FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA
Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi
Via Nazionale n. 243, 00184, Roma
tel. 06/481.95.07 - salfi@confsal-unsa.it

AGENZIA DELLE ENTRATE
A proposito delle criticità osservate
(valutazione – lavoro agile – famiglie professionali)

Appare opportuno evidenziare in questa sede alcune osservazioni "politiche" circa le criticità osservate sui diversi delicati temi affrontati ovvero da completare.

Sul VA.L.E.

In merito al sistema di valutazione abbiamo in diverse occasioni evidenziato che il lavoro effettuato dai soggetti negoziali è stato egregio nelle "condizioni date" ovvero "vincolo" esogeno - obbligo normativo e contrattuale - di individuare e successivamente implementare, a nostro parere, un sistema che abbia l'obiettivo di ridurre i "gap" tra prestazioni e competenze individuali e collettive, alla luce della esperienza ultraventennale di una struttura deputata, fin dalla nascita, a correlare, strettamente, quelle citate prestazioni e competenze con gli obiettivi ed i risultati da raggiungere.
Da osservatori possiamo affermare che il modello delle agenzie fiscali ha permesso di raggiungere a grandi linee questo scopo, ma dobbiamo rilevare, nel contempo, che la correlazione prestazioni-retribuzione accessoria è venuta meno, a più giusta ragione nel contesto di una omogeneizzazione contrattuale che si rivolge anche alla acclarata "omogeneizzazione" del salario accessorio tra tutti i settori dell'apparato pubblico.
Questo, unitamente, alla "marginalizzazione" della formazione (propria di tutta la PA) crea pesanti condizionamenti non solo sulla "valorizzazione" e "salvaguardia" del modello amministrativo prescelto con la riforma di inizio secolo, ma anche sugli aspetti "squisitamente" tecnici come appunto il sistema di valutazione delle prestazioni.
Un obiettivo politico "squisitamente" molto alto viene "schiacciato" fortemente verso il basso, sia in ragione della sostanziale scarsa capacità datoriale di affrontare adeguatamente questi temi moderni, usando pesantemente lo strumento per innalzare oltremisura i carichi di lavoro senza corrispondere la giusta premialità incentivante, sia per l'ondivaga direzione degli indirizzi governativi ovvero il sistema inteso come togliere a "qualcuno" per "darlo" ad altri.
Il sistema delle Agenzie Fiscali non può più reggere la mancanza di un articolato schema normativo-regolamentare che possa adeguatamente supportare il suo processo di crescita e valorizzazione che, necessariamente, passa attraverso un "virtuoso" meccanismo di incentivazione delle competenze (in ingresso ed in sviluppo), almeno quelle accessorie.
In questo ambito l'intero sistema VA.L.E. va rafforzato sul versante dello strumento di "affiancamento" ovvero la Formazione volta a migliorare le prestazioni e la crescita professionale, e va difeso da chi "pensa" di usarlo come "grimaldello" preistorico attraverso una miriade di obiettivi poco consoni al lavoro che si svolge, assegnati magari solo per penalizzare il personale (sappiamo che si sta lavorando su questo versante anche in termini di omogeneizzazione valutativa). Ancora una volta osserviamo che quanto esercitato al tavolo negoziale (anche se la materia non è oggetto di contrattazione) è nettamente più

qualificato, in qualche caso, della sua declinazione operativa, nonostante tutti gli strumenti messi a disposizione.
Evidentemente la parte datoriale, magari una piccola parte, non sembra all'altezza del compito.

Sul Lavoro Agile

Alla stessa conclusione si arriva in materia di Lavoro Agile e da Remoto (anche in questo caso non oggetto tecnicamente di contrattazione).
In alcune condizioni la parte datoriale non sembra in grado di correlare strettamente gli obiettivi con le prestazioni individuali e di gruppo, preferendo usare vecchi schemi piuttosto che far fare agli stessi un salto in avanti.
Schemi organizzativi moderni richiedono più qualificata capacità di Coordinamento e di Direzione, stante la minore "presenza fisica" nonché l'abbandono di qualche forma di pressione "impropria" quanto piuttosto più elevato livello di capacità di fare gruppo, di maggior coinvolgimento sui risultati e di trasmissione di migliori pratiche operative.
Ma in tema di Lavoro Agile e da Remoto l'influenza di questo minoritario gruppo di "pressione" non ha permesso al tavolo centrale di raggiungere un adeguato livello di mediazione che, se acquisito, avrebbe portato l'intera struttura a beneficiare con pienezza dello strumento (come invece viene osservato in altri contesti lavorativi, soprattutto privati, dove la produttività individuale e collettiva ha fatto un reale balzo in avanti).

Su questi due temi si gioca il futuro delle strutture amministrative "fiscali", unitamente alla Quarta Area delle Elevate Professionalità ed alle Posizioni Organizzative che sono strumenti in grado di innalzare quella capacità sopra sottolineata ovvero di maggior e miglior coinvolgimento di tutta la catena delle risorse umane, nell'ottica soprattutto di un processo di crescita professionale e, quindi, economica oltre che di qualificazione dei servizi offerti.

In fondo questi sono i nodi di una Amministrazione Pubblica Italiana, scarsamente incisiva e non in grado di svolgere al meglio il ruolo di supporto al Sistema Paese che stanno pesantemente travolgendo l'esperienza della riforma amministrativa voluta con il decreto legislativo 300 del 1999.

Ultimo, solo per il momento, la questione delle ***Famiglie Professionali***, oggetto per linee generali di un accordo contrattuale.
L'obiettivo di fondo era ed è quello di non "ingabbiare" le esperienze professionali bensì di valorizzarle anche in termini di "osmosi" tra mestieri e profili, nell'ottica, anche in questo caso, di un processo di crescita e valorizzazione.
Quanto sopra "parte", necessariamente, dalla fotografia di quello che "ciascuno" operatore svolge, per ricomprenderlo nella grande famiglia allargata di appartenenza (altrimenti perché usare il termine "famiglia"), per "ripartire" sul binario del saper fare, di come meglio fare e di come allargare l'esperienza e le conoscenze a beneficio sia dell'intero apparato che a vantaggio del lavoratore.
Anche in questo caso la declinazione dei mestieri esercitati incontra, in diversi casi, difficoltà (che sembrano frutto di non perfetta comprensione dell'intera attività svolta dalla struttura, soprattutto periferica, nonché di osservati disallineamenti tra competenze acquisite ed inserimento delle stesse nell'organizzazione).

Tutto si tiene e, necessariamente, questo è il frutto di una "vision" di medio termine che deve "qualificare" la struttura ed il suo inserimento nell'intero apparato amministrativo pubblico.
L'augurio è che le criticità osservate vengano rimosse. Noi faremo, come sempre, la nostra parte.

IL COORDINATORE NAZIONALE
Valentino Sempreboni