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
Osservazioni sul PIAO 2024 – 2026

Al Vice Direttore dell'Agenzia delle entrate
dott. Antonio Dorrello

Alla Direttrice del Personale dell'Agenzia delle entrate
dott.ssa Laura Caggegi

Gli obiettivi 2024 si prospettano significativamente incrementati.

Un "eufemismo" considerarli sfidanti perché è gravosa la complessiva attività, in particolare il significativo aumento dell'obiettivo monetario, in presenza delle note e gravi carenze di personale che solo in (minima) parte troveranno sollievo con le assunzioni previste nell'anno.

Il tutto complicato dal D. Lgs n. 219/2023 che introduce nei fatti un aggravio legato al "contradditorio obbligatorio", di cui all'art. 6 bis dello Statuto del contribuente.

La norma prevede che gli atti (tranne alcune fattispecie) debbano essere preceduti, a pena di annullabilità, da un "contradditorio" con il contribuente, fissando un termine non inferiore a sessanta giorni per consentire eventuali controdeduzioni.

I nuovi termini imporranno quindi ai funzionari di effettuare tutte le attività istruttorie quanto meno entro il mese di settembre per poter completare nell'anno le attività.

Quindi perplessità suscita l'affermazione che il percorso di potenziamento e valorizzazione del personale dell'Agenzia costituirebbe il principale elemento di forza per conseguire gli obiettivi 2024 – 2026, almeno con riferimento al 2024.

Riteniamo che sarà l'ulteriore incremento di produttività individuale a permettere il raggiungimento dei risultati attesi (quindi maggiori carichi di lavoro probabilmente "poco sostenibili").

Aggiungiamo, in particolare, che le determinazioni sul "Full Time Equivalent" (FTE) contengono criticità inerenti a colleghi in categoria protetta, neo assunti, formatori ed "affiancatori" che, in ultima analisi "sopravvalutano" il loro apporto.

Come sempre gli atti in esame non evidenziano il risultato a consuntivo 2023 dei diversi parametri utilizzati e quindi non permettono un corretto confronto tra il consuntivo ultimo ed i risultati attesi nel triennio in esame.

In materia di Servizi – Compliance volontaria dei contribuenti, si osserva un aumento della percentuale dei servizi telematici da parte dei contribuenti, sul totale dei servizi (87% - 88% 2025 – 89% 2026), cosi come sul numero dei modelli 730 precompilati trasmessi dal contribuente (18% - 19% 2025 – 20% 2026).

La percentuale di documenti interpretativi adottati (passa da 92% - al 95% 2025 e 2026), leggero incremento anche nella percentuale dei rimborsi IVA ordinari da 93% a 94%, e delle Imposte dirette (sempre da 93% a 94%).

Il grado di ampliamento del periodo informatizzato della Banca dati della Pubblicità immobiliare passa dal 70,5% del 2024 al 72,5% 2025 e 74,5% 2026.

Tutti gli indicatori del Sistema Informativo del Patrimonio Immobiliare risultano in aumento nel triennio.

Sul versante Prevenzione – Promozione dell'adempimento spontaneo, in aumento le percentuali delle istanze di adesione al regime di adempimento collaborativo, dal 61% del 2024 al 63% 2025 e 65% 2026.

La percentuale di incremento delle procedure di accordo preventivo concluse (unilaterali e bilaterali) rispetto alle conclusioni del 2020, passa da uguali o maggiori del 50% del 2024 al 60% 2025 e 70% 2026.

La percentuale di conclusione delle istanze di "patent box" compresi i rinnovi passa dal 60% al 100%.

La percentuale di risposte alle istanze relative agli interpelli nuovi investimenti in scadenza passa dal 75% del 2024 al 80% 2025 e 85% del 2026.

In aumento anche gli indicatori sul Potenziamento dell'attività antifrode.

Sui Controlli e Risoluzione delle Controversie Fiscali, in aumento il numero dei soggetti sottoposti ad analisi congiunta (n. 65.000 nel 2024, n. 70.000 2025 e n. 75.000 nel 2026).

Riteniamo, pertanto, che l'anno 2024 sarà estremamente delicato e problematico.

