



Al Capo Divisione Risorse
Dott. Antonio Dorrello

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi

e, p.c. All' Ufficio Relazioni Sindacali
Dott.ssa Ornella Oliveri

Oggetto: Osservazioni a seguito dell'informativa sindacale del 21 febbraio u.s. sul PIAO 2024-2026 dell'Agenzia delle Entrate.

Gentili Direttori,

a seguito dell'informativa resa da codesta Agenzia lo scorso 21 febbraio e acquisiti gli atti in bozza forniti alle OO.SS., la Scrivente UILPA rassegna la seguente sintesi di osservazioni in qualità di sigla sindacale rappresentativa dell'Area delle professionali e Area della dirigenza per un fattivo contributo al miglioramento in sede di approvazione del PIAO programmato da codesta Agenzia; con disponibilità, ove di interesse, anche a specifico incontro di approfondimento.

Obiettivi assegnati alle Aree Strategiche: Servizi – Prevenzione – Contrasto.

Si segnalano forti criticità in tutti gli ambiti delle lavorazioni: nel "controllo", nel "legale" (anche ambito Catastale), nei "Servizi", nell'area Territorio, ecc..

Preoccupa per la gravosità complessiva il *budget* degli obiettivi 2024, già assegnati negli uffici, e il significativo incremento dell'obiettivo monetario in ambito del "Controllo", già fortemente potenziato nell'ultimo semestre della scorsa annualità, che metterà a dura prova tutta l'organizzazione degli uffici. Inoltre, le conseguenze "operative/lavorative" di alcune norme relative alla riforma fiscale aggravano il rischio di non poter raggiungere gli obiettivi se, quest'ultimi, saranno confermati così incrementati.

Al critico quadro descritto bisogna aggiungere che le migliaia (più che mai necessarie) assunzioni di nuovo personale avverranno, ormai, quasi a metà anno corrente e, considerato che avranno l'esigenza di una significativa formazione e tutoraggio, è prevedibile che solo a fine 2024 e/o inizio 2025 saranno pienamente "produttive"; quindi, in ritardo per contribuire significativamente al raggiungimento dei sfidanti obiettivi.

Nell'ambito del controllo, le numerose novità introdotte (e da introdurre) dai decreti attuativi della delega fiscale stanno declinando un contesto di riferimento in rapida evoluzione con effetti rilevanti sulla tempistica di emanazione degli atti inerenti le attività istituzionali e sul loro contenuto.

Tra questi il decreto che modificherà il sistema sanzionatorio e il d.lgs. n.219/2023 che ha introdotto il c.d. "contraddittorio obbligatorio" previsto dall'art. 6-bis dello Statuto del contribuente.

La norma prevede che tutti gli atti autonomamente impugnabili dinanzi agli organi della giurisdizione tributaria devono essere preceduti, a pena di annullabilità, da un contraddittorio informato ed effettivo con la sola eccezione degli accertamenti che saranno individuati da un decreto ministeriale nonché nei casi di fondato pericolo per la riscossione.

L'Amministrazione deve comunicare al contribuente lo schema dell'atto impositivo, fissando un termine per il contraddittorio non inferiore a sessanta giorni per consentirgli la presentazione di controdeduzioni. Ricordiamo che, finora, l'Agenzia, ai sensi dell'art.5ter del D.Lgs. n.218/97, prima

di emettere un atto, poteva notificare un invito a comparire, per l'instaurazione della definizione dell'accertamento, nel termine "non inferiore a 15 giorni".

È di tutta evidenza che i nuovi termini fissati dalle novità legislative, imporranno ai colleghi e alle colleghe degli Uffici controlli (e non solo) di posticipare la notifica degli accertamenti, circostanza che mal si concilia con gli obiettivi da perseguire entro il 31 dicembre.

Obiettivi che presuppongono, quindi, la lavorazione dell'intero PAC (Piano Annuale dei Controlli) entro il mese di settembre per poter emettere nell'anno, dopo gli ultimi contraddittori con i contribuenti, gli accertamenti che costituiscono obiettivo di *budget*. Emergono evidenti, malgrado i limiti della necessaria sintesi della presente nota, le difficoltà che si prospettano nel perseguire le lavorazioni degli obiettivi annuali assegnati, di fatto, a febbraio/marzo (nelle migliori delle ipotesi) e da completare, in pratica a settembre, in circa 8 mesi anziché 12 e, a tutt'oggi, con le innegabili incertezze operative derivanti dall'assenza di univoche direttive, tra Agenzia e autorità politica di indirizzo, sulle innovazioni derivanti dalla riforma fiscale.

