



RIUNIONE DEL 27 MARZO SUL PIAO 2025-2027 AGENZIA ENTRATE

Nel corso dell'incontro, l'Amministrazione ci ha illustrato le varie sezioni del PIAO 2025-2027 e, in particolare, dopo una premessa del Direttore Centrale Amministrazione e Pianificazione, dott. Stella, sulla panoramica dell'intero PIAO, la direttrice centrale R.U. dott.ssa Caggegi ha analizzato la sezione dedicata al "fabbisogno del personale".

In particolare, ha evidenziato la modifica normativa circa la riduzione del *turn over* pari al 25% da calcolare sulle cessazioni 2024 che, per come previsto dalla legge di bilancio per il corrente anno, determina anche l'effetto negativo di riduzione della dotazione organica. Pertanto, la riduzione non è solo "in termini finanziari" per la capacità assunzionale ma impatta, quindi, sulla futura determinazione delle "unità di personale".

La programmazione di nuove assunzioni, di cui quelle collegate al calcolo cessazioni 2024: saranno complessivamente 4.000. Specifica scelta dell'Agenzia, inoltre, è quella di incrementare il numero delle assunzioni relative ai funzionari tecnici che passeranno dalle 130 unità inizialmente previste a 250. A seguito delle previsioni del c.d. Decreto P.A. dovranno essere previste anche assunzioni mediante mobilità da altre amministrazioni. Gli effetti della normativa citata e relativa alla riduzione di organico, naturalmente, avrà impatto anche per l'area della dirigenza.

La dott.ssa Caggegi, inoltre, ha evidenziato l'importanza della formazione sia specialistica che trasversale che da quest'anno diventa anch'esso un obiettivo valutabile.

Sulla base delle suddette illustrazioni della parte pubblica ma, soprattutto, dopo la nostra attenta lettura del complesso PIAO, come UILPA abbiamo concentrato il nostro intervento nei termini qui di seguito sintetizzati.

Aspetti generali

Come UILPA abbiamo sottolineato la nostra condivisione della parte del PIAO che descrive le linee strategiche dell'Agenzia orientate sempre più verso un'elevata efficacia della fiscalità: incremento della *tax compliance*; attività di controllo con riferimento ai maggiori indici di rischio, ecc..

Attività dell'Agenzia che si sviluppano nell'ambito delle quattro aree strategiche (Servizi, Prevenzione, Contrasto, Risorse) e conseguentemente l'esigenza per misurare il raggiungimento degli obiettivi di specifiche tipologie di "indicatori" per misurarne il grado di conseguimento: "strategici", "istituzionali" e di creazione di "valore pubblico".

Abbiamo sottolineato, però, che a fronte di un PIAO ben stilato e descritto sotto il profilo dei contenuti spesso però "teorici", è da evidenziare lo scollamento rispetto a quello che è il contesto effettivo delle attività nei nostri uffici e le modalità con le quali si perseguono gli obiettivi. Come dire: la bella "teoria" descritta si scontra con la realtà caratterizzata da "lacrime e sangue".

Al fine di dimostrare ciò, siamo partiti dal dare lettura di un passo significativo del PIAO (all'interno paragrafo 2.1.4 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO) che evidenzia come "La creazione di valore pubblico esterno dipende dal miglioramento delle performance che, a sua volta, dipende dal miglioramento della salute delle risorse dell'amministrazione: **la creazione di valore pubblico interno è, dunque, il presupposto per la creazione di valore pubblico esterno.**"

Come non condividere pienamente, quindi, la teoria che evidenzia che per "creare valore pubblico" nei confronti dei cittadini è necessario valorizzare e migliorare la "salute" (intesa non solo fisica ma in termini di complessivo benessere) dei dipendenti!

Nel nostro intervento, quindi, abbiamo evidenziato come questa teoria mal si concilia con l'effettiva realtà in cui la "salute" delle lavoratrici e dei lavoratori è fortemente influenzata in negativo da:

- Carichi di lavoro ed obiettivi assegnati in modo sovradimensionato rispetto alle risorse umane.

