



Al Direttore dell'Agazia delle Entrate
Avv. Ernesto Maria Ruffini

e, p.c. Al Capo Divisione Risorse
Dott. Antonio Dorrello

Al Direttore Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi

Oggetto: Richiesta al Direttore dell'Agazia per la ripresa degli incontri con Autorità politica su importanti tematiche generali e, in sede di confronto sindacale, di intervento per risolvere criticità relative a scelte strategiche.

Gentile Direttore,

la scrivente UILPA rileva che molte scelte strategiche adottate nel tempo dall'Agazia, alcune non condivise dal Sindacato, stanno determinando gravi criticità organizzative, gestionali o che comunque si ripercuotono sull'organizzazione delle risorse umane e la loro stessa valorizzazione professionale ed economica. A ciò si aggiunge l'eccessiva dilazione nel tempo nell'affrontare più temi oggetto di necessaria contrattazione o che meriterebbero puntuale riscontro alle proposte e richieste di parte sindacale.

Segnaliamo 10 tematiche, non in ordine di rilevanza né esaustive delle problematiche.

Sistema di valutazione del personale delle aree professionali. Con atto direttore dell'Agazia del 17 gennaio u.s. è stato introdotto il sistema di valutazione del personale basato su specifici criteri e previsioni che, a prescindere se condivisibili o meno, costituiscono l'architettura finalizzata ad una legittima definizione della valutazione del personale.

Si rileva, invece, in sede di concreta attuazione che, frequentemente, i "valutatori", direttamente o attraverso i soggetti intermedi c.d. "facilitatori", non rispettano la corretta applicazione dei criteri e dei principi emanati con la suddetta direttiva in spregio alle regole e agli obblighi previsti dal sistema di valutazione e dai principi di corretta organizzazione e valutazione del personale.

Le inosservanze, oltre a determinare la possibile non corretta valutazione del singolo lavoratore, riteniamo possano avere rilevanza ai fini disciplinari nei confronti del dirigente/valutatore per aver disatteso specifiche disposizioni di servizio nonché il dettato dell'art. 21 del Codice di Comportamento del personale dell'Agazia applicabile alla dirigenza. Di tutto ciò, né l'*audit* né i deputati U.P.D. (Uffici Procedimenti Disciplinari) sembrano volersene occupare.

Servizi agili: videochiamata. Il 14 marzo u.s. le OO.SS. e l'Agazia hanno sottoscritto un pregevole accordo che, nel garantire quanto possibile i lavoratori coinvolti nell'innovativo sistema di servizi all'utenza, valorizza e sostiene la scelta strategica dell'Agazia orientata all'innovazione tecnologica e alla maggiore efficienza e tempestività dei servizi ai cittadini.

L'accordo, però, viene ad essere diffusamente disatteso nell'ambito delle strutture territoriali dove i responsabili degli Uffici ritengono di poter disattendere molti degli aspetti strategici

condivisi (no formazione preventiva; no dotazioni tecniche adeguate; no coerenza organizzativa rispetto alle risorse umane disponibili; ecc.).

Un'amministrazione che chiede rispetto delle norme ai cittadini deve essa stessa rispettare, al suo interno, le regole e gli impegni assunti per un'efficiente organizzazione a garanzia e rispetto del lavoro dei propri collaboratori.

S.I.T. (Sistema Integrato Territorio). L'Area Territorio, oltre a risentire di scelte organizzative di vertice che l'ha vista spesso marginalizzata, con una carenza di personale e delle specifiche professionalità ancor più cronica che nel resto dell'Agenzia, è da mesi ulteriormente in forte criticità a causa del nuovo applicativo informatico S.I.T..

Malgrado la sperimentazione iniziale avesse rilevato forti criticità in termini di rallentamento ed efficienza lavorativa, l'applicativo è stato esteso a tutto il territorio nazionale e sta causando ritardi ed inefficienze che meriterebbero immediati interventi sulla c.d "Carta della qualità Territorio" e cioè sui termini di efficienza di assolvimento dei servizi all'utenza.

Le segnalazioni che, da molti mesi, come UILPA abbiamo rivolto ai competenti vertici dell'Agenzia, a tutt'oggi, non hanno avuto riscontro. È solo una scelta dell'Agenzia per sminuire tale "incresciosa" realtà oppure è indice di ulteriori criticità da non far emergere?

Smart working. Finita la fase emergenziale e l'uso dell'istituto come "misura di sicurezza" sarebbe stato opportuno utilizzare queste settimane per definire, alla luce dell'ormai prossima entrata in vigore del nuovo CCNL FC, la regolamentazione a regime del lavoro agile con una condivisa normazione che possa dare ampio respiro ai fondamentali aspetti di conciliazione delle esigenze lavorative e personali dei lavoratori; così come, del resto, Lei più volte ne è stato fautore.

Diversamente, la regolamentazione "transitoria" unilateralmente definita e capziosamente applicata dai responsabili degli Uffici rileva "restrizioni e rigidità" che snaturano le opportunità di efficienza lavorativa e di conciliazione dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori che lo stesso istituto dovrebbe invece valorizzare.

Atti riorganizzativi e gestione risorse umane. Nel corso degli ultimi anni, la destrutturazione e rimodulazione dell'assetto organico della Direzione Centrale deputata alla gestione delle risorse umane e, in passato, anche all'organizzazione dell'Agenzia, ha reso caotica ed in alcuni casi contrastante, inefficiente e lenta la gestione delle risorse umane.

