

Roma, 28 marzo 2025

## NOTIZIARIO N. 21

### **ENTRATE: P.I.A.O. 2025-2027,**

### **LA TEORIA SI SCONTRA CON LA REALTA' DEGLI UFFICI.**

**La FLP chiede il miglioramento della policy sugli istituti di conciliazione vita-lavoro alla luce del nuovo CCNL FC 2022-24, l'implementazione della quarta area, l'integrazione del piano annuale della formazione e il reclutamento di personale con competenze informatiche.**

Nel corso della riunione di ieri, tra i vertici dell'Agazia delle Entrate e le rappresentanze sindacali, si è svolto l'annuale rituale di presentazione di buoni propositi, un "atto dovuto" propedeutico al confronto sulle convenzioni con il MEF; in previsione di questo tavolo e a maggior ragione di quello specifico convocato, per il 5 maggio, dal vice ministro Leo, a seguito della vertenza unitaria in corso, **come FLP, in solitaria e in premessa al nostro intervento, abbiamo incalzato l'Agazia affinché si faccia realmente parte attiva per il recupero in via definitiva delle risorse tagliate da anni ai Fondi risorse decentrate e per il riequilibrio delle fonti di finanziamento rispetto alla performance richiesta dalla convenzione Agenzia-MEF.**

Nella sua illustrazione l'Agazia, ha ritenuto che l'attuale *policy* del lavoro agile stia assicurando un buon bilanciamento delle esigenze dell'amministrazione con quelle del personale, ha posto l'accento sulla ulteriore spinta ai servizi digitali, sull'informatizzazione e sull'incremento dell'offerta formativa attraverso l'innalzamento delle ore medie *pro capite* da assicurare a tutto il personale nei prossimi anni.

Neanche sfiorate, o peggio confinate alle pagine del P.I.A.O., le materie del benessere organizzativo e della salute dei lavoratori, trascurando l'attenzione che meriterebbero anche i colleghi *over 55* o assenti di lungo corso che rientrano in servizio.

**Basta partire da queste considerazioni per capire quanto la teoria sia spesso lontana dalla realtà vissuta da lavoratrici e lavoratori negli uffici.**

**Sul tema del lavoro agile**, non possiamo dimenticare la gestione "confusa" dello smart working in deroga dei mesi scorsi, il fatto che, quella attualmente in vigore, sia ancora la regolamentazione unilaterale dell'Agazia e come in molti casi certa dirigenza, estremamente formalista, ponga inutili restrizioni in termini di flessibilità nell'utilizzo di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Pertanto, **abbiamo ribadito che per conseguire l'effettivo *balance work-life* sia indifferibile l'avvio della trattativa sul lavoro agile alla luce del nuovo CCNL, che prevede la deroga al principio di prevalenza in presenza della prestazione nei casi previsti dalla contrattazione decentrata e la definizione di un accordo sperimentale per la "settimana corta".** Intanto accogliamo di buon grado, in tema di lavoro a distanza, stante anche la nostra specifica richiesta, la calendarizzazione per il prossimo 2 aprile dell'avvio della trattativa sui criteri di priorità per l'accesso al coworking ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2022/2024.

Rispetto alla spinta ulteriore sui servizi digitali e ai risultati attesi dalla *performance*, **abbiamo rilevato che il *budget 2025* non tiene minimamente conto delle "restrizioni" recentemente introdotte dall'Agazia in ordine all'accesso a *Serpico*.** Tale circostanza, oltre che alimentare un senso di presunta

criminalizzazione del personale, determinerà un serio rallentamento delle attività, come peraltro già segnalato dai colleghi di molte realtà, con il concreto rischio di minare *ex ante* gli obiettivi convenzionali sulle tre aree strategiche: Servizi e *compliance*; prevenzione, adempimento collaborativo e prevenzione degli inadempimenti; controllo e contrasto all'evasione. Attendiamo a breve, anche su questo punto, un incontro dedicato che rassicuri in merito alla effettiva e reale tutela del personale – oggi totalmente non riscontrabile – e nel quale si possano analizzare tutte le criticità già rilevate, ragionando su possibili modifiche che rendano il sistema meno invasivo. In caso contrario, la risposta sarà l'invito ai colleghi al rispetto pedissequo del regime autorizzativo di *Serpico* e di tutti gli applicativi, lasciando traccia, con ogni mezzo utile, di tutti gli elementi procedurali sottesi allo svolgimento di una singola lavorazione; il tutto al fine di salvaguardare future e "imprevedibili" verifiche audit, già oggi indirizzate a riscontrare tutte le interrogazioni eseguite fino a 5 anni prima.

**In merito alla organizzazione del capitale umano, abbiamo contestato la mancata implementazione dell'area delle elevate professionalità (quarta area),** benché già prevista dal CCNL FC 2019-2021 e attivata da altre amministrazioni come il MEF. Si sono confermate le nostre riserve al mantenimento di un impianto precario rappresentato dalle attuali P.O.E.R. e P.O. che priva di stabili percorsi di valorizzazione e opportunità di carriera tanti validi funzionari, con il conseguente rischio di esodi nel settore privato o in altre amministrazioni.

**Sul tema della formazione del personale, abbiamo espresso la necessità di tornare a investire su una formazione specifica in materia tecnico-tributaria come la specificità del nostro lavoro quotidianamente impone,** anche alla luce dei mutevoli orientamenti legislativi, incrementando, per la loro maggiore efficacia, le fasi d'aula. La formazione è attività lavorativa a tutti gli effetti ed è fondamentale tenerne conto in fase di quantificazione dei target di produzione; non siamo più disponibili a vedere, come alla fine dello scorso anno, in piena corsa al raggiungimento degli obiettivi degli uffici, colleghi affannarsi tra pratiche e la frequenza di corsi on line, con l'aggravante della loro scarsa attinenza all'attività lavorativa, solo per ottenere "crediti formativi" imposti asetticamente dall'alto.

**In merito al piano triennale dei fabbisogni, a fronte di una dotazione organica di 34.530, l'Agenzia ha previsto il reclutamento di 3.954 nuove unità, attraverso un bando da pubblicarsi in corso d'anno, per circa 2.500 posti, già autorizzati, e da distribuire su tutte le regioni, e uno successivo per circa 1.500 posti. Nella previsione di assunzione per tutte le regioni risiederebbe per l'Agenzia il mancato ricorso alla graduatoria idonei esistente. Come FLP (e lo hanno dichiarato anche tutte le altre OO.SS. al tavolo) abbiamo paventato il rischio di contenziosi con effetti anche sulle nuove procedure programmate.**

Sempre sul tema assunzioni, in solitaria come FLP, abbiamo evidenziato la necessità di riservare delle procedure selettive per assistenti informatici, in modo da rimediare alle attuali mancanze di figure negli uffici che supportino, anche a livello formativo, i colleghi nell'utilizzo delle dotazioni informatiche e per affrontare la sfida, che l'Agenzia ha lanciato per il futuro, della quasi completa digitalizzazione. In mancanza di attori con una specifica competenza, il rischio è che il percorso tracciato rimanga solo teorico.



La Segreteria Nazionale FLP Ecofin – Agenzie Fiscali



Sede: via XX settembre, 97 c/o stanza n° 539 scala C  
Palazzo MEF - 00187 Roma