- Tagli al salario accessorio che penalizza ulteriormente le condizioni retributive già aggravate dalla forte perdita di potere d'acquisto degli stipendi.
- Precarietà organizzativa del *middle-management* (PO, POER, assenza della IV Area).
- Sistema di valutazione utilizzato come una "clava" ricattatoria anziché strategica leva gestionale finalizzata al miglioramento dell'organizzazione.
- Direttiva su accesso a "SERPICO" e colpevolizzazione generalizzata dei dipendenti.
- Ridimensionamento e limitazioni del lavoro agile.

L'elenco sarebbe, purtroppo, ancora molto lungo ma già dimostra come la "salute" del dipendente è fortemente e costantemente messa a dura prova tale che non produce né può produrre quella che il PIAO definisce come "valore pubblico interno".

Ecco perché come UILPA siamo entrati nel cuore del problema rispetto ad un documento (il PIAO) che rilascia una magnifica rappresentazione "di facciata" del contesto agenziale ma che, in realtà, costituisce rispetto allo *status* delle risorse umane solo una rappresentazione non coerente.

Tant'è che la scelta di facciata che viene fatta "*per misurare il miglioramento della salute delle risorse*" si prendono indicatori volti a consuntivare iniziative quali: "la pubblicazione di opuscoli", "le Campagne tematiche", "le convenzioni per il personale", "i progetti di supporto al personale" anziché, come noi diciamo, procedere a misurare, con modalità valide ed oggettive, "stress da lavoro correlato", presenza/diffusione di sintomatologie da "*burnout*", il grado di scollamento della fiducia verso l'organizzazione della propria amministrazione, ecc.

Monitoraggio rischi corruttivi e trasparenza

Nel condividere anche per questa sezione del PIAO alcuni principi generali quali la rilevante funzione dell'*Audit* che deve assicurare la protezione dai rischi gestionali e di provvedere ai controlli di regolarità amministrativa abbiamo, però, evidenziato anche significative criticità rispetto all'assenza di "indirizzi operativi" e/o rispetto a concrete attività di presidio nei confronti alle ormai frequente casistiche di "*mala gestio*" nei riguardi della legittima applicazione delle norme e delle direttive in materia di gestione delle risorse umane, tra cui ricordiamo, la diffusa non corretta applicazione:

- Delle direttive in materia di sistemi di valutazione (VALE, SIRIO, POLARIS, ecc.);
- Delle direttive e norme per la selezione degli interpellati POER;
- Delle norme e prassi sulla corretta individuazione del responsabile del procedimento amministrativo o del responsabile della firma della NdR.
- Delle norme poste a presidio delle misure di sicurezza sul posto di lavoro e/o per attività particolarmente gravose e/o a tutela della prevenzione dai rischi da aggressione fisica e verbale da parte di utenti.

Infine, al di là delle scelte di merito, abbiamo fatto presente le nostre preoccupazioni per la scelta di fare entro l'anno due nuovi concorsi per funzionario giuridico tributario anziché fare almeno un altro scorrimento delle graduatorie dei concorsi ancora aperti.

Questa scelta, oltre a rimandare l'assunzione di personale che potrebbe essere subito disponibile, si rivela anche pericolosa in quanto sicuramente gli idonei del concorso a 3.970 posti di funzionario tributario adiranno il giudice amministrativo con il rischio di bloccare le nuove procedure e, addirittura, di vanificare le possibilità di assunzione poiché una parte dei fondi sono disponibili solo se il reclutamento avviene entro il 2025.

Dirigenza

Con riferimento a questa specifica sezione del PIAO, come UILPA abbiamo ribadito, così come per l'area delle professioni, la nostra contrarietà alle norme della legge di bilancio 2025 che hanno previsto il parziale blocco del *turn-over* e l'ulteriore grave effetto di ridimensionamento della pianta organica. Criticità che vanno in ogni caso affrontate anche a livello politico per la gravosità dell'impatto sulla nostra amministrazione.

