

Roma, 22 gennaio 2025

Al Direttore dell'Agazia delle Entrate
Dott. Vincenzo Carbone

Egregio Direttore,

nel riscontrare positivamente l'incontro rivolto a tutte le rappresentanze sindacali dell'Agazia, come Federazione dei Lavoratori Pubblici abbiamo ritenuto utile lasciarLe un contributo scritto, il cui intento vuole essere quello di rappresentare seppur sinteticamente i diversi e tanti problemi che investono la "nostra" agazia; nel farlo riteniamo utile condividere alcune considerazioni di carattere politico al fine di una migliore comprensione della realtà odierna.

La FLP è una organizzazione sindacale che nasce poco prima delle Agenzie Fiscali e nel giro di pochissimi anni ottiene la sua rappresentatività di comparto, fino a diventare oggi, un sindacato di riferimento per la pluralità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Congiuntamente ad altre OO.SS. rappresentative, abbiamo contribuito in Aran alla scrittura del primo contratto delle Agenzie fiscali, il quale gettò le basi per fare della nostra Agazia un vero e proprio modello di pubblica amministrazione all'interno del panorama pubblico, riservandole autonomia statutaria e regolamentare, ma anche fonti certe di finanziamento, che la storia politica recente ha voluto mettere in discussione, dopo averla ascrivita all'interno del comparto delle Funzioni Centrali.

Abbiamo quindi assistito alla sua nascita, alla sua crescita, alle sue riorganizzazioni, all'incorporazione dell'Agazia del territorio, ai suoi successi in ordine al contrasto all'evasione e all'elusione fiscale, al contrasto alle frodi, alla compliance, al cambio verso e al recupero di un miglior rapporto con i contribuenti, ma allo stesso tempo, abbiamo visto anche gli errori commessi sia da parte del vertice politico che da quello amministrativo, che l'hanno resa sempre più debole, depotenziandola sul fronte delle dotazioni organiche (Dirigenti, Funzionari e assistenti) e su quello delle fonti di finanziamento.

Da circa due anni, finalmente assistiamo a un cambio di rotta, ma esclusivamente per quanto riguarda le nuove assunzioni, con il reclutamento di circa 10.000 addetti, ancora non completati e i recenti nuovi concorsi avviati per la dirigenza.

Tuttavia non può dirsi lo stesso per quanto concerne le fonti di finanziamento, considerato che sul nostro fondo aziendale gravano tuttora i tetti, che da diversi anni impediscono di corrispondere i dovuti riconoscimenti economici al personale, che con grande spirito di servizio, ha impedito il tracollo della nostra Agazia sia prima, che durante, e dopo il periodo pandemico.

Prima di essere sindacalisti siamo "*servitori dello Stato*" e abbiamo a cuore le sorti e il buon funzionamento del nostro Ente, perché è una tra le più importanti amministrazioni del paese a cui spettano compiti e funzioni che trovano le sue fonti nella nostra carta costituzionale.

Il nostro agire è mosso unicamente da questo e contrastiamo qualsiasi azione che miri a indebolire la nostra Agazia, minandone la sua autorevolezza, la sua credibilità e la dignità dei nostri lavoratori che quotidianamente e con grande dedizione si sforzano di farla funzionare.

E per questo in diverse occasioni non abbiamo esitato ad inasprire i toni del dialogo quando abbiamo percepito e assistito a comportamenti e consequenziali scelte unilaterali da parte dell’Agenzia, che anziché motivare il personale lo hanno demotivato, anziché aumentare il senso di appartenenza hanno contribuito a indebolirlo.

Purtroppo nel corso degli ultimi anni abbiamo assistito a un atteggiamento di chiusura e di autoreferenzialità dell’Agenzia nei confronti del personale e dei loro rappresentanti sindacali, poiché le relazioni sindacali sono state condotte e orientate sempre più su un piano formale che sostanziale, lasciando immaginare che le scelte unilaterali potessero essere apprezzate e condivise da tutto il personale, così come accaduto in ordine all’adozione della policy del lavoro agile e al sistema di valutazione del personale non dirigenziale.

Fatta questa doverosa premessa, con la schiettezza e correttezza che da sempre ci contraddistingue nei rapporti con le parti datoriali, nel riportare all’interno di questo documento alcune tematiche da noi ritenute di più rilevante importanza, vorremmo capire fin da subito che genere di conduzione ci dovremo aspettare da Lei in veste di nuovo Capo dell’Agenzia.

In parole povere, vogliamo sapere se Lei condivide in tutto, in parte o per nulla le nostre valutazioni e proposte in merito alle tematiche di seguito evidenziate, perché quello che i lavoratori di questa Agenzia hanno bisogno urgentemente, è un *management* che sappia riconoscere e intercettare i bisogni del suo personale, che lo rimetta al centro del suo progetto, che lo renda partecipe, motivato e che lo agevoli nel suo lavoro invece di ostacolarlo, alimentandone ansie (da prestazione) e frustrazioni. Ricordiamo che sono sempre più frequenti casi di *burn out* nei nostri uffici.

