



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento AGENZIA ENTRATE

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

e-mail: [entrate@uilpa.it](mailto:entrate@uilpa.it) – sito: [www.entrate.uilpa.it](http://www.entrate.uilpa.it)  Uilpa Entrate

## La chimera della trasparenza in Agenzia delle Entrate Da Agenzia Entrate ad Agenzia "Omissis"

*Editoriale del Coordinatore Nazionale Renato Cavallaro*

Appare ormai un vero e proprio metodo omissivo della corretta, tempestiva ed approfondita informativa quello adottato dai vertici dell'Agenzia delle Entrate nelle scelte strategiche ed organizzative.

È da mesi che il vertice dell'Agenzia, disinteressandosi in merito agli urgenti necessari interventi in materia di gestione delle risorse umane sotto i molteplici aspetti (organizzativo: es. artt. 17 e 18 CCNI; professionale ed economico), ha operato pressoché esclusivamente su un'importante riorganizzazione delle proprie strutture e delle loro competenze, dell'architettura e dei poteri della *governance* di vertice, delle "aree di attività strategiche" da definire come obiettivi istituzionali.

Le numerose ed importanti innovazioni di per sé non sono di certo negative; alcune possono essere anche condivisibili ma è inaccettabile l'assenza di trasparenza con cui si sta operando.

**Mai era accaduto che così rilevanti modifiche dello Statuto e del Regolamento di amministrazione e le loro specifiche declinazioni organizzative fossero state oggetto di tardive e sibilline informative non solo al Sindacato ma per la necessaria trasparenza e il costruttivo coinvolgimento dei soggetti (*stakeholders*) interessati.**

Le prime evidenze di tale *modus operandi* si hanno sin dal mese di ottobre u.s. quando i vertici dell'Agenzia, sulla base dell'art. 16 dello Statuto, sottopongono alla valutazione delle Organizzazioni Sindacali le **linee di pianificazione aziendali e le specifiche attività strategiche** (tradizionalmente: "Servizi", "Prevenzione" e "Contrasto") che poi dovranno confluire nella Convenzione Agenzia/MEF. Inspiegabilmente, emergerà solo in occasione della presentazione del Dipartimento delle Finanze della suddetta Convenzione che, il Piano Annuale dell'Agenzia illustrato dai vertici agenziali pochi giorni prima, era stato presentato "artefatto" rispetto a quello inserito in Convenzione in quanto omissivo della sezione che prevedeva l'introduzione di una nuova area strategica, denominata "Risorse", con i relativi specifici obiettivi da perseguire e circa il 12% delle risorse umane dell'Agenzia da dedicare a tale attività.

Ricordiamo l'importanza della definizione delle Aree Strategiche di Agenzia che determinano gli ambiti di attività, individuano le priorità politiche da perseguire, gli obiettivi che si intendono raggiungere, le azioni ed i relativi indicatori istituzionali volti a misurare il grado di conseguimento degli obiettivi in funzione degli specifici risultati attesi.

**Non essere trasparenti e puntuali su questi temi si traduce in una gestione "ommissiva", opaca rispetto alle finalità istituzionali dell'Agenzia con immaginabili conseguenze.**

È stato nostro compito, in almeno due riunioni con i vertici dell'Agenzia, chiederne il perché o saperne di più, compresa la riunione del 23 dicembre u.s. che ha visto una fugace e disinteressata partecipazione del Direttore dell'Agenzia, ma abbiamo ricevuto come risposta un imbarazzante silenzio del vertice agenziale.

Un approfondimento, inoltre, merita **l'importante riorganizzazione di pressoché tutti gli Uffici Centrali con riflessi sulle strutture territoriali dell'Agenzia.**

Le modifiche sono state deliberate dal Comitato di Gestione già il 30 ottobre u.s. (pubblicate solo recentemente sul sito istituzionale) e approvate dal Ministro lo scorso dicembre, per poi essere definitivamente declinate con l'atto dispositivo del Direttore dell'Agenzia del 31 dicembre u.s..

Prima importante modifica, rispetto all'attuale assetto organizzativo delle funzioni, è costituita dal **passaggio della competenza esclusiva dell'interpretazione normativa tributaria "di indirizzo"** (circolari che esprimono le scelte strategiche dell'Agenzia) che ritorna **accentrata presso l'unica nuova D.C. Coordinamento Normativo**. Quest'ultima sostituisce e acquisisce anche gran parte delle precedenti funzioni dell'attuale D.C. Coordinamento Generale che cesserà conseguentemente di operare e le cui attuali competenze inerenti al supporto legislativo, il coordinamento e monitoraggio sulle proposte normative di interesse dell'Agenzia ed i relativi rapporti con l'autorità politica e legislativa passeranno alla nuova Direzione Centrale.

Questo "ritorno al passato" potrebbe essere una scelta condivisibile ove si traducesse effettivamente in una maggiore uniformità e coerenza nell'ambito delle scelte interpretative e che non sia dovuta solo alla seppur necessaria unica struttura titolata ad interfacciarsi con gli *stakeholders* interessati (professionisti del settore, categorie economiche, ecc.). Perplesità, invece, emergono rispetto all'efficiente coordinamento rispetto alla funzione relativa alle risposte agli "Interpelli" che permane invece di competenza delle attuali strutture (Divisioni Contribuenti e Servizi e rispettive Direzioni Centrali) sulla base dei precedenti assetti.