Per citare un recente esempio: la creazione di una nuova Direzione Centrale (D.C. Servizi Istituzionali e di Riscossione nell'ambito della Divisione Servizi). Appare incoerente che a due mesi dall'inizio dell'attivazione il responsabile delle Risorse Umane non sappia dove e come sarà individuato il personale da assegnare alla nuova Direzione e alle nuove attività. Insomma, da quali strutture dell'Agenzia il personale sarà "sottratto" e/o se ci sarà assegnazione di personale proveniente dall'Ente AdER (Agenzia Entrate Riscossione).

Mobilità e coworking nazionale. Per scelta dei vertici della gestione delle risorse umane che si sono succeduti nell'ultimo anno e mezzo i due temi, di particolare interesse per vasta platea del personale, è oggetto di un "tira e molla" che sembra ormai finalizzato a non definire nulla e glissare sui possibili accordi da sottoscrivere e che, invece, parte sindacale intende perseguire. Con buona pace delle aspettative dei colleghi interessati e delle relazioni sindacali basate sul rispetto della correttezza e buona fede.

P.O.E.R.. Malgrado, negli anni, i nostri solleciti e la disponibilità ad aprire il confronto per la definizione dei criteri di rinnovo degli incarichi, l'Agenzia perviene, con ritardo inconcepibile, a proporre i criteri di rinnovo degli incarichi con tutte le criticità immaginabili e conseguenti rispetto alla prossima scadenza (giugno) di oltre un migliaio di incarichi.

Di tutta evidenza che prima si dovrebbero stabilire le regole e dopo si "gioca" la partita.

In questo caso si è addirittura aspettato che la parte datoriale definisse e conoscesse l'esito della valutazione del singolo incaricato di P.O. – basando il rinnovo solo sull'esito della valutazione dell'ultimo anno – per poi proporre i criteri. Il tutto è aggravato dal fatto che lo specifico sistema di valutazione denominato "POLARIS" è stato introdotto in assenza di trasparenza e dei presupposti del confronto sindacale che l'ordinamento prevede come necessari ai fini della legittima applicazione.

Rinviamo alla sede più opportuna l'approfondimento dei molteplici ulteriori aspetti di non corretta regolamentazione del rapporto di lavoro degli incarichi delle P.O.E.R..

Artt. 17 e 18 CCNI (capi team/reparto, ecc.). Dopo la scelta dell'Agenzia effettuata lo scorso anno che ha, di fatto, destrutturato e sottopagato un importante istituto contrattuale, siamo giunti anche quest'anno nelle settimane finali degli incarichi, prossimi alla scadenza, con una prossima convocazione delle OO.SS. ma con una neanche velata intenzione dell'Agenzia di prorogarli alle medesime condizioni, perpetuando il mancato adeguato riconoscimento professionale, di sviluppo di carriera e senza adeguata remunerazione.

Conservatori RR.II.. Va trovata soluzione al persistere del loro "sfruttamento" professionale per l'elevata responsabilità connaturata alla funzione esercitata. Necessario il riconoscimento della P.O.E.R. e della rimodulazione di fascia delle poche già previste.

Audit. Il 3 novembre 2021, a seguito di molteplici richieste sollecitate dalla scrivente UILPA, si è tenuta una riunione tra i capi delegazione di tutte le OO.SS. ed i responsabili di vertice dell'Audit e delle risorse umane. La riunione, seppur ufficiale, ha avuto carattere di riservatezza per scelta dell'Agenzia, per i delicati problemi trattati.

UILPA ha posto in evidenza circostanze e presupposti giuridici e procedurali con cui ritiene che l'indispensabile funzione di *audit* interno, in molti casi, risulterebbe "invasiva" rispetto alle garanzie, anche costituzionali, dei lavoratori con riferimento al rispetto dell'appartenenza religiosa, politica, sindacale, di orientamento sessuale e in generale al rispetto della privacy.

Inoltre, l'Agenzia avvia contestazioni/comunicazioni di ipotesi disciplinari su base di prassi amministrativa assolutamente superata e non coerente con i principi del vigente codice di comportamento dei lavoratori dell'Agenzia e, si ritiene, che utilizzi impropriamente il sistema dell'Anagrafe Tributaria nelle indagini conoscitive di *audit* interno.

A seguito delle criticità rappresentate nella citata riunione, l'Agenzia aveva assunto l'impegno di innovare molte delle suddette modalità operative tale da superare i rischi sopra descritti nonché a fornire risposta per iscritto sui presupposti di legittimità su cui, in alcuni casi, si basa l'*internal auditing*, con particolare riferimento all'uso dell'A.T. per le indagini conoscitive. A distanza di oltre 5 mesi nessun impegno risulta essere stato mantenuto.

Per quanto esposto, **la scrivente UILPA chiede a codesto massimo vertice specifici incontri al fine di definire soluzioni condivise alle descritte criticità. Inoltre, rinnova l'invito a che si possano riavviare gli incontri con l'Autorità politica - in particolare con il vice ministro all'economia e finanze Laura Castelli - già intrapresi da UILPA lo scorso novembre, in sinergia con codesta Direzione e le OO.SS. Cgil e Cisl e, ove volessero ora apprezzare, eventuali altre sigle sindacali.**

Il riconoscimento professionale ed economico, la necessità di piani straordinari di assunzioni, il tavolo di lavoro sui riflessi della riforma del fisco sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Agenzia attendono sviluppi e soluzioni anche dall'autorità politica che, in tal senso, si era resa disponibile.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.
Roma, 4 maggio 2022

Il Coordinatore Nazionale
Renato Cavallaro