



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

Via Nazionale n. 243, 00184, Roma
tel. 06/481.95.07 - salfi@confisal-unsal.it



AGENZIA DELLE ENTRATE

Una agenda per i prossimi mesi

Rafforzamento autonomia Agenzie fiscali
Percorsi professionali e gratificazioni economiche
Rinnovo CCNL
Ristori
Mobilità nazionale
Nuove assunzioni e concorsi interni
Salario accessorio 2019 e 2020
Lavoro agile
Stabilizzazione quote salario accessorio
Posizioni organizzative

Nonostante l'attuale stato di emergenza sanitaria, che probabilmente non terminerà prima dell'estate, proviamo a capire quale sarà il percorso da seguire nei prossimi mesi per una efficace azione di tutela e rappresentanza dei colleghi in servizio nell'Agenzia delle Entrate (specifichiamo che alcuni dei temi sono già in agenda).

Sul livello più alto, di natura squisitamente politico, ci aspettiamo una riforma del sistema fiscale che sarà il frutto di un accordo parlamentare a supporto delle decisioni governative. Ricordiamo, al riguardo, che la stessa riforma del fisco, unitamente alla riforma della pubblica amministrazione e della giustizia, fa parte del pacchetto cosiddetto "recovery plan" imposto dalla Unione Europea ma, soprattutto, presupposto per un nuovo processo di crescita del nostro Paese.

Indipendentemente dalle scelte che verranno fatte sul "nuovo" sistema tributario, **a noi interessa che nell'ambito del progetto riformistico vengano "accesi i riflettori" sulla macchina fiscale**, meritevole di attenzione e di interventi normativi-regolamentari.

Sostanzialmente si tratta di **salvaguardare e rafforzare l'autonomia delle Agenzie Fiscali sotto tutti i profili, economico-finanziari, gestionali, organizzativi e di sistema**, affinché le stesse amministrazioni possano innalzare ulteriormente i livelli di efficienza e funzionalità operativa, **fornendo, altresì, a tutti i lavoratori in servizio un percorso di crescita professionale e di "gratificazione" economica.**

Sul livello del rinnovo del CCNL, **cercheremo di "aggiustare" le regole che hanno dimostrato un "gap" sul versante "tutorio"**, nell'obiettivo di migliorare l'impatto sul rapporto di lavoro e, nel contempo, valorizzare ed ampliare l'attuale "angusto" spazio del sistema delle relazioni sindacali.

In corso di predisposizione la piattaforma contrattuale CONFISAL - UNSA sulla quale il nostro Coordinamento ha contribuito significativamente a "lucidare le lame" per il confronto in Aran e, nel contempo, ha fornito utili contributi sui diversi aspetti di natura squisitamente legislativa, attesa la "prossima" concreta declinazione del Patto del Lavoro Pubblico che dovrebbe concorrere a disegnare una nuova Amministrazione Pubblica in linea, probabilmente, con il nostro avanzato modello di Agenzie Fiscali.

Sul versante del “tavolo” di secondo livello, ci aspettiamo diverse risposte alle istanze dei colleghi.

Appena il Bilancio dell’Agenzia sarà approvato e certificato avremo il dato riguardante i **risparmi in materia di buoni pasto e straordinario per l’anno 2020 che saranno oggetto di “negoziazione” come forma di ristori per i colleghi** (su questo tema evidenziamo comunque un ritardo perché rispetto alle richieste sindacali si sarebbe potuto fare prima).

Nel contempo, “incassata” la prossima stabilizzazione dei distaccati ed assegnati i neoassunti dell’ultima procedura di tirocinio, potremo **attivare la nuova tornata di mobilità nazionale** che potrà permettere a diversi colleghi di essere sistemati in una sede a loro più “consona” rispetto ai propri progetti di vita.

Naturalmente ci aspettiamo un **grosso contributo dalle nuove procedure concorsuali pubbliche a copertura delle tante posizioni vacanti** e, nello stesso tempo, **un sollievo dalla procedura interna di passaggio di area**.

Trattasi di una prima vasta operazione “assunzionale” che fornisce solo un primo contributo rispetto alla consistente carenza di risorse umane osservata in questi ultimi anni che **richiede, altresì, ulteriori interventi** per permettere l’allineamento tra i compiti da svolgere, presenti e futuri, e gli operatori che tali compiti devono svolgere.

In molte sedi le difficoltà operative sono notevolissime.

In relazione alle nuove risorse finanziarie, in corso di trasferimento, provenienti dal finanziamento del salario accessorio 2019 (il cosiddetto decreto 157/2015) dovremo **contrattare lo schema di distribuzione dello stesso accessorio**.

Anche su questo aspetto, tralasciando l’anno 2020 che nella sua “eccezionalità” rappresenta, nei fatti, il punto di non ritorno rispetto al precedente modello distributivo, ci aspettiamo la più sollecita soluzione, consapevoli che nuove forme e nuove modalità, a partire dall’applicazione di un sistema di valutazione in linea con gli attuali e più aggiornati orientamenti normativi ed interpretativi, devono necessariamente riguardare il futuro e non il passato.

