



**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**

### **Un necessario “alert”**

***Care colleghe e colleghi,***

riteniamo opportuno inviare un “alert” alla Direzione dell’Agenzia delle Entrate.

Il tempo trascorre e le decisioni negoziali, come da previsione del CCNL – Funzioni Centrali, tardano ad arrivare, mettendo “inquietudine” nel personale e rendendo difficoltosa l’azione di rappresentanza.

#### **1. Lavoro agile e non solo**

Come