



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento AGENZIA ENTRATE

Via Emilio Lepido n. 46 – 00175 Roma – tel. 06/715393

e-mail: entrate@uilpa.it – sito: www.entrate.uilpa.it

@uilpaentrate

Uilpa Entrate

Al Capo del Personale *ad interim*
Dott. Carlo Palumbo

Oggetto: Richiesta avvio contrattazione su importanti tematiche.

Gentile Direttore,

la Scrivente O.S., nell'apprezzare l'intensa attività in termini di positive relazioni sindacali che hanno portato alla sottoscrizione di numerosi ed importanti accordi e/o intese sebbene in un periodo così difficile legato alla pandemia da COVID-19, non può non evidenziare la necessità che vengano affrontate tempestivamente numerose tematiche di fondamentale importanza per le lavoratrici e i lavoratori e dalle finalità strategiche per l'Agenzia.

Molti di questi temi erano già, nei mesi scorsi, progettualmente posti all'o.d.g. del tavolo nazionale ma la fase di transizione dei vertici dell'Agenzia e la fase dell'emergenza sanitaria, ci hanno costretto ad affrontare, soprattutto, temi emergenziali.

Non in ordine di rilevanza e con riserva di successiva integrazione e approfondimento, UILPA pone all'attenzione del tavolo nazionale i seguenti temi.

FPSRUP 2018: nelle trattative delle scorse settimane significativi punti, alcuni innovativi per l'adeguamento alla vigente normativa e alla mutata organizzazione dell'Agenzia, sono stati condivisi (come emerso dalle dichiarazioni di parte pubblica e dalla maggioranza delle OO.SS.). È necessario, però, un incisivo quanto tempestivo impulso affinché siano definiti ulteriori e conclusivi aspetti e si pervenga alla sottoscrizione dell'accordo. In tal senso, UILPA ha formulato al tavolo di contrattazione o attraverso anche proposte presentate per iscritto nelle scorse settimane, una proposta organica e, quindi, chiede immediata convocazione ed il superamento di ogni remora rappresentata ufficialmente o ufficiosamente dalla Funzione Pubblica sul presupposto che l'architettura dell'accordo è perfettamente aderente a tutti i vigenti principi inerenti la premialità e la differenziazione del salario accessorio.

In parallelo all'accordo, non meno importante, si sottolinea l'esigenza di una complessiva rivisitazione del sistema di distribuzione del Fondo e delle iniziative che anche l'Agenzia deve mettere in campo, ai vari livelli, affinché siano eliminati i tagli al salario accessorio.

LAVORO AGILE: l'emergenza pandemica ha messo in luce le potenzialità dell'Agenzia di fornire elevati *standard* di servizi telematici ai cittadini e l'adeguatezza, in termini di disponibilità ed efficienza lavorativa, da parte dei colleghi interessati. Questi aspetti evidenziano che, a prescindere dalle difficili attuali fasi inerenti alla sicurezza sanitaria, il lavoro agile è istituto ampiamente attuabile anche in proseguo con quote elevate di personale che volontariamente possa proseguire/accedere a "regime" al lavoro agile; così come del resto annunciato nelle direttive del Ministro della F.P. e dagli intenti ufficialmente espressi dal Direttore dell'Agenzia. In attesa, però, che istituti come lo *smart working*, il *coworking*, ecc. ricevano piena regolamentazione all'interno del nostro CCNL Fc, è urgente che vengano definiti alcuni indifferibili aspetti quali il più volte perorato riconoscimento del buono pasto; il "diritto alla disconnessione"; la regolamentazione della reperibilità da limitare all'effettiva esigenza organizzativa e non finalizzata a improprie forme di controllo; l'uniformità di riconoscimento dei vari istituti contrattuali, ecc.. Inoltre, è da concretizzare, previa pubblicazione della graduatoria dopo la verifica dei progetti esclusi, l'assegnazione delle 700 postazioni di telelavoro definite con accordo sindacale.

