



Unione Italiana Lavoratori **P**ubblica **A**mmministrazione

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

All' Agenzia delle Entrate
Direttrice Centrale Risorse Umane
Dottoressa Laura Caggegi

All' Ufficio Relazioni Sindacali
Dottoressa Ornella Oliveri

Oggetto: Criticità nel sistema della formazione in coordinamento con le attività istituzionali – Riscontro a risposta Agenzia del 9 maggio 2025, prot.n. 213576.

Gentile Dottoressa Caggegi,

facciamo seguito alla Vostra nota del 9 maggio 2025, con la quale si risponde alle segnalazioni della scrivente Organizzazione Sindacale in merito alle criticità riscontrate nella formazione, in particolare, con riferimento a quella che riguarda i colleghi recentemente assunti, nonché dei riflessi sui carichi di lavoro assegnati agli Uffici e, conseguentemente, alle lavoratrici e ai lavoratori.

Pur apprezzando il **CONDIVISO**, come già espresso nella nostra nota, riconoscimento dell'importanza attribuita alla formazione e, quindi, all'impegno profuso dall'Amministrazione e dai colleghi che operano in tale ambito, riteniamo necessario formulare alcune osservazioni e richieste di chiarimento, anche alla luce di alcune affermazioni contenute nella Vostra comunicazione.

• **Tono della comunicazione.** Preliminarmente, ci preme sottolineare che la "meraviglia" e la "perplexità" manifestate nella Vostra risposta appaiono fuori luogo se poi codesta Agenzia fornisce risposte generiche ed in parte omissive.

Ricordiamo, peraltro, che la segnalazione di criticità rientra nel ruolo naturale e costruttivo delle Organizzazioni Sindacali con l'obiettivo comune di migliorare il benessere organizzativo e l'efficacia dei processi. Sarebbe stato opportuno, quindi, una risposta che entrasse effettivamente nel merito delle problematiche anziché richiamare i principi generali sulla formazione già espressi e, in larga misura, condivisi in sede di informativa sul PIAO.

• **"Compatibilità" tra formazione e carichi di lavoro.** Entrando nel merito, la Vostra nota evidenzia che i corsi non sono "impegnativi per lunghi periodi continuativi". Tuttavia, le segnalazioni ricevute indicano, in diversi casi, la sovrapposizione tra formazione e attività lavorative giornaliere (relative anche a atti in scadenza e/o di elevata responsabilità e complessità che i singoli responsabili degli uffici in ogni caso chiedono ai colleghi anche nelle stesse giornate di piena formazione), con conseguente difficoltà nella gestione del tempo da dedicare alla formazione o alle attività lavorative.

Si chiede, quindi, un chiarimento su come venga garantita concretamente tale compatibilità, anche in termini di carichi di lavoro effettivamente assegnati e se essi siano coerenti con l'effettivo monte ore lavorabile dai singoli e che necessariamente deve essere ridimensionato evitando di considerare che le ore dedicate alla formazione costituiscano, di fatto, anche ore utili ad attività lavorativa "in nero" ai fini del raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio.

Peraltro, soffermandosi sull'affermazione riportata nella Vostra nota del 9 maggio u.s., in cui si legge: "I neoassunti,... sono dotati di fresche conoscenze di base e probabilmente dimostreranno anche migliori capacità di organizzare in modo efficiente il proprio tempo tra lavoro e formazione..." la Scrivente ritiene di condividere tale elevata autonomia delle citate colleghe e colleghi ma ritiene che essa dovrebbe essere riconosciuta dall'Agenzia sempre! anche quando, diversamente, in modo diffuso, l'Agenzia limita o disconosce l'accesso al lavoro agile con l'opposta e, quindi, contraddittoria motivazione. Ma vi è di più!

Una corretta e legittima pianificazione dell'assegnazione degli obiettivi/carichi di lavoro agli uffici così come alle singole lavoratrici e lavoratori non può prescindere dal considerare esclusivamente il monte ore effettivamente lavorabile decurtate dalla previsione del monte ore previsto per l'annualità.

Orbene, se per ogni collega di recente assunzione sono previste per il 2025 circa 168 ore annue di condivisibile formazione (40 per indirizzo di F.P.; 72 per Formez; 56 altri obbligatori anche di livello "locale") cubano, per le 6.000 recenti assunzioni (citate da codesta agenzia), oltre 1 milione di ore che non dovrebbero essere imputabili come lavorabili ai fini degli obiettivi istituzionali.

Risulta, quindi, sotto il profilo della corretta pianificazione e gestione, non legittimo (oltre che impropriamente "troppo comodo") immaginare che tale carenza gestionale dell'Agenzia debba essere sopperita dalle "*capacità di organizzare in modo efficiente il proprio tempo tra lavoro e formazione*" dei colleghi coinvolti.

Immaginabili, fra l'altro i riflessi negativi sul sistema di valutazione "VALE" a carico delle colleghe e dei colleghi... così come gli effetti positivi (ma ottenuti "in nero") per il raggiungimento degli obiettivi degli uffici e sul (solo) salario accessorio dei dirigenti responsabili degli stessi.

• **Formazione di "carattere pratico" presso le strutture provinciali.** Sono molti i colleghi che segnalano che la formazione di "carattere pratico" risulta spesso disorganica o non adeguatamente seguita. Chiediamo pertanto se esista un sistema di valutazione dell'efficacia di tale fase formativa e se siano previsti momenti di *feedback* o tutoraggio continuo, con metodologia uniforme sul territorio.

• **Meritocrazia e selezioni interne.** Si osserva, infine, che nella Vostra nota si sottolinea come i percorsi formativi offrano ai "*neoassunti maggiori opportunità di crescita gratificanti, attraverso selezioni oggettive e meritocratiche [ndr. quali?], meno legate all'anzianità di servizio*".

Pur condividendo l'obiettivo della valorizzazione del merito, riteniamo che tale affermazione necessiti di ulteriori precisazioni, per evitare il rischio di svilire l'esperienza maturata dal personale già da più tempo in servizio (circa i restanti 25.000 lavoratori... rispetto ai quali informiamo codesta amministrazione che da circa 20 anni l'Agenzia assume pressoché esclusivamente concorsi per funzionari laureati) nonché instilla il dubbio che la logica perseguita dall'Agenzia sia quella che vede i colleghi e le colleghe, oggi di recente assunzione, diventino a breve, per codesta Agenzia, "mano d'opera" già sfruttata e da scartare a favore dei futuri neoassunti.

Alla luce di quanto sopra, restiamo disponibili a un confronto diretto e costruttivo sui temi segnalati, nella convinzione che solo attraverso il dialogo si possa costruire un percorso formativo realmente efficace ed inclusivo e si possa salvaguardare l'agognato benessere organizzativo nell'ambito dei nostri uffici.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Roma, 14 maggio 2025

Il Coordinatore Generale UILPA Entrate
Renato Cavallaro