



Coordinamenti Nazionali Agenzia Entrate

PIANO AZIENDALE E ASSISTENZA AI CONTRIBUENTI: IL PROBLEMA RESTA LA CARENZA DI PERSONALE.

Chiesto maggiore coinvolgimento preventivo sulle questioni strategiche. Ci sono anche buone notizie ma ancora niente sullo smart working

Si è tenuto ieri l'incontro chiesto unitariamente dal sindacato sulle nuove modalità di assistenza al contribuente. A quest'argomento si è aggiunta la discussione sul piano aziendale 2020-2022, che non si è potuta fare prima a causa del continuo aggiustamento degli obiettivi dovuto alla pandemia in atto.

Preliminarmente, abbiamo fatto notare al Capo Divisione dott. Palumbo che si stanno moltiplicando le iniziative locali dei dirigenti per avversare – con atti ai limiti dell'antisindacalità – lo stato di agitazione proclamato dalle scriventi. Ciò che alcuni dirigenti stanno facendo, oltre ad essere scorretto, rischia di mettere a rischio la salute dei lavoratori e degli utenti. Il Capo divisione ha risposto che l'Agenzia sarebbe intervenuta a fermare le iniziative irresponsabili di qualcuno.

Sulle nuove modalità di assistenza ai contribuenti, abbiamo stigmatizzato il comportamento dell'Agenzia che ha fatto partire le sperimentazioni senza illustrare il piano ai rappresentanti dei lavoratori. Avremmo potuto dare il nostro contributo e soprattutto dire cosa rischia di minarne il funzionamento. Nel merito, la nostra attenzione si è focalizzata su due cose: la prima è che pur essendo, in astratto, d'accordo sull'opportunità di eliminare le file, è necessario che ci sia il personale che poi faccia materialmente tutto ciò che è opportuno fare. Ebbene, oggi è proprio la carenza di personale, che è endemica ormai in Agenzia delle Entrate ma lo è ancora più marcatamente agli uffici territoriali, che rischia di far fallire un'operazione dalla quale dipende la reputazione dell'Agenzia. **Non per caso la carenza di personale è uno dei punti qualificanti dello stato di agitazione che abbiamo riaperto. Non è possibile fare finta di nulla e far partire piani ambiziosi senza le risorse necessarie per attuarli.**

Il secondo nodo riguarda i diritti, anche economici, legati alle nuove modalità di assistenza. Se per limitare le code si devono chiamare preventivamente i contribuenti e tentare di risolvere i loro problemi telefonicamente, è giusto che chi lo faccia, a nostro parere, possa ricevere il giusto riconoscimento nell'ambito del salario accessorio. Non è certo un'operazione che si possa fare fuori dal contesto complessivo dedicato al sistema indennitario, ma non è possibile nemmeno rinviarlo a tra due o tre anni, allorquando arriveranno i soldi del salario accessorio 2020. **E ricordiamo che quello dei ritardi nell'erogazione del salario accessorio è un altro dei punti qualificanti dello stato di agitazione.**

Riguardo al piano aziendale, il copione è stata praticamente la stessa, con in più i numeri che certificano impietosamente la situazione drammatica nella quale versa l'Agenzia. Perdiamo personale per pensionamenti al ritmo di 2-3.000 persone all'anno già da tempo senza che vi sia un ricambio ed è previsto che da qui al 2022 circa 6.000 vadano in pensione. A fronte di ciò, l'Agenzia ha in mente di assumere 4.000 persone. Il punto è che perdiamo personale formato e forse, viste

le difficoltà di reclutamento dovute alla pandemia, dovremmo acquisirne un numero largamente inferiore e non formato.

Certamente l'Agenzia non può fare i salti mortali, ma questo va spiegato alla politica, che non può immaginare di assegnarci obiettivi sfidanti quando con l'attuale e la futura consistenza non siamo in grado nemmeno di assicurare i livelli di servizio attuali.

È una responsabilità che il direttore dell'Agenzia deve assumere su di sé, come avvenuto in passato per qualche direttore illuminato, che arrivò persino ad affermare che senza personale sarebbe stato costretto a "riconsegnare le chiavi" dell'Agenzia al Ministro dell'Economia.

In chiusura, per quanto riguarda il personale, l'Agenzia ci ha dato alcune informazioni, segnatamente che è **arrivata la certificazione del salario accessorio 2018 dagli organi di controllo e che quindi si può procedere alle contrattazioni locali, che sono pronte le graduatorie del telelavoro (sarà la volta buona?), che in base ai conteggi fatti nei prossimi mesi si potrà avviare la selezione interna per il passaggio dalla seconda alla terza area di 700 lavoratori (i laureati in seconda area sono attualmente all'incirca 1.300) e che gli ultimi due mesi di tirocinio per il concorso a 510 funzionari si svolgeranno in presenza.**

Sono buone notizie che, secondo noi, sono dovute anche al ripreso stato di agitazione da parte delle scriventi, almeno per quanto riguarda i tempi della comunicazione.

È ancora però troppo poco: l'Agenzia deve dimostrare di tenere al proprio personale con i fatti rispondendo positivamente alle sollecitazioni del sindacato unitario, in primis quelle riguardanti lo smart working. Senza frapporre ostacoli degni di una burocrazia vecchia e superata.

Roma, 8 ottobre 2020

FP CGIL
Gamberini

CISL FP
Silveri

UIL PA
Cavallaro

CONFSAL/UNSA
Sempreboni

FLP
Patricelli