**"Super poteri" vengono attribuiti alla D.C. Affari Legali** che, oltre a mantenere le attuali importanti funzioni, acquisisce molte competenze di particolare interesse strategico e gestionale dell'Agenzia.

Evidenziamo, in particolare, l'aver acquisito la funzione di supporto a tutte le strutture di vertice dell'Agenzia nell'istruttoria e nell'elaborazione degli atti da sottoporre agli organi collegiali (Comitato di gestione) e la gestione dei rapporti con tali Organi, la redazione dei verbali e delle loro delibere; nonché, la verifica, sotto il profilo giuridico-legale, degli atti a firma del Direttore dell'Agenzia.

Inoltre, tutte le strutture centrali dell'Agenzia devono trasmettere alla Direzione Centrale Affari Legali tutti gli atti ed i documenti da sottoporre alla firma del Direttore dell'Agenzia o all'approvazione degli organi collegiali che ricadono nelle materie di competenza della Direzione, ivi compresi quelli di natura tecnico-tributaria nella parte in cui investano dette materie.

Come dire che la D.C. Affari Legali acquisisce un importante "*ius primae noctis*" su una moltitudine di atti particolarmente strategici di competenza dei vertici agenziali.

La D.C. Affari Legali acquisisce anche la competenza in materia di "Contenzioso del Lavoro" relativo al personale dell'Agenzia, storicamente assegnata alla struttura centrale che si occupa delle risorse umane. A tal proposito, segnaliamo la peculiare motivazione espressa dal Direttore dell'Agenzia in merito alla modifica di tale competenza, ritenendo la nuova attribuzione più garantista in termini di "terzietà".

Accettiamo i "buoni propositi" evidenziando, comunque, il diffuso atteggiamento dell'Agenzia in merito al contenzioso nei confronti dei propri dipendenti in quanto spesso si pone come un "soggetto privato" che prova a tutelare, a qualsiasi costo e con qualsiasi mezzo, il proprio "interesse" alla vittoria giudiziale anziché porsi come Pubblica Amministrazione e, quindi, obbligata a perseguire i principi di legittimità del nostro ordinamento anche quando ciò dovesse significare soccombere nel contenzioso e far valere la giusta rivendicazione del lavoratore.

Numerose, infine, sono le competenze acquisite dalla D.C. Affari Legali anche in materia di Consulenza legale in ordine alle attività ipotecarie (Attività dei Conservatori) e catastale.

**Passi indietro, riteniamo siano stati previsti, con la riorganizzazione degli assetti organizzativi centrali e periferici dell'Audit.** In particolare, **vengono ripristinate gli Uffici Audit regionali che tornerebbero sotto la competenza gestionale dei Direttori regionali.**

Forte critiche, come UILPA, abbiamo recentemente avuto modo di evidenziare rispetto a questo incomprensibile ritorno al passato organizzativo che riteniamo essere stato fallimentare.

Abbandonare l'uniformità (almeno teorica) di "indirizzi operativi", derivanti dall'attuale organizzazione centralizzata, per dare vita alla parcellizzazione regionale riteniamo sia un primo grave errore ma non il solo. Perplesità, infatti, sorgono per il passaggio del "potere" gestionale dell'*audit* ai Direttori regionali per la "commistione" che si verrebbe a creare tra indirizzi amministrativi regionali relativi alla complessiva gestione delle attività istituzionali e l'attività di controllo *audit* da parte dello stesso soggetto che li emana.

Gli atti riorganizzativi prevedono numerose altre ridefinizioni, più o meno funzionali e consequenziali, all'interno delle tre Divisioni (Servizi, Contribuenti e Risorse) e delle relative Direzioni Centrali.

Certamente spicca, però, come **classica logica burocratica di "fare ammuina" quella relativa alla Divisione Risorse** o, quantomeno, nessun vertice l'ha ancora diversamente spiegata malgrado le sollecitazioni di parte sindacale fatte in più occasioni. Ulteriore esempio di Agenzia *Omissis* !

In particolare, la struttura del Capo Divisione, oltre a mantenere le competenze degli attuali due uffici di *staff*, acquisisce tutte le competenze attualmente assegnate al Settore Organizzazione della D.C. Risorse Umane che, quindi, perderebbe tali competenze.

Si tratterà di efficientamento?... Risulterebbe siano coinvolti circa cinque uffici (tre del Settore Organizzazione della D.C. RUO e due di *Staff* del Capo Divisione) che da metà dell'anno 2019 vedono assegnati, su tutti i suddetti uffici, complessivamente non più di 11 funzionari e ben 8 Posizioni di Elevata Responsabilità (POER Capi Uffici e *project manager*, ecc.).

Conosciamo e apprezziamo l'elevata professionalità e dedizione dei colleghi interessati, sia POER che funzionari, perché abbiamo avuto modo di apprezzarne direttamente le capacità in quanto, come descritto, trattano attività inerenti e di specifico interesse della nostra attività sindacale. È altrettanto indiscutibile, però, che la tipologia riorganizzativa adottata dai vertici dell'Agenzia di queste strutture, alle condizioni sopra descritte, rischia di avallare l'ipotesi che si tratterebbe solo di "fare ammuina" e finalizzata a potenziare solo la posizione di Capo Divisione e non l'ottimizzazione dell'organizzazione delle competenze; circostanze che, evidentemente stridono con le urgenti ed effettive esigenze organizzative che la nostra Amministrazione necessita ai vari livelli, centrali e periferici.

Roma, 8 gennaio 2020