PIANO ASSUNZIONALE DELL'AGENZIA E ACCORDI SULLA MOBILITA' DEL PERSONALE: il tema relativo all'elevata carenza di personale, la necessità di significativi piani assunzionali, ecc., oltre ad essere stato uno dei punti della vertenza unitaria con l'attuale governo rimasta forzatamente sospesa a causa della pandemia, ha aspetti che necessariamente devono essere oggetto di confronto così come da impegno assunto dal precedente capo del personale. Infatti, la rilevanza del condividere la pianificazione delle assunzioni, prestando la dovuta attenzione alle effettive esigenze di tutte le realtà territoriali da nord a sud, determina riflessi anche in merito alla contrattazione di condivisi piani di mobilità del personale che sfocino in coerenti e funzionali accordi.

Il tema non ha più margini di attesa e quindi deve essere tempestivamente affrontato.

PASSAGGI DI AREA: la UILPA, ormai da qualche anno, si è fortemente spesa affinché fosse condiviso da tutti l'esigenza di dare concreta attuazione alla previsione del d.lgs. n.75/2017 e s.m. che consente all'amministrazione di effettuare una procedura di passaggi di area esclusivamente riservata al personale dell'Agenzia. Tale possibilità è attualmente ancor più significativa in considerazione che la percentuale di riserva (definita dalla norma) dei posti destinabili ai passaggi di area può essere maggiore in quanto è riferibile ad una capacità assunzionale dell'Agenzia molto più ampia che negli anni precedenti. Circostanza, quest'ultima, che aveva consentito un impegno ancor più concreto del precedente vertice dell'Agenzia ad attuare, in condivisione con le OO.SS., la procedura in argomento. Considerato l'elevato impegno che ciò determina è improcrastinabile l'avvio del confronto.

In questo contesto UILPA ribadisce convintamente l'invito a codesta Agenzia di dare anche compiuta attuazione all'art. 94 del CCNL Fc – clausola speciale e transitoria introdotta per dare soluzione ai pasticci amministrativi e giurisdizionali creati dall'Agenzia in pregresse procedure di passaggi di area - non applicato a tutti i colleghi che ne avrebbero titolo.

PIANO ANNUALE ATTIVITA' E CARICHI DI LAVORO: fermo restando il necessario confronto con le OO.SS. sul Piano Annuale delle Attività previsto dall'art. 16 dello Statuto dell'Agenzia, è di strategica importanza fare il punto, ormai a metà anno, rispetto agli indirizzi che il Governo sta dando all'Agenzia per le attività istituzionali da perseguire per il 2020 e come l'Agenzia ha intenzione di tradurli in specifici obiettivi per gli uffici; soprattutto, in considerazione dei drammatici riflessi sull'economia del Paese determinati dalla pandemia e tenuto conto della specifica normativa recentemente emanata in materia fiscale e non che coinvolge a vario titolo la quotidiana attività istituzionale.

La UILPA dedica al tema forte interesse per i significativi riflessi sui carichi di lavoro e sul benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori.

AUDITE USO NON PERTINENTE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: non possiamo sottacere come nel corso degli ultimi anni sia avvenuta una complessiva politica gestionale eccessivamente punitiva nei confronti del personale. Evidente segnale è la degenerazione dell'uso del procedimento disciplinare utilizzato da alcuni vertici regionali e provinciali, sempre più di frequente, quale strumento alternativo alle ordinarie leve gestionali snaturandone, così, la corretta funzione assegnata dall'ordinamento giuridico.

In quest'ambito anche l'attività non sempre pertinente dell'*Audit* ha fornito spesso un contributo inappropriato. Sebbene sia condivisibile la scelta organizzativa con cui le funzioni siano state trasferite alla competenza della sola Direzione centrale, l'*Audit* ha dato spesso segnali di essere diventata da organo di controllo a "organo fuori controllo".

Riteniamo inaccettabile che il controllo *audit* sia soprattutto mirato sulla singola pratica lavorativa senza verificare il contesto organizzativo in cui essa è stata realizzata escludendo, invece, dalle possibili responsabilità chi gerarchicamente ha fornito specifiche direttive; evidenziando, in tal modo, la sola finalità repressiva anziché quella preventiva e di miglioramento dei processi lavorativi.