Su un piano di condivisione saremo i primi a collaborare con il massimo dell’impegno, in caso contrario e in modo altrettanto schietto, le diciamo che saremo pronti a contrastare le “cattive politiche” con lo stesso massimo vigore perché non possiamo continuare ad assistere passivamente a questo stato di cose.

In merito alla policy aziendale su Lavoro Agile, Co-working e telelavoro

L’esperienza pandemica ha visto nel nostro paese, Enti Pubblici e privati, sperimentarsi seppur in maniera forzata, con nuove modalità di lavoro tra cui quello a “distanza”, chiedendo a tutto il corpo manageriale innumerevoli sforzi sul piano organizzativo e tecnologico finalizzati a mantenere immutati i livelli e la qualità dei servizi alla collettività. Superata la fase pandemica e valutato l’impatto positivo in termini di maggiore produttività, il lavoro a distanza, ha trovato la propria regolamentazione all’interno del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, relegando l’intera materia al confronto tra le parti, il quale ha trovato il suo epilogo all’interno della policy aziendale che l’Agenzia si è dotata.

Sul Lavoro agile

Rispetto alla disciplina di cui si è dotata l’Agenzia e indirizzata a tutte le strutture da essa dipendenti, registriamo purtroppo a distanza di oltre due anni, una rigida applicazione dell’istituto con forti limitazioni che vengono introdotte a valle e in alcune realtà territoriali come la Toscana, il Veneto, l’Emilia-Romagna, etc., che denotano uno stile manageriale improntato al massimo presenzialismo,

rispetto ad altre realtà che sono più attente al maggior benessere del personale, alla fiducia reciproca, alla flessibilità organizzativa, al monitoraggio e sulla misurazione della *performance*.

Lo stesso sta accadendo al personale entrato in Agenzia nel corso degli anni 2023 e 2024, i quali pur avendo esperienze lavorative pregresse in studi professionali, in società di revisione, presso altre pubbliche amministrazioni, si vede oggi negare l'accesso all'istituto da parte di talune Direzioni Provinciali e Regionali, in quanto non ritenuti sufficientemente autonomi, nonostante presidiano in piena autonomia i processi di missione.

A ciò si aggiunge che in più occasioni abbiamo criticato le posizioni assunte dall'agenzia connotate da eccessiva burocratizzazione e formalità per l'esercizio dei diritti da parte dei dipendenti, come da ultimo in materia di proroga del lavoro agile, chiedendo anche ai malati cronici di sottoporsi nuovamente alla valutazione da parte del medico competente.

Sul Co-Working Nazionale e Regionale

Anche qui segnaliamo che a differenza di altre Pubbliche Amministrazioni come il Mef e l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, la nostra amministrazione è in notevole ritardo rispetto all'esigibilità dell'istituto, considerato che siamo ancora nella fase ricognitiva delle postazioni disponibili presso le varie sedi dell'Agenzia, motivo per cui non sono ancora partiti i rispettivi bandi (nazionale e regionali), che laddove implementati, favorirebbero una migliore conciliazione vita-lavoro e una forte riduzione del pendolarismo a cui sono soggetti le lavoratrici e i lavoratori della nostra Agenzia.

Sul Telelavoro

Rispetto al telelavoro dal 2019 si è riusciti ad incrementare fino a 700 le postazioni di lavoro. Questo ha permesso di dare maggiori risposte al personale che ha necessità di ricorrere a detto istituto, ma al contempo non possiamo non evidenziare che la stessa graduatoria nazionale, oggetto di moltissime autotutele in ordine all'attribuzione dei relativi punteggi, ha visto alimentare scoraggiamento e senso di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori, e questo è successo per via delle interpretazioni date unilateralmente dall'agenzia in ordine alle diverse situazioni soggettive personali, con la conseguenza che diversi ricorsi potrebbero essere azionati da parte del personale, non avendo chiarito ex-ante i criteri che hanno riguardato coloro che assistono familiari in condizione di disabilità.

Riteniamo quindi, che occorre chiarire secondo una precisa e ben definita direzione, se gli Istituti in questione debbano essere assicurati senza alcune differenze territoriali a tutto il personale interessato attraverso una compiuta implementazione degli stessi, che a nostro avviso non è più rimandabile, e che favorirebbero al meglio la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare, in aggiunta a un maggior benessere organizzativo.

