuola secondaria di secondo grado*; 3 punti per la *laurea triennale o breve*; 5 punti per la *laurea specialistica* o magistrale e vecchio ordinamento; 1 punto per un eventuale *altra laurea*; 0,5 punti per un *master universitario post lauream* di I livello; 1 punto per un *master universitario post lauream* di II livello; 2 punti per un eventuale *altro titolo post lauream* quali la specializzazione universitaria, l’abilitazione professionale, il dottorato di ricerca.

Per gli *incarichi conferiti dall'Agenzia* – che sono contingentati entro l'arco temporale degli ultimi sette anni e consentono fino a un massimo di 5 punti – si prevede di assegnare: 2 punti per ciascun anno di *incarico dirigenziale* conferito ex art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001; 1,5 punti o 1 punto per ciascun anno di *incarico POER/POT* a seconda che lo stesso sia attinente o meno alla POER da conferire; 0,75 punti per ciascun anno di *incarico di responsabilità o posizione organizzativa*; 0,25 punti per ciascun anno di *incarico di responsabile sot/reparto/articolazione interna* agli uffici o presso *enti o organismi internazionali* purché risultante da ordini di servizio formalmente adottati.

Per la *valutazione* (che permette di assegnare un punteggio fino a 5 punti), si considera la media delle valutazioni annuali conseguite nel triennio 2019/2021. In linea con le possibilità offerte dal sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Agenzia, si prevede di attribuire lo stesso peso (il 50%) a entrambi i fattori del sistema:

- *risultati della struttura* rilevati attraverso la media dei punteggi conseguiti per ciascun anno dal dirigente della Struttura – ovvero dalla media ponderata dei risultati dei dirigenti nel caso di eventuali avvicendamenti in corso d'anno – al netto del punteggio assegnato per il parametro delle capacità manageriali;
- *contributo individuale* rilevato attraverso la media dei punteggi attribuiti per ciascun anno al candidato in relazione ai comportamenti professionali e alle competenze espresse.

Il punteggio ottenibile per la valutazione viene ripartito nelle seguenti fasce: per la fascia fino a 30 punti il punto assegnato è 0; per la fascia $> 30 \leq 60$ si ottengono 2,5 punti; per la fascia $> 60 \leq 90$ si ottengono 4 punti; per la fascia > 90 si ottengono 5 punti.

A questo riguardo, il Direttore ricorda la casistica delle eccezioni per i dipendenti che:

- hanno avuto periodi di incarico dirigenziale, per i quali il punteggio del relativo sistema di valutazione è riparametrato su base 100;
- sono collocati fuori ruolo e distaccati presso altre amministrazioni, per i quali, circa il fattore dei *risultati della struttura* è attribuito il punteggio della struttura di organica appartenenza, come sopra determinato, mentre per il fattore relativo al *contributo individuale* è attribuito un punteggio pari alla media delle valutazioni conseguite dal personale in servizio alla data del 31 dicembre di ciascun anno presso l'ufficio di organica appartenenza nel periodo di riferimento;
- sono transitati per mobilità, e che nel triennio considerato non abbiano riportato alcuna valutazione in uno o più anni, per i quali, relativamente al fattore *risultati della struttura*, il punteggio è determinato dal punteggio conseguito dall'ufficio di organica appartenenza al 31 dicembre 2021, mentre, per il *contributo individuale*, dal punteggio pari alla media delle valutazioni conseguite dal personale in servizio alla data del 31 dicembre di ciascun anno presso l'ufficio di organica appartenenza nel periodo di riferimento. Tale ultimo criterio è applicato anche ai dipendenti/dirigenti sindacali per i periodi di distacco presso il sindacato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

La seconda fase consiste in una prova orale nel corso della quale viene riservata particolare attenzione alle seguenti aree di indagine:

1. *presidio tecnico delle funzioni da ricoprire*, che consente di appurare le conoscenze tecnico professionali necessarie per ricoprire l'incarico e le relative principali problematiche;
2. *conoscenza pratica delle attività e degli aspetti gestionali legati all'incarico*, che consente di verificare

la conoscenza del funzionamento della struttura organizzativa ove è previsto l'incarico, dei relativi processi e delle principali criticità connesse al ruolo da ricoprire.