Riteniamo inaccettabile la perniciosità dei controlli anche nei confronti dell'associazionismo senza finalità di lucro in cui le lavoratrici ed i lavoratori esprimono le loro libertà costituzionalmente garantite quale il democratico e legittimo esercizio di attività culturali, artistiche, religiose, politiche e sindacali. Così come riteniamo errato che le segnalazioni e i temi che il Sindacato pone all'attenzione dell'*Audit* ai fini del miglioramento dell'organizzazione amministrativa e dell'efficienza non ricevano riscontri significativi da parte dell'importante struttura di controllo dell'Agenzia. Temi, questi evidenziati, su cui UILPA manifesta il forte interesse a che si pervenga ad un costruttivo confronto anche con il Direttore dell'Agenzia e lo stesso titolare pro-tempore dell'*Audit*.

Artt. 17 e 18 CCNI e P.O.E.R.: la sentenza che riconosce la legittimità costituzionale delle P.O.E.R. non deve illudere che tutto è risolto e che tutto può restare così. La figura professionale resta "ibrida", tra il funzionario e la dirigenza, senza che abbia un ordinamento professionale ed una definizione di tutti gli istituti contrattuali applicabili.

Va definita l'architettura organizzativa dei nostri uffici configurando anche un'adeguata funzionalità tra le P.O.E.R. e le figure di responsabilità (artt. 17 e 18 CCNI) preannunciando, per queste ultime, che il vecchio CCNI Agenzia Entrate non sarà "eterno".

La sfida del costruttivo confronto sindacale dei prossimi mesi non si potrà limitare alla seppur importante definizione dei criteri di selezione e di dare dignità remunerativa alle responsabilità degli artt. 17 e 18 CCNI ma vanno definiti le effettive funzioni, se assumono "solo" responsabilità di coordinamento e del procedimento amministrativo o di "terminali" nella responsabilità dell'assegnazione delle attività d'ufficio, ecc..

Va delineato un percorso di crescita tra le figure di responsabilità di derivazione contrattuale e le P.O.E.R.. Non da ultimo, l'adeguato riconoscimento, professionale ed economico, ad alcune figure oggi trascurate. Solo a titolo esemplificativo non esaustivo: i bistrattati Conservatori, su cui gravano elevatissime responsabilità e carichi di lavoro unitamente ai loro collaboratori dei Servizi dei Registri Immobiliari e che, peraltro, in periodo di pandemia, hanno spesso garantito "in presenza" i servizi all'utenza, così come altre figure che, quantomeno con la recente emergenza, è emersa evidente la rilevanza della loro funzione nell'ambito dei nostri uffici, quali il R.S.P.P. e il Gestore di rete.

Temi che vanno affrontati per tempo e, quindi, dovranno essere abbandonate le stagioni pregresse, fortemente contestate da UILPA, in cui l'Agenzia e alcune OO.SS. fingevano di affrontare i complicati temi con proposte ondivaghe, accordi (non sottoscritti da UILPA) bocciati dalla Funzione Pubblica e convocazioni in prossimità delle scadenze degli incarichi.

Gentile Direttore,

i temi evidenziati, senz'altro non esaustivi, crediamo possano essere per UILPA una pianificazione di obiettivi concreti da raggiungere con il costruttivo confronto con il vertice dell'Agenzia. Siamo, inoltre, coscienti che, unitariamente tra Sindacato ed Agenzia, bisognerà pervenire al raggiungimento di rilevanti obiettivi presso l'Autorità politica quali la rimozione dei tagli al salario accessorio, l'assegnazione delle dovute risorse per il salario 2019, l'apertura del tavolo di confronto con il Governo in materia di riordino delle Agenzie fiscali quale attuazione del preciso impegno assunto dal viceministro Misiani a seguito della vertenza unitaria dei mesi scorsi.

In attesa di progressivo riscontro ai temi, l'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.
Roma, 18 giugno 2020

Il Coordinamento Nazionale UILPA Entrate