In considerazione che codesti vertici dell'Agenzia, in occasione della citata informativa sul PIAO alle OO.SS., con lungimirante valutazione, hanno evidenziato la forte esigenza di sospendere l'approvazione del PIAO per molteplici motivi, ecco che la Scrivente coglie l'opportunità e reitera la richiesta, già formulata con nostra nota del 5 febbraio u.s., di ridimensionamento degli obiettivi 2024 e che, anche a livello di massimo vertice dell'Agenzia, ci si possa fare parte attiva, in tal senso, in sede di Convenzione AdE/MEF.

Nell'ambito Catastale analoghi riflessi e criticità, rispetto alle tempistiche inerenti il "contraddittorio obbligatorio" ex art. 6**bis** dello Statuto del Contribuente sono rilevabili rispetto agli atti autonomamente impugnabili dove, peraltro, le problematiche "genetiche" dell'applicativo S.I.T., da tempo denunciate dalla Scrivente UILPA, permangono.

Con l'occasione si ribadisce la segnalazione che la Scrivente ha effettuato con [nota del 18 dicembre u.s.](#), rimasta senza riscontro, rispetto al persistere di una sistemica "lentezza" operativa di tutti gli applicativi informatici che incide in modo significativo sul quotidiano lavoro delle colleghe e colleghi.

Preoccupazioni rileviamo anche **nell'ambito del "Legale"** e del Contenzioso tributario, dove l'art.2, co. 3, lett. a), del d.lgs. n.220/2023 ha abrogato l'istituto della "Mediazione tributaria" per tutti i contenziosi di valore fino ad €.50.000,00 e che, quindi, potrà determinare immaginabili complessi riassetto organizzativi delle lavorazioni.

Nell'ambito dei "Servizi", UILPA denuncia che a partire dai colleghi del *front office* e del *back office* degli UU.TT., nelle SAM e Centri Operativi, per arrivare ai Capi *team* e persino ai Capi struttura, devono fare i conti con una mole di lavoro che molto semplicemente è incompatibile con la dotazione organica attuale. Le colleghe e i colleghi devono "in contemporanea" gestire l'utenza che si presenta fisicamente agli sportelli, le pre-chiamate e più in generale i servizi "agili" che ormai si aggiungono alle altre attività e non le sostituiscono. Sportello virtuale, *live chat* di supporto agli utenti, appuntamenti telefonici, mail, videochiamate, "*boom*" di incremento delle richieste di assistenza dei contribuenti, imposizione della "riduzione dei tempi di risposta" e allargamento delle tematiche e materie fiscali da riscontrare a fronte di scarsissima possibilità di aggiornamento professionale.

Con riferimento ai cc.dd. "servizi agili", UILPA rappresenta l'esigenza che sia ripreso il confronto nazionale su tali tematiche anche alla luce del mancato assolvimento degli impegni assunti da codesta Agenzia a seguito dei qualificati accordi sottoscritti con le OO.SS. nazionali.

Si ragiona per obiettivi e per quantità a discapito della qualità del lavoro che, poi, magari verrà successivamente verificata e censurata "asetticamente", in sede di controllo *Audit*, come "difforme dai manuali operativi", dimenticando il contesto organizzativo in cui si lavora.

Rispetto a molti contesti organizzativi, UILPA chiede che venga convocata apposto costruttivo confronto con codesti vertici in indirizzo e con la qualificata partecipazione del direttore centrale Audit in cui potremo evidenziare concretamente esempi di patologiche "asimmetrie organizzative" che sfuggono agli opportuni correttivi che codesta Agenzia dovrebbe adottare e su cui le attività di *internal auditing* devono migliorare il loro esito. In tal senso, UILPA pur condividendo la puntualità e ampiezza delle linee

descritte nel PIAO in materia di "anticorruzione" ritiene che la diffusa "astensione" di attenzione sulla legittimità organizzativa ed amministrativa degli Uffici e delle attività, sulla corretta individuazione del responsabile del procedimento o del responsabile di firma della NdR, così come della corretta applicazione delle direttive del sig. Direttore dell'Agenzia in materia gestionale del personale rendono incrementati i rischi che diversamente le strutture *Audit* devono presidiare e che i responsabili delle strutture devono prevenire.