Dall'attuazione della riforma fiscale, le cui specifiche misure concorrono agli obiettivi che attengono alla struttura impositiva ed alle fasi dell'obbligo dichiarativo, della riscossione e del contenzioso;

Al piano degli assetti organizzativi ed operativi che per il raggiungimento degli obiettivi prefissati presuppone il consolidamento delle conoscenze e delle competenze dei profili professionali già presenti (formazione fino ad oggi "cenerentola") nonché l'acquisizione di nuove figure professionali, caratterizzate da conoscenze multidisciplinari e competenze trasversali.

Naturalmente il tutto passa attraverso il consolidamento e l'evoluzione della digitalizzazione dei rapporti con i cittadini, utilizzando la valorizzazione degli "asset" informatici e gli investimenti nell'automazione dei processi.

Quindi, si potenziano ulteriormente i servizi telematici ed evolverà il modello di assistenza a distanza. Importante la componente “sportello digitale” che tramite una videochiamata evoluta si traduce in un vero e proprio sportello virtuale.

Le colleghe ed i colleghi devono, pertanto, gestire l’utenza che fisicamente si presenta agli sportelli, le pre-chiamate, gli appuntamenti telefonici, le mail, le videochiamate ed i servizi agili che si aggiungono alle altre attività, non sostituendole, mentre non vi è alcuna possibilità di aggiornamento professionale. Tutto ciò in presenza di un “parco macchine” in gran parte obsoleto e non in grado di sopportare nuove procedure digitalizzate.

Una criticità di non poco conto che deve essere corretta dal rafforzamento della struttura del personale.

Oltre alle selezioni pubbliche in corso, l’Agenzia punta ad acquisire ulteriori n. 3.720 unità.

I nuovi funzionari “servono come il pane” per la funzionalità della macchina, anche per le nuove incombenze in attuazione delle delega fiscale come ad esempio per l’implementazione della “cooperative compliance”, sistema di tutoraggio per le grandi imprese nell’obiettivo di una estensione del suo piano d’azione.

In corso le operazioni per il rafforzamento del Servizio di Pubblicità Immobiliare (n. 530 funzionari) nonché l’assunzione dei n. 3.970 funzionari tributari.

Ci auguriamo che tra la fine del 2024 ed il primo semestre del 2025, il livello occupazionale in Agenzia, al netto delle uscite, possa collocarsi intorno alle n. 35.000 – n. 36.000 unità, visto che alla fine del 2023 il personale non superava le n. 29.000 unità.

Questa operazione, frutto del cosiddetto “Piano straordinario” fortemente voluto anche dal Sindacato, dovrà essere gestita con grande razionalità ed intelligenza per l’inserimento delle professionalità nelle diverse aree di azioni, anche territoriale, affinché dopo il naturale periodo di “apprendimento” possa essere osservato un reale salto qualitativo e quantitativo (con dispiego concreto probabile nel 2025).

Una riflessione a parte merita la “Dirigenza”.

Non ricostruiamo la storia perché non necessaria.

In ragione degli atti posti in essere ed in ossequio dell’Atto di Indirizzo del Sig. Ministro l’Agenzia ha assoluta necessità di rafforzare la dirigenza, azzerando le “forti” scoperture presenti.

I numeri segnalati e gli studi effettuati, anche domestici, rilevano delle discordanze sui numeri medesimi.

Al 31 dicembre 2026 rispetto a n. 461 posizioni dirigenziali di seconda fascia attivate, emergono 109 posti disponibili nel triennio considerato dal PIAO 2024 – 2026.

In base a questa fotografia l’Agenzia richiama uno scorrimento di n. 39 posizioni della graduatoria del concorso a “175”, fatte salve le posizioni ex art. 19 comma 6.

Fermo restando le indicazioni del Sig. Ministro, in merito a future ed intervallate procedure concorsuali per l’accesso al ruolo dirigenziale, CONFSAL – UNSA ritiene che ci siano le condizioni per permettere uno “scorrimento integrale” della graduatoria del “175” per una definitiva risoluzione delle problematiche in corso che

hanno determinato l'azzeramento della precedente graduatoria e la creazione di un ulteriore "cluster" di colleghi ovvero quella dei dirigenti "declassati" che oggi affiancano i colleghi idonei.

Le annunciate azioni di impugnativa rischiano di rendere *"subjudice"* anche la nuova graduatoria, con tutto quello che questo può comportare anche in termini di senso di precarietà nell'esercizio di una delicata ed importante funzione.

Per non parlare della "portata" delle diverse contestazioni giudiziarie, compreso richieste di indennizzi e ricorsi alla Corte dei Conti.