Pertanto, a parere della CONFISAL - UNSA, dovrà trovarsi una linea di azione che da un lato, **“chiuda la partita 2019 e la ‘eccezionale’ annata 2020”** e dall’altro lato, **avvii una nuova stagione di salario accessorio** che tenga conto di tutte le evoluzioni osservate in questi anni.

A tale riguardo bisognerà “traguardare” un moderno accordo sul “lavoro agile” che, nel tenere conto di tutte le esperienze effettuate nell’emergenza, dovrà dare, in primis, risposte alle esigenze di conciliazione vita - lavoro dei colleghi che possono tradursi anche nel miglioramento della produttività e solo secondariamente ad “efficientare” la struttura amministrativa sul versante della logistica e dei risparmi operativi.

Prima i lavoratori e poi le dinamiche dei costi di gestione, nella consapevolezza che parliamo di lavoro pubblico e non certo di “profitti privati”.

Naturalmente molte risposte potremo fornirle in relazione alle regole di “primo livello” che verranno stabilite sui diversi temi all’attenzione dei colleghi, dai buoni pasto ai permessi ed alle modalità di espletamento dell’attività lavorativa (per accennare solo alcuni temi).

L’esperienza attuale, sostanzialmente un “*homeworking*”, dovrà tradursi in forme più avanzate che tengano conto soprattutto della volontà dei colleghi e dell’organizzazione del lavoro.

Ulteriormente, come è noto da sempre, la nostra posizione è stata quella di “stabilizzare” quote di salario accessorio in busta paga ed ottenere “contemporaneamente” risorse aggiuntive in grado di remunerare l’attività individuale e collettiva svolta rispetto agli obiettivi di Piano Aziendale annuale (si rammenta la battaglia sull’indennità di amministrazione e sui passaggi di fascia economica).

Ci auguriamo che le **risorse aggiuntive possano giungere dall’eliminazione dei “tetti di spesa”**, così da “liberare” un consistente montante e nel contempo, **attraverso la**

ricognizione delle risorse certe e stabili, continuare l'operazione di stabilizzazione che era ed è nei progetti "vertenziali", sempre in attesa di essere "sbloccati" dopo la fase emergenziale acuta.

Naturalmente non dimentichiamo **le posizioni organizzative di natura contrattuale** che ci auguriamo, unitamente a quelle di più alta professionalità possano far parte di un progetto di riordino globale, sia di primo che di secondo livello contrattuale, nella parte delle retribuzioni e nella parte delle modalità di accesso, titoli, responsabilità e quant'altro, attraverso una corretta individuazione di "status" e di operatività (da noi sempre indicata come "area quadri contrattuale").

Come vedete tanti temi all'ordine del giorno, e sicuramente altri sono all'orizzonte, che si intersecano sui diversi piani, legislativo – contratto nazionale - integrativo, soprattutto in ragione del più ampio obiettivo di riforma della p.a., su cui noi, ne siamo certi, siamo avanti diverse "spanne" rispetto al resto del mondo del lavoro pubblico.

Naturalmente bisognerà misurare la reale volontà politica di progettare una nuova amministrazione pubblica e, nel contempo, la "predisposizione" della rappresentanza sindacale ad accompagnare interventi valutati positivamente rispetto alle ricadute sul personale e sul sistema, "restituendo al mittente" progetti non in linea con le nostre attese e con le aspettative, soprattutto laddove si voglia "ulteriormente" ridurre diritti e tutele dei lavoratori e spazi di rappresentanza.

A tale riguardo giova evidenziare, come espresso in tante occasioni, che non è abbassando ed eliminando i diritti e le tutele dei lavoratori in generale, e dei pubblici in particolare, che si contribuisce ad innalzare la partecipazione attiva dei lavoratori ai processi riformistici, nonché a fare in modo che i processi medesimi abbiano, finalmente, sbocchi positivi (come insegna l'esperienza dell'ultimo decennio).

Solo mettendo al centro il Lavoro ed i Lavoratori possiamo sperare che l'Amministrazione Pubblica diventi il reale valore aggiunto del Sistema Paese.

Per quanto di nostra competenza, nessuna primogenitura o salti in avanti, ma solo un percorso, una agenda in grado di rispondere alle esigenze dei colleghi in servizio e che contribuisca a risolvere le criticità osservate e da tempo evidenziate.

Obiettivo primario è quello di mettere tutti nelle condizioni di lavorare al meglio (senza punti di "défaillance" – vedi solo a titolo di esempio l'accesso ad internet per tutti i colleghi) e nel contempo, come rappresentanza, contribuire a trovare le migliori soluzioni possibili, anche di naturale operativa, laddove strumenti nuovi e diversi possano ampliare l'offerta dei servizi. Fondamentale l'ulteriore rafforzamento delle misure di sicurezza negli ambienti di lavoro non solo in merito all'emergenza sanitaria ma anche per i rischi connessi con il clima "turbolento".

L'Agenzia delle Entrate, nonostante tutto il contesto esterno estremamente critico nel quale ha reso il suo servizio in questo anno, ha mostrato qualificati punti di forza apprezzati ai diversi livelli. Si tratta di continuare a lavorare in questa direzione e noi vogliamo fornire il giusto e corretto contributo.

Il Coordinatore Nazionale
Valentino Sempreboni