Con riferimento all'ambito **dell'Area Strategica Risorse Umane e della loro valorizzazione** la rappresentazione descritta nel PIAO appare decontestualizzata dalla realtà presente negli uffici né configura una prospettiva futura di effettivi "...percorsi gradualisti di crescita dei dipendenti attraverso l'assunzione di ruoli a responsabilità crescente".

In tal senso, non aiuta l'incompleta copertura delle posizioni dirigenziali e i molteplici interim a cui sono chiamati i dirigenti nonché l'assenza di un percorso di accesso alla dirigenza per le meritevoli professionalità esistenti in Agenzia; così come crea tensione tra i colleghi la complessiva inadeguata gestione degli incarichi P.O.E.R. compresa l'incertezza, anzi l'assenza, rispetto alle scelte organizzative relative alle centinaia e centinaia di incarichi che andranno a scadenza a fine periodo del "doppio triennio di incarico"; così come per i ritardi con cui codesta Agenzia sta gestendo le trattative per la definizione delle P.O. ex art. 15 e nel rendere "utilizzabili" le risorse per il finanziamento che per legge furono assegnate già nel 2023 a tale istituto dei Capi Team/Reparto/Area, ecc..

Per la rilevanza che riveste la tematica riserviamo, infine, puntuali osservazioni aventi anche natura "tecnico-giuridiche" rispetto alle dinamiche prospettate nella bozza del PIAO e alla definizione delle posizioni dirigenziali attualmente "libere" in pianta organica e la loro possibile copertura attraverso mobilità, scorrimenti e nuovi concorsi. Evidenziando, come in più occasioni effettuato da UILPA, l'importanza che venga tempestivamente data risposta organizzativa agli uffici dell'Agenzia delle Entrate; Ecco perché rivestono rilevanza anche i successivi punti.

- **Metodo di calcolo "riserva SNA" e rapporto con n.104 posti residui concorso a 150 indicati come "non nella disponibilità" di AdE descritto a pag. 22-23 bozza PIAO: "programmazione fabbisogno personale".**

L'approdo a cui sembra tendere l'Agenzia non è condivisibile in relazione alla modalità di individuazione della cd. "riserva SNA". Come riportato nella bozza, quando fu bandito il concorso a 150+10 posti nel 2019, oltre all'autorizzazione alla spesa è stata applicata la cd. "riserva SNA".

A fronte della mancata copertura di tutti e 150 posti messi bando, i 104 posti che ne residuano non debbono andare dispersi e non devono subire un nuovo *iter* di approvazione di spesa né tantomeno di applicazione della cd. "riserva SNA", altrimenti è come se la riserva venisse applicata due volte sui posti da ricoprire. Inoltre, i tre posti messi a concorso SNA sono frutto di TO successivi al momento dell'indizione del concorso a 150+10 posti. Sono di conseguenza il frutto di disponibilità di altre e successive cessazioni dal servizio.

I canali di reclutamento a disposizione dell'amministrazione non sono certamente venuti meno (mobilità, scorrimento, stabilizzazioni) e pertanto confliggono con l'impostazione proposta. Infatti, proprio l'art. 28 comma 1-ter del D. Lgs. 165/2001 "*fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione*", non può essere inteso che qualunque posizione dirigenziale cessata divenga posto da ricoprire. Perché divenga un posto da ricoprire si deve formare la volontà dell'Amministrazione di procedere a nuove assunzioni da concorso; a quel punto, definiti i posti da ricoprire, questi devono avere una riserva a favore della SNA pari al 50%. A conferma che questa è l'unica interpretazione possibile, sono inoltre da considerare gli altri istituti assunzionali previsti dalle norme e rielaborati dalla giurisprudenza amministrativa e contabile. Infatti, ormai si può tranquillamente affermare che, sotto il profilo della spesa, lo strumento principe da esperire in via privilegiata è la mobilità, poi segue lo scorrimento di graduatorie esistenti ed infine l'indizione di nuovi concorsi (diretti o corso-concorso).