I DPCM di autorizzazione per l'avvio di procedure concorsuali e lo scorrimento delle graduatorie (approvazione 22.07.22 e 10.11.23) prevedono la possibilità di assumere n. 131 dirigenti.

Inoltre, la legge n. 112/23 art. 28 ter (conversione con modifiche del D.L. 75/23) ha autorizzato il MEF ad assumere nel biennio 23-24 n. 60 unità di personale dirigenziale, anche attraverso lo scorrimento di graduatorie vigenti, anche di altre pubbliche amministrazioni.

Stessa possibilità di scorrimento è prevista dal D.L. n. 146/2021, art. 16 comma 3 bis (convertito con modifiche dalla Legge n. 215/21) in ragione dell'urgenza di rafforzare la capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche in ambito PNRR.

Ultima considerazione della CONFSAL – UNSA su questo tema **è quella di un opportuno rafforzamento della struttura dirigenziale dell'Agenzia delle Entrate**, anche in ragione del suo coordinamento con le funzioni di posizioni organizzative (POER e PO), in ragione della strategicità e delicatezza dei complessivi compiti che si eserciteranno e relativi obiettivi che verranno assegnati nei prossimi anni, per dispiegare al meglio la riforma tributaria che "cambia verso" e riequilibra i rapporti con i contribuenti dopo cinquanta anni.

Un nuovo indirizzo che richiede un forte innalzamento della capacità operativa e professionale di tutta la macchina fiscale, a partire appunto dalla Dirigenza, per passare all'Area delle Elevate Professionalità, alle Posizioni Organizzative ed a tutti i profili professionali in "azione" nell'Agenzia.

Per fare questo deve valutarsi anche l'opportunità della creazione di una apposita "Sezione delle Agenzie Fiscali" nel CCNL del comparto delle Funzioni Centrali, in combinato disposto con la salvaguardia e rafforzamento, normativo e regolamentare, del modello delle Agenzie Fiscali.

Ed in questo ambito, assume rilievo (visti gli obiettivi assegnati) il superamento della questione del salario accessorio, ovvero il definitivo accantonamento della "sterilizzazione" degli importi finanziari attribuiti alle Agenzie per il personale ed il potenziamento, importi non distribuibili alle lavoratrici e lavoratori per vincoli generali di legge.

Il sistematico innalzamento degli obiettivi imposti, il significativo incremento della produttività individuale e collettiva, la drastica riduzione del personale ed il blocco del salario accessorio non solo hanno "smontato" il rapporto tra prestazione quanto-qualitativo e retribuzione (accessoria ma anche tabellare) – ledendo alla radice il modello delle agenzie -, ma hanno determinato uno stato di profondo malessere di tutte le fasce di personale che può determinare delle situazioni gravi e negative difficilmente valutabili e controllabili.

Infine, solo in termini sintetici, ci aspettiamo significativi miglioramenti in materia di formazione e sulla “sensibile” questione degli immobili.

Sulla **FORMAZIONE** è sentita l’esigenza da parte di tutto il personale che, pertanto, richiede un incremento importante di somministrazione per tutti i profili, con una particolare attenzione al ritorno in aula, per innalzare significativamente il “bagaglio” professionale dei dirigenti e dei funzionari.

Sul tema degli **IMMOBILI**, va accelerata la messa a terra del Piano di investimenti che superi, per sempre, il “progetto dismissioni” correlato ai risparmi di spesa.

Gli immobili rappresentano il biglietto da visita dell’Agenzia (nonché un fattore importante per il benessere dei lavoratori) e la riduzione significativa degli spazi in questi anni, a fronte di un rientro globale in presenza dei dipendenti per tutta la PA (il “lavoro agile” nella PA non supera il 20%), rappresenta una vera e significativa criticità, unitamente alle “mancanze” in termini di attrezzaggio e non solo (importanti uffici con problemi di climatizzazione e di sicurezza).

Per questi temi la CONFSAL – UNSA auspica una vera inversione di tendenza rispetto agli ultimi anni.

Cordiali saluti.

Roma, 29 febbraio 2024

IL COORDINATORE NAZIONALE
Valentino Sempreboni

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali Confsal-UNSA (ex SALFi)
Via Nazionale, 243 00184 Roma - Tel. 06.4819507
Email: salfi@confsal-unsa.it - PEC: unsasalfi@pec.it - Sito internet: coordinamento.agenziefiscali.it