Sul Sistema di Valutazione del personale non dirigente (Vale)

Durante tutta la fase sperimentale del sistema VALE, durata 3 anni, la scrivente ha sempre fornito e proposto dei correttivi al tavolo tecnico, andando a circostanziare tutte le situazioni e le disfunzioni che man mano si registravano, in modo da evitare che l'intero impianto si snaturasse.

Abbiamo segnalato che in molti uffici alcuni valutatori e facilitatori hanno utilizzato strumentalmente il sistema solo per fare pressioni sui lavoratori per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Questo ha provocato una diminuzione della qualità dell'azione amministrativa, poiché quando vi è da scegliere se fare i numeri o far crescere la qualità, i facilitatori indicano, con la scusa di Vale, i numeri, anche a scapito dell'accuratezza, pur di raggiungere i propri obiettivi.

A nostro avviso era necessario individuare dei meccanismi di garanzia proprio per evitare fenomeni di questo tipo in quanto, oltre a demotivare e frustrare il personale che lo subisce, favoriscono un processo di snaturamento del sistema di valutazione adottato.

Altre richieste di modifiche hanno riguardato la fase di conciliazione, attualmente sbilanciata a favore del valutatore e a sfavore del valutato, in modo da mettere sullo stesso piano entrambi gli attori coinvolti, così come l'elencazione degli errori più comuni che potevano essere scongiurati attraverso l'emanazione di specifiche direttive.

Purtroppo le proposte formulate al tavolo di confronto e desumibili dai verbali del tavolo tecnico, non sono state recepite dall'Agenzia e questo ha determinato, a nostro avviso gravemente, la chiusura negativa del confronto a fine 2024.

Sui Percorsi di carriera e sviluppi professionali del personale

Come FLP riteniamo che l'Agenzia è lungi ancora dall'essere un Ente che favorisce percorsi di carriera adeguati al suo personale. Nonostante gli sforzi fatti in sede contrattuale di primo livello con l'introduzione della "**quarta area delle elevate professionalità**" ad oggi non si rinvengono atti ufficiali e documenti della nostra Agenzia che mirano ad attivare questa importante area a cui potrebbe accedere il personale della terza area e da cui si potrebbe attingere per selezionare la futura classe dirigente.

L'idea di fondo della FLP è sempre stata quella di assicurare uno stabile sistema di carriera del personale che permetta la valorizzazione dei tanti validi funzionari che abbiamo, superando l'attuale sistema di precarizzazione delle funzioni svolte tramite l'istituto delle POER.

Proponiamo quindi nuovamente all'attenzione del vertice dell'Agenzia la nostra proposta: attraverso una programmazione calibrata su un arco temporale adeguato (un triennio), procedere ad una graduale attivazione delle nuove posizioni di Elevate Professionalità del CCNL (posizioni stabili giuridicamente e raggiungibili tramite le procedure previste dal CCNL) finanziate attraverso la contestuale soppressione di POER (alla loro naturale scadenza) per arrivare al definitivo superamento di tali posizioni.

Per fare questo è necessario che codesta Agenzia faccia approvare una norma che permetta l'utilizzo dei fondi destinati alle POER per finanziare le EP.

Tra l'altro migliorerebbe anche la *retention* dei dipendenti dell'Agenzia. Auspichiamo che già in occasione della prossima presentazione del PIAO 2025-2027 l'Agenzia potrebbe considerare tale proposta.

Invece per quanto concerne le progressioni tra le aree e all'interno delle medesime, riteniamo che si debba continuare nel solco tracciato in questi anni mantenendo fede anche all'intesa programmatica

sottoscritta tra l’Agenzia e le OO.SS. e favorendo lo scorrimento della graduatoria dell’ultima procedura in deroga già espletata.

Sul Recupero tagli al salario accessorio del personale

Per quanto riguarda le fonti di finanziamento delle Agenzie fiscali, gravemente penalizzate da oltre un decennio dalla politica dei tetti, è a conoscenza della vertenza aperta per recuperare i tagli imposti e a restituire i giusti riconoscimenti a tutto il personale che da anni si prodiga nel raggiungimento degli obiettivi di politica fiscale così come viene richiesto dal vertice politico.

A seguito della vertenza è stato aperto un tavolo presso il MEF con il Viceministro Leo e il capo dipartimento delle Finanze Dott. Spalletta, con i quali stiamo vagliando le ipotesi di soluzioni tecnico-operative per superare la logica dei tetti ai FRD e favorire il recupero dei fondi.

Siamo in attesa di una prossima convocazione e saremmo lieti di vedere a quel tavolo anche il neo Direttore dell’Agenzia, a fianco dei rappresentati delle lavoratrici e dei lavoratori, in questa importante e fondamentale partita che dovrà necessariamente portare alla soluzione, pena la ripresa della vertenza nazionale.

Sul Malfunzionamento del sistema informativo aziendale

Altra questione che sta aggravando e appesantendo le attività nei nostri Uffici attiene ai continui rallentamenti e malfunzionamenti del nostro sistema informativo aziendale e dei suoi applicativi.

Siamo consapevoli che quando la tecnologia evolve, occorre adeguare sia le apparecchiature hardware sia quelle software, ma la situazione che viviamo negli Uffici da diverso tempo sta diventando davvero insostenibile e sta favorendo forme di tecno-stress tra il personale che giustamente lamenta da diverso tempo le quotidiane difficoltà che rallentano l’azione amministrativa.

Ad aggravare il quadro si è aggiunta la nuova Circolare emessa dall’Agenzia durante il periodo estivo in ordine gli accessi a SERPICO, creando notevoli difficoltà agli operatori dell’Agenzia e allungando i tempi di lavorazione delle pratiche assegnate. Tutto il personale è perfettamente consapevole delle norme comportamentali che gravano su di essi, è al corrente delle note diramate nel corso degli anni dalla DC e dalle rispettive Direzioni regionali relative alle regole di accesso agli applicativi dell’Agenzia, ma quello che lascia davvero basiti, è l’aver concepito un sistema di accesso che rende sempre più difficoltoso e complicato lavorare per la nostra Amministrazione. Non osiamo immaginare cosa sarebbe successo se lo stesso meccanismo, da noi concepito, fosse stato imposto anche ad esempio al corpo militare che contrasta le illegalità fiscali, visto che ci risulta che la GDF abbia adottato un diverso meccanismo che non appesantisce le quotidiane attività e salvaguardia la sicurezza informatica dei dati.

Sulla Formazione del personale

Per quanto concerne i programmi formativi che l’Agenzia annualmente pianifica, non possiamo non evidenziare che l’offerta formativa ivi contenuta, non risponde alle effettive necessità ed esigenze dei contesti lavorativi di riferimento.

Negli ultimi anni, nonostante il forte impatto dell'evoluzione normativa fiscale, i cambi di tecnologia accompagnati dai nuovi modelli organizzativi, abbiamo notato una scarsa attenzione alla formazione del personale, privilegiando sempre più moduli formativi in modalità e-learning in luogo di quelli tradizionalmente più efficaci in presenza.

È assodato che le ore medie di formazione del personale sono prossime allo 0, non a caso è intervenuto anche il Ministro della Pubblica amministrazione favorendo tramite il Formez ulteriore offerta formativa che ha gravato il personale proprio nella fase finale e cruciale di conseguimento del budget pianificato.

Occorre quindi salvaguardare e ampliare il piano formativo aziendale arricchendolo con una maggiore formazione in campo tecnico, specialistico, linguistico e tecnologico.

Sulla Situazione logistica delle sedi dell'Agenzia

Per quanto concerne la situazione logistica delle nostre sedi, conseguenti sia alle politiche di "spending review" che ha visto negli anni la chiusura di molti Uffici territoriali, sia alle cosiddette "cartolarizzazioni" degli immobili pubblici, ci ritroviamo oggi in estrema difficoltà.

Oltre ad aver ridimensionato i presidi di legalità fiscale ci ritroviamo oggi diverse e importantissime sedi dell'Agenzia alle prese con formali disdette dei contratti di locazione in essere con le conseguenti difficoltà a reperire nuovi immobili a causa della scarsa offerta rinveniente sul mercato.

Il caso più emblematico è quello della Direzione regionale della Lombardia che ospita circa 1.000 addetti dopo quello della DP II di Milano che non è riuscita a trovare una giusta e confortevole struttura per il suo personale. Dopo Milano, altre ed importanti realtà potrebbero aggiungersi, motivo per cui auspichiamo che su questa partita vi sia un maggior confronto anche con i rappresentanti dei lavoratori e che la stessa Agenzia sia ben disposta a restituire luoghi di lavoro più confortevoli.

Siamo ancora convinti che il modello "Agenzie Fiscali" possa funzionare, ma perché ciò sia possibile è necessario invertire la rotta. Il punto di non ritorno è pericolosamente vicino, se lo si oltrepassa, il nocumento conseguente investirà tutti. E questo noi di FLP non lo vogliamo!

Ribadiamo quindi la nostra richiesta di fondo, e cioè quale sarà la Sua linea politica?

Continuare la strada autoreferenziale intrapresa negli ultimi anni, con un'agenzia sorda agli allarmi lanciati dai lavoratori, dai dirigenti e dai loro rappresentanti, oppure intraprendere un nuovo percorso in cui, Agenzia e rappresentanze dei lavoratori, collaborano fattivamente nell'interesse di entrambe le parti per far tornare grande l'Agenzia delle Entrate?

Per ora, nel salutarla Le formuliamo i migliori auguri di Buon Lavoro.

Il Coordinatore Generale
Roberto Sperandini

