



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

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



**COORDINAMENTO AGENZIE FISCALI
E CONFEDIR
FEDERAZIONE DIRSTAT – FIALP – UNSA
DIPARTIMENTO UNSA**

**AGENZIA DELLE ENTRATE
Quale è la “roadmap”?**

*Al Direttore dell’Agenzia delle Entrate
avv. Ernesto Maria Ruffini*

*Al Vicedirettore e Capo Divisione Risorse
dott. Antonio Dorrello*

*Alla Direttrice Centrale Risorse Umane
dott.ssa Laura Caggegi*

La domanda di cui al titolo di questa nota la rivolgiamo al vertice dell’Agenzia, visto le recenti azioni poste in essere.

Lo scrivente Coordinatore durante l’incontro annuale sulle Convenzioni 2024-2026, pose una particolare **attenzione sull’inadeguatezza, ancora attuale, del livello quantitativo delle risorse umane nonché sugli obiettivi assegnati in Agenzia in base ad un FTE a nostro parere sovradimensionato, almeno rispetto al contesto esterno nel quale l’Agenzia si muove.**

Ebbene, tale intervento sembrò essere sottovaluto se non addirittura “snobbato”.

Che la persistente carenza di personale non fosse un’astratta fantasia di chi l’aveva sostenuta è parsa ulteriormente rafforzata allorché il tema è stato successivamente sollevato, con forza, dal Direttore in diverse importanti occasioni pubbliche, nonché nel corso dell’ultima Audizione

Parlamentare presso le competenti Commissioni di Camera e Senato ovvero nella più alta sede istituzionale.

Lo scrivente ritiene che anche sull'aspetto degli obiettivi bisogna porre opportuna attenzione in quanto **appaiono realizzabili con grandissima difficoltà**; solo il tempo dirà se il tema è stato giustamente sollevato, con la consapevolezza che qualora il problema si dimostrasse effettivo non solo si renderanno necessarie operazioni di "neutralizzazione/rivisitazione", ma dovranno essere assunte anche inevitabili decisioni per le errate valutazioni e relative ricadute sulle capacità organizzative ed operative della struttura.

Ma questa, ad oggi, è solo una previsione (da correlare con i lavori in corso) e come tale gode dell'alea insita in tutte le previsioni.

In questa sede, invece, appare opportuno evidenziare, sempre a parere dello scrivente, che si sta "incrinando" il senso di appartenenza dei colleghi in servizio ovvero l'attaccamento del lavoratore verso l'Agenzia, la condivisione di progetti comuni e di obiettivi da raggiungere, la valorizzazione del proprio contributo all'interno dei "team", la messa in discussione della propria crescita professionale interna.

Le decisioni assunte, ultimamente, in materia di assunzione dei **dirigenti (in particolare con riferimento a colleghe e colleghi già in servizio da anni con merito)**, le difficoltà nelle procedure di assunzione dei vincitori di concorsi (**anche per disposizioni normative poco lineari**), il comportamento adottato nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali (**in particolare, in occasione del lavoro agile e per gli incentivi sulle funzioni tecniche**), l'applicazione difficoltosa di regole condivise (**con riferimento, ad esempio, alla declinazione sui posti di lavoro del sistema di valutazione del personale, oppure in materia di ferie dei neoassunti, le cui assunzioni sono giunte in un particolare periodo dell'anno, per citare solo alcuni aspetti**) vanno tutte nella direzione sopra indicata.

Non ultimo, anche gli strumenti in corso di adozione a tutela delle azioni poste in essere dagli stessi dipendenti nell'esercizio dei compiti d'istituto, possono però avere una diversa, doppia, "lettura" (**nuove modalità sperimentali di accesso alle banche dati rispetto alla gravosità e difficoltà delle attività esercitate e quindi, "appesantimento" delle attività medesime**).

Tutto aggravato dalla osservata attuale inadeguatezza dei sistemi informatici, in particolare "software", già lamentate al tavolo negoziale dalle OO.SS..

Lo scrivente è consapevole che ogni domanda sollevata o che si può sollevare troverà apposita risposta nell'alveo dell'ordinamento e delle regole giuridiche (*una battuta, nella "patria del diritto" trova cittadinanza spesso anche il "rovescio", esso stesso ben "motivato" e "supportato"*).

Però non possono "albergare" in chi è chiamato a svolgere ruoli chiave, **a tutti i livelli**, nella gestione di strategiche strutture, stilemi direzionali apparentemente "inadeguati", ovvero "forzature",

“risentimenti” che vanno tutti ad incidere negativamente sugli stimoli e sulle motivazioni delle colleghe e colleghi in servizio.

Inutile dire, ed è “patrimonio” di tutti, che una organizzazione complessa vede tutte le sue azioni “concatenarsi e svilupparsi nel tempo”, e chiunque adotti decisioni ed “impulsi” azioni operative rispetta criteri di coerenza e ragionevolezza tendenti a determinare e, soprattutto, a rafforzare un ambiente di lavoro positivo, promuovendo un clima aziendale di benessere individuale ed un “gruppo agenzia” in cui ogni persona deve sentirsi parte integrante e coinvolta.

Non sono ammessi errori, valutazioni non convincenti e dubbi in una importante e strategica struttura, punto di forza del sistema Paese, soprattutto in un momento nel quale l’Autorità politica pone in essere importanti strumenti di riforma dell’assetto fiscale. Sono richieste responsabilità, appartenenza, qualificazione professionale, impegno “a tutto campo” da parte di tutti gli attori coinvolti.

Lo Scrivente ha sentito la necessità di scrivere questa nota, nella diversità dei ruoli svolti, con esclusivo spirito di collaborazione e senso di appartenenza.

Con i più cordiali saluti.

Roma, 30 luglio 2024

**IL COORDINATORE NAZIONALE
Valentino Semprebani**