Il punteggio massimo attribuibile a ciascuna delle indicate aree di indagine è di 10 punti e la prova si intende superata con un punteggio di almeno 15 punti.

In conclusione, il Direttore spiega che per ciascuna posizione verrà stilato un elenco di candidati e il relativo punteggio ottenuto nelle due fasi. L'incarico sarà conferito al dipendente che avrà ottenuto il punteggio più alto e, negli eventuali casi di parità di punteggio, al più giovane d'età.

A seguire le posizioni conclusive espresse dalle Organizzazioni sindacali.

Le Organizzazioni CISL FP, FP CGIL e UIL PA dichiarano di apprezzare il fatto che l'Agenzia ha fatto proprie alcune suggestioni sindacali volte a una valorizzazione maggiore e anche più articolata dei titoli di studio entro un punteggio di 7 punti, nonché a una più ampia casistica degli incarichi conferiti dall'Agenzia (comprensiva delle figure dei *capi reparti* e degli incarichi svolti presso organismi europei) entro un punteggio massimo di 5 punti. Per la valutazione, chiedono di attestarsi sulle fasce di punteggio individuate negli accordi sulle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2022.

Nel prendere atto dello sforzo fatto dall'Amministrazione per accogliere le richieste delle OO.SS., l'Organizzazione CISL FP chiede in ogni caso di aprire un confronto sulla collocazione e sulla graduazione delle posizioni organizzative.

Anche l'Organizzazione CGIL chiede di poter conoscere la collocazione delle POER. Segnala poi che la procedura selettiva dovrebbe tendere alla massima partecipazione dei dipendenti interessati e rendere anche possibile un'alternanza degli incarichi con metodi oggettivi e trasparenti a partire dalla valutazione circa la possibilità di effettuare, tra le prove selettive, anche una prova scritta. Fa presente che le POER sono nei fatti superate dall'istituzione nel CCNL della "quarta area", che – se attivata – consentirebbe finalmente di dare certezza alle prospettive di carriera dei funzionari interessati.

L'Organizzazione UIL PA apprezza che, tra le altre, siano state accolte le proposte di differenziazione dei titoli (compresa quella sui master universitari di I e II livello), ma rappresenta in ogni caso la necessità di avere un quadro complessivo della riorganizzazione centrale e territoriale dell'Agenzia e, quindi, chiede di rinviare la discussione dei criteri di conferimento degli incarichi di POER a un momento successivo alla condivisione del nuovo assetto organizzativo.

Anche l'Organizzazione CONFSAL-UNSA ritiene che il confronto non possa prescindere dalla conoscenza della mappatura e collocazione delle POER, sia al livello centrale sia al livello territoriale. Così come ricorda che occorre attivare il percorso indicato dal CCNL per popolare la "quarta area" piuttosto che concentrarsi su istituti temporanei come appunto le POER.

Nel merito dei criteri, propone di elevare il punteggio attribuito all'anzianità di servizio da 13 a 15 punti e, nel contempo, ridurre della metà il punteggio annuo da 1 a 0,5 punti. Per i titoli, il punteggio complessivo non dovrebbe superare i 4 punti. Propone poi di aumentare a 10 anni il periodo di valutazione dei titoli per gli incarichi conferiti nel cui ambito andrebbero inseriti tutti gli incarichi dirigenziali e non solo quelli ex art. 19, comma 6. Chiede inoltre di ponderare diversamente i due fattori del sistema di valutazione in modo da privilegiare il *contributo individuale* rispetto a quello dei *risultati della struttura*. Segnala inoltre la necessità che, nella fase del colloquio, venga valutata anche la capacità del candidato nella gestione del personale, in quanto per questo aspetto in alcuni uffici sono state segnalate diverse criticità.

