



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Via Emilio Lepido, 46 - 00175 ROMA - tel. 06 715.393- fax 06 929.12.682

www.uilpa.it - uilpa@uilpa.it



LA UILPA INCONTRA UNA DELEGAZIONE DELL'O.C.S.E. SUL SISTEMA FISCALE ITALIANO E IL "MODELLO" AGENZIE FISCALI.

Roma, 14 gennaio 2016

Nella giornata di ieri, si è svolto un importante incontro tra le OO.SS. ed una delegazione dell'Organizzazione internazionale di studi economici OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico).

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze Pier Carlo Padoan, a seguito della riforma fiscale dell'Amministrazione finanziaria che il Governo sta attuando, in virtù della delega del Parlamento, ha inteso conferire al Fondo Monetario Internazionale (FMI) e l'OCSE, appunto, l'incarico di predisporre qualificate relazioni conoscitive sull'Amministrazione finanziaria italiana e sul modello "Agenzie fiscali", ponendole anche a confronto con le migliori esperienze internazionali. I lavori del FMI si sono conclusi nelle scorse settimane e la prima relazione è già stata consegnata al sig. Ministro.

In queste settimane, invece, è in corso la missione dell'OCSE che ha inteso coinvolgere nei propri lavori conoscitivi e di predisposizione della relazione tutti gli *stakeholders* istituzionali, le Agenzie fiscali, la Guardia di Finanza, Equitalia, Sogei, il MEF, così come le OO.SS..

E' in quest'ottica che si è svolto l'incontro di ieri a cui ha partecipato, per la citata delegazione OCSE, il dott. Raffaele Russo, capo della delegazione, nonché il Consigliere Economico al MEF, dott. Vieri Ceriani.

L'importante audizione delle OO.SS. si è sviluppata soprattutto sulla disamina e sulle eventuali proposte relative alle seguenti tematiche:

- **Il *trend* del "modello Agenzia Entrate" con riferimento, in particolare, all'impatto sulle risorse umane.**
- **L'impatto che può avere sulle Agenzie la riforma del pubblico impiego, in particolare la c.d. riforma "Madia", in fase di attuazione.**

Come UILPA abbiamo coerentemente ribadito le nostre posizioni già espresse anche recentemente in sede di audizioni parlamentari.

Abbiamo ricordato come il modello delle Agenzie fiscali, introdotto con il d.lgs. n.300/1999, nasce a seguito di una riforma condivisa dallo stesso sindacato confederale e, in *primis*, dalla UIL.

Il progetto si prospettava ottimo e finalizzato a superare una visione eccessivamente burocratica di stampo Ministeriale che era basato sul mero adempimento di atti per passare ad un modello "dinamico" incentrato sull'autonomia organizzativa, finanziaria, ecc. e soprattutto sul raggiungimento di obiettivi altamente misurabili, in termini sia quantitativi che qualitativi, a fronte del quale potesse corrispondere un valido sistema incentivante e di sviluppo professionale del personale.

In questi anni, la parte di questo modello riferibile al raggiungimento degli obiettivi annuali, ha funzionato soprattutto grazie alla professionalità crescente di tutti i lavoratori del fisco che spesso hanno sopportato il gravoso onere derivante dalle innumerevoli riorganizzazioni delle strutture agenziali.

Negli anni dal 2001 al 2008 circa, pur scontando le inevitabili iniziali criticità, si avviò un percorso positivo e condiviso governato, nel rispetto dei ruoli, dalla Parte Pubblica e da un'attività costruttiva del Sindacato, che tendeva:

- da una lato: ad orientare l'attività dell'Amministrazione e dei suoi lavoratori al raggiungimento dei risultati programmati attraverso la stipula della Convenzione con l'Autorità Politica (MEF) che ne definisce gli obiettivi;
- dall'altro: prevedendo un sistema di incentivazione e sviluppo professionale dei lavoratori.

Questa condivisione di percorsi tra OO.SS. e Parte Pubblica ha prodotto alcuni importanti risultati (esempio: il Contratto Agenzie fiscali basato su principi di valutazione del merito con riferimento alla *performance* collettiva ed individuale).

Dopo tale periodo, però, si avviò sempre più una forte impostazione autoreferenziale dei vertici Agenziali grazie soprattutto ad una normativa sul pubblico impiego (in *primis*: la c.d. "riforma Brunetta") eccessivamente "invasiva" delle materie prima riservate al costruttivo confronto con le OO.SS.. Tutto ciò ha determinato che l'organizzazione del lavoro e delle strutture è rimasto esclusivamente in mano alla parte datoriale senza un effettivo controllo derivante dall'assenza di alcun tipo di confronto con le rappresentanze dei lavoratori.

La continua miope incursione normativa sul pubblico impiego, in generale, ma anche nello specifico sull'Amministrazione finanziaria, i continui tagli lineari, un'ondivaga politica sul nostro sistema fiscale hanno determinato distorsioni e soprattutto hanno "mortificato" le aspettative attese dal "modello Agenzie". Motivazioni, quelle descritte, che non hanno determinato il fallimento del modello bensì l'impossibilità di attuarne pienamente le finalità per cui fu introdotto.