Su questo aspetto l'Amministrazione dovrebbe fare chiarezza ed indicare quanti posti in base al suo fabbisogno dopo lo scorrimento intenda mettere a concorso e pertanto invertire la sequenza dell'iter logico indicata nella bozza di PIAO.

Ad ulteriore precisazione sulla disponibilità residua dei posti del concorso a 150, i 46 candidati ammessi all'orale in realtà, sono concretamente da ridursi a 41/43, perché due candidati sono vincitori nella graduatoria del 175 e quindi dovrebbero essere conteggiati una sola volta (o nel concorso a 175 posti o nel concorso a 150), un concorrente risulta vincitore SNA ed altri due concorrenti risultano avere posizione dirigenziale art.19 comma 6, che pesando nella disponibilità dirigenziali dovrebbe essere chiarito se vengano estinte o utilizzate per due nuove posizioni da dirigente esterno una volta conclusa questa procedura concorsuale.

- **DPCM 22 luglio 2022 – assenza d'indicazioni nella bozza**

Evidenziamo che non abbiamo trovato riscontro in merito alla disponibilità di idonei indicata nel DPCM 2022 che indica testualmente che sono autorizzati n. 45 idonei a valere per il 2019, n. 39 a valere per il 2020 per un totale di 84 unità. Nel DPCM le unità di idonei autorizzati alla spesa non specificano a quale procedura concorsuale si debbano legare ma non può che riferirsi al concorso a 175 posti poiché alla data di approvazione del DPCM erano in corso di svolgimento le prove scritte del concorso a 150 posti e quindi non era predeterminabile l'esito delle stesse e dei successivi orali. Inoltre, data la circostanza che all'orale accederanno n.46 candidati è evidente che il concorso a 150 posti non può determinare idonei mentre il concorso a 10 posti "area Territorio" ha 6 idonei da scorrere e quindi, assorbendoli tutti, rimarrebbero ulteriori n. 78 posti disponibili.

- **Riserva n.10 posti dirigenziali per nuovo specifico corso-concorso per il MEF e le Agenzie Fiscali previsto dall'art. 1-ter DL 75/2023**

Evidenziamo che a fronte della nuova previsione di legge che prevede l'avvio di percorso tematico relativo alla specificità della materia tributaria (peraltro tutto da costruire e dalle tempistiche incerte) l'Amministrazione riserva 10 posti dirigenziali, ma né il tenore dell'art.1-ter DL 75/2023 né l'atto d'indirizzo del sig. Ministro lasciano intendere che si tratti di una "riserva" ulteriore ed aggiuntiva a quella già prevista dal DPR 70/2013 che già prevede una riserva non inferiore al 50% dei posti che si intendono coprire con nuovi concorsi. Pertanto, tale specificità dovrebbe essere fatta confluire nel valore complessivo della "riserva SNA" che è da determinare.

Diversamente ragionando, ai ruoli dirigenziali dell'Amministrazione si potrebbe accedere solo o quasi a mezzo SNA, svuotando di senso la mobilità fra enti.

Pertanto, non appare coerente e tantomeno logica tale ulteriore previsione "prudenziale" di accantonare 10 unità dirigenziali per un percorso che è tutto da costruire.

- **Mancata ricognizione cessazioni dal servizio**

Nella bozza del PIAO non è rilevabile la consueta ricognizione delle cessazioni effettivamente avvenute nel periodo precedente ma vengono programmate ed evidenziate solo le nuove cessazioni previste. Tanto più che nella intranet aziendale l'ultimo dato è aggiornato al 1° agosto 2023. Questa ricognizione è importante perché consente il finanziamento dei concorsi ed è sempre presente nel PIAO precedente ed in quello degli altri Ministeri; inoltre, tale ricognizione deve essere anche ragguagliata all'art. 1 comma 3 lett. a) del cd. Milleproroghe 2024, che consente alle amministrazioni pubbliche ed anche alle Agenzie di prorogare per il 2024 le assunzioni per il T.O. degli ultimi 10 anni, anziché a quello degli ultimi 5, che è la regola generale.

Pertanto, è importante, nei limiti percentuali delle rispettive annualità (ad esempio: dal 2018 è consentito il 100% del T.O.), fare una ricognizione delle disponibilità residue per le nuove assunzioni, qualunque sia poi in concreto la scelta.