L'Organizzazione FLP propone la conferma per altri tre anni – ovvero per il tempo rimanente in relazione alle diverse proroghe nel tempo concesse – degli attuali incarichi di POER, ovviamente in caso di valutazione individuale positiva. Apprezza in ogni caso la proposta dall'amministrazione di elevare a 7 il punteggio dei titoli di studio – ma non condivide l'elenco e il punteggio di tutti i titoli proposti – e l'aver privilegiato con un punteggio maggiore coloro che hanno già svolto un incarico di POER. Nella stessa categoria di incarichi propone di ricomprendere anche gli incarichi ex art. 19, comma 6.

Ritiene tuttavia che la procedura dovrebbe essere articolata in 3 fasi ognuna con un punteggio massimo conseguibile di 20 punti: una *prima fase* con una prova scritta sulle competenze necessarie per ciascun incarico con una soglia minima di sbarramento; una *seconda fase* con la valutazione dell'anzianità di servizio e dei titoli di studio (per i quali si potrebbe usare la tabella con i punteggi utilizzata in occasione del bando iniziale del 2018) per un punteggio massimo per entrambe di 10 punti; una *terza fase* per la prova orale anche questa con soglia minima di sbarramento.

Rimane fortemente critico l'impianto generale che così come congegnato, senza prova scritta selettiva, attribuirà un eccesso di discrezionalità in capo all'Agenzia, riducendo moltissimo le reali e pari opportunità a tutti, non solo di poter partecipare, ma anche di aspirare a vincere.

Preliminarmente l'Organizzazione USB segnala che il finanziamento delle POER dovrebbe essere utilizzato per l'attivazione della *quarta area*, garantendo stabilità alle progressioni di carriera del personale interessato. Dichiara che la proposta non può essere accolta in assenza di informazioni sulla mappatura delle POER, ovvero senza fornire indicazioni su dove, quando e quante ne verranno attribuite. Non è chiaro poi se si intende procedere prima per i centrali e poi nei territori e neppure se ci sarà una sola commissione di valutazione centrale o commissioni centrali e territoriali. Peraltro, all'esito del confronto, al di là di qualche irrilevante modifica di punteggio, la sostanza della selezione è rimasta la stessa, priva di qualsiasi caratteristica di oggettività e trasparenza.

L'Organizzazione CONFINTESA ritiene che il punteggio dell'anzianità di servizio andrebbe aumentato da 13 a 15 punti. Chiede poi che non vengano considerati gli incarichi ex art. 19, comma 6, e propone di abbassare da 20 a 18 punti la soglia di sbarramento per accedere alla seconda fase della selezione. Con riguardo al fattore della valutazione, chiede un ulteriore accorpamento delle fasce di punteggio.

L’Agenzia dichiara concluso il confronto.

Le parti concordano che il presente verbale si ritiene firmato anche dalle rappresentanze collegate in videoconferenza – e quindi a fianco del nome del rappresentante sindacale verrà apposta la dicitura “FIRMATO” – non appena perverrà la mail di conferma da parte della Organizzazioni sindacale di appartenenza all’indirizzo mail dell’Ufficio Relazioni sindacali e gestione del personale (dir.personale.relazionisindacali@adm.gov.it).

Per l’Agenzia dogane e monopoli

FIRMATO

Per le Organizzazioni sindacali nazionali del
comparto Funzioni centrali

| | |
|---------------|---------|
| CISL FP | FIRMATO |
| FP CGIL | FIRMATO |
| UIL PA | FIRMATO |
| CONFSAL- UNSA | FIRMATO |
| FLP | FIRMATO |
| USB PI | FIRMATO |
| CONFINTESA | FIRMATO |