Abbiamo rappresentato, inoltre, un'analisi del contesto della *governance* dirigenziale ed evidenziato il progressivo riempimento dell'organico attraverso le procedure di questi anni (concorsi SNA, 175, 150, 10 posti...) ma che si è, però, ancora lontani da un'effettiva ottimizzazione e riempimento della stessa viste le specifiche esigenze organizzative e delle attività istituzionali dell'Agenzia delle Entrate.

Ciò imporrebbe che, *medio tempore* all'avvio e futuro espletamento delle procedure concorsuali pianificate/da pianificare, è necessario dare definizione ai contenziosi e completare le assunzioni dei qualificati idonei del concorso a 175.

L'esigenza, oltre a riscontrare le legittime aspettative degli interessati, costituisce un'urgente esigenza organizzativa di dare stabilità alla *governance* dirigenziale dell'Agenzia in considerazione dell'elevatissimo contenzioso che investe e ha investito la procedura e che si riflette costantemente anche sulle possibili nuove procedure concorsuali.

Per comprendere la portata della criticità del contenzioso necessariamente da "pacificare" bisogna comprendere che, direttamente e/o indirettamente coinvolge oltre 200 posizioni dirigenziali all'attualità assegnate (175 più scorrimento 39 idonei); il che impatta non solo rispetto alle aspettative dei singoli ma anche il profilo organizzativo degli uffici che, diversamente, devono avere incarichi stabili e serenità lavorativa.

Purtroppo, la visione espressa dai vertici dell'Agenzia presenti all'incontro sul PIAO, è stata divergente dalla nostra, relegando il contenzioso in atto ormai a "solo una questione tra idonei e vincitori". La UIL PA Entrate continua, invece, ad evidenziare i pesanti riflessi sull'organizzazione della *governance*. Basti pensare al concorso per 20 posizioni dirigenziali ambito "Gestione Risorse" previsto dal PIAO per il triennio 2024-26 che a distanza di oltre un anno resta, proprio a causa della pervicacia dell'Agenzia sul concorso a 175 posti, ancora una "previsione" mentre l'Agenzia ricorre ad interpello per n. 6 "incarichi dirigenziali esterni" per analoga tipologia di incarico; allorquando l'Agenzia si deciderà a bandirlo questo rischierà di essere bloccato dal sicuro contenzioso avviato dagli idonei del 175.

Quello che più però ha "scaldato gli animi" del confronto del tavolo tra noi e la parte pubblica sul tema, è l'inerzia del supporto dell'Agenzia all'ipotesi che come UILPA abbiamo proficuamente costruito affinché una quota significativa di idonei potesse essere assorbita dalle forti carenze di posizioni dirigenziali presso il MEF (o altri enti) così come una seppur più o meno limitata quota di ulteriore scorrimento in Agenzia senza che essa, in ogni caso, intaccasse la riserva di posti destinabili ai futuri concorsi. Ipotesi su cui, come UILPA, sebbene in solitaria nell'ambito del fronte sindacale, abbiamo ottenuto una chiara posizione ufficiale favorevole da parte del viceministro LEO in occasione dell'ultimo incontro che come OO.SS. avevamo avuto negli scorsi mesi. Sarebbe, un soddisfacente e giuridicamente qualificato "salvare capre e cavoli"!

Oggi, purtroppo, il quadro appare di nuovo incerto tra Agenzia che non pianifica alcun tipo di scorrimento neanche parziale e il viceministro che risulta assolutamente "latitante" su tutti gli impegni che aveva assunto (compreso quelli relativi ai tagli del salario accessorio del personale delle agenzie fiscali).

Riteniamo queste complessive circostanze espresse in occasione della presentazione del PIAO più che sufficienti per la riattivazione di un generale stato di agitazione del personale.

Vi terremo informati e parteci su tutti i temi oggetto del suddetto confronto.
Roma, 29 marzo 2025

Il Coordinamento Nazionale UILPA Agenzia Entrate