- **Mancata ricognizione dirigenti esterni art. 19 c. 6 D.lgs. 165/2001 e relative previsioni**

Non vi è alcuna ricognizione sull'attuale utilizzo di tali figure e nessuna previsione sulle cessazioni o meno programmate nel triennio oggetto del PIAO.

Si richiamano le argomentazioni tenutesi in occasione di alcuni confronti sindacali dell'Area della dirigenza in cui è stato rappresentato il conferimento di incarichi ex art.19 c. 6 per ricoprire le posizioni di Direttore Provinciale, Capo Ufficio Provinciale Territorio, Capo Ufficio Legale e Capo Ufficio Controlli "meno motivabili" rispetto al ricorso a professionalità esterne all'Agenzia per posizioni

peculiari "no core" o particolarmente specifiche (es.: alcune di Capo Settore delle Direzioni Centrali) soprattutto in presenza di una graduatoria di idonei ad un concorso da dirigenti di II fascia.

Nessuna indicazione è stata fornita su eventuali cessazioni e sostituzioni, che in recenti occasioni sono accadute senza una "chiarezza programmatica", e non vi è alcuna indicazione della programmazione in merito ad eventuali nuovi incarichi che evidentemente incidono direttamente sulla disponibilità di posizioni dirigenziali. Tra i vincitori del concorso a 175 dirigenti (in base alla nuova graduatoria) ci sono 3 incaricati ex art.19 c. 6, mentre altri 2 hanno superato la prova scritta del concorso a 150 dirigenti. Andrebbe chiarito la prospettiva se a seguito dell'assunzione di tali dirigenti con contratto a tempo indeterminato si procederà a conteggiare il numero di posizioni per nuovi incarichi in base a tale norma o, in caso contrario, si liberano posizioni dirigenziali già finanziate che potrebbero essere utilizzate per mobilità, scorrimenti o nuovi concorsi.

Si evidenzia che l'opacità su tali aspetti costituisce anche un *vulnus* significativo per gli stessi interessati alla specifica tipologia di incarichi dirigenziali.

• N. 20 posizioni riservate alle attività "no-core"

Si evidenzia come la suddivisione tra attività *no-core* e *core* e il prospettare un percorso assunzionale differenziato potrebbe determinare criticità poiché, una volta che si sarà proceduto a dividere i profili professionali dirigenziali, il personale così caratterizzato da una parte o dall'altra, non sarà più intercambiabile, contrariamente a quanto si è potuto fare fino ad adesso.

Ci risultano circa 8 vincitori del concorso a 175 posti assegnati ad attività *no-core*, per evidenti esigenze organizzative, a dimostrazione che le professionalità espresse dal concorso a 175 posti sono intercambiabili. Una divisione dei profili renderebbe anche più difficile garantire la rotazione degli incarichi imposta dalle norme anticorruzione.

In conclusione e alla luce di quanto sopra rappresentato si può affermare che sono immediatamente disponibili ed autorizzati dal DPCM 2022 n. 84 posizioni per lo scorrimento delle graduatorie esistenti. Pertanto, n.6 posizioni di idonei per il concorso da 10 posti dei servizi catastali e almeno n.78 posizioni per gli idonei del concorso a 175 posti. Pertanto, per molte più posizioni rispetto alle 39 previste nella bozza del PIAO.

Le evidenziate carenze permettono, quindi, di ampliare di molto le possibilità di uno scorrimento della graduatoria del concorso a 175 posti e, in combinazione alle ulteriori soluzioni più volte rappresentate da UILPA, lo scorrimento totale della graduatoria; nonché, oggettivamente, conservare ampio margine per nuovi concorsi sia per la c.d. "riserva SNA" o percorso "tradizionale".

Sarebbe, inoltre, opportuno che codesta Agenzia procedesse a chiarire in merito alle oltre venti posizioni di assegnazioni dirigenziali in "comando/distacco" presso altre amministrazioni al fine della loro possibile definitiva assegnazione presso le citate amministrazioni di attuale servizio liberando così l'ulteriore consistente numero di posizioni di ruolo da destinare a scorrimenti o nuovi concorsi.

Auspucando di aver contribuito ad un proficuo miglioramento della stesura definitiva del PIAO di codesta Agenzia, si resta a disposizione per ogni approfondimento e si porgono cordiali saluti.

Roma, 4 marzo 2024

*Il Coordinatore Generale
UILPA Agenzia Entrate
Renato Cavallaro*