Sul presupposto di tutta evidenza che le Agenzie fiscali costituiscono, per il sistema Paese, amministrazioni strategicamente rilevanti non può che essere altrettanto strategico investire sulle risorse umane.

Su tali premesse abbiamo evidenziato la necessità che i vincoli normativi che frenano le assunzioni nell'ambito del pubblico impiego debbano essere rimossi affinché le Agenzie possano invertire la tendenza del costante ridimensionamento del personale a fronte dell'aumento degli obiettivi assegnati.

E', inoltre, indispensabile che si dedichi particolare attenzione alle professionalità già esistenti. Attenzione che va esplicitata, oltre che con la formazione continua, con la costante possibilità di sviluppi di carriera sia all'interno dell'area professionale sia tra le aree e definendo anche percorsi trasparenti di accesso alla dirigenza e alle altre funzioni di responsabilità e *governance*.

Percorsi di carriera e riconoscimento professionale vanno sostenuti, sin da subito, a livello politico, legislativo ed amministrativo. Le risorse umane costituiscono, unitamente ad un'efficace riforma del fisco, la leva strategica capace di poter concretamente determinare un vero "cambio verso" del sistema fiscale italiano orientato senz'altro ad un approccio maggiormente indirizzato alla "*compliance*" e alla

semplificazione amministrativa per il cittadino favorendone l'incremento del livello di adempimento spontaneo. Così come, però, valutiamo necessario che non venga depotenziata quella che comunque dovrebbe restare la contestuale *mission* di recupero dell'enorme evasione ed elusione fiscale. Riteniamo, quindi, che la funzione di deterrenza e recupero dell'evasione non vada depotenziata bensì va resa più efficace ed orientata al contrasto, in particolare, dei grandi fenomeni evasivi ed elusivi.

In merito al sistema incentivante del personale, previsto nelle Convenzioni, abbiamo ribadito l'inadeguatezza sia per i tempi di erogazione (i lavoratori attendono ancora la liquidazione del salario accessorio del 2013) sia per i continui tagli. Ciò, oltre a costituire una inaccettabile frustrazione dell'elevata professionalità dei lavoratori del fisco non può che determinare una ridimensionata efficienza dell'azione amministrativa.

Abbiamo manifestato preoccupazione anche in merito al nuovo modello di Convenzione e di sistema incentivante introdotto solo pochi mesi fa con il d.lgs. n.157/2015. La lettera del dettato normativo, la relazione di accompagnamento, le valutazioni dei sostenitori della riforma sembravano far ben sperare a che, dal 2016, la necessaria pianificazione degli obiettivi in Convenzione e la tanto decantata tempestività del riconoscimento del sistema incentivante (da definire *ex novo* per il 2016) potessero far superare e dimenticare le criticità del passato. Diversamente, ormai a gennaio inoltrato, i lavoratori svolgono le loro attività sulla sola base del ciclo di *budget* avviato dall'Agenzia (in assenza della Convenzione) e senza conoscere quale possano essere i nuovi indicatori di risultato, i criteri di definizione dell'incentivazione e di distribuzione del salario accessorio.

Possiamo, quindi, riassumere con estrema sintesi una seppur parziale "ricetta" necessaria per rendere sempre più efficiente l'Amministrazione finanziaria:

- **Che l'autorità politica tracci, senza decisioni ondivaghe, quale debba essere il modello di sistema fiscale italiano.**
- **Che l'Amministrazione finanziaria, con la necessaria autonomia organizzativa, di *governance*, amministrativa e finanziaria e senza distorsioni, persegua gli obiettivi che la responsabilità dell'autorità politica vorrà assegnare.**
- **Affinché l'"autonomia" dell'Agenzia non determini distorsione alcuna e si definiscano percorsi di *governance* delle risorse umane efficienti e trasparenti è necessario che, tutti gli *stakeholders*, in particolare le OO.SS. in rappresentanza dei lavoratori, vengano coinvolti, ognuno nel rispetto del proprio ruolo.**
- **Necessità del riconoscimento della peculiarità della professionalità dei lavoratori del fisco derivante dalla peculiarità della funzione svolta. Certamente di segno opposto sono state le riforme del pubblico impiego che addirittura hanno eliminato lo specifico comparto di contrattazione.**
- **Abbandonare la politica dei tagli lineari e, diversamente, investire nell'Amministrazione finanziaria. E' assodato che ogni investimento sulle risorse umane (nuove assunzioni, formazione, premialità e sviluppo professionale e di carriera) genera maggiore efficienza che si concretizza anche in maggior recupero di evasione.**

Il Coordinatore Nazionale
UILPA Agenzia Entrate
Renato Cavallaro

Il Segretario Nazionale UILPA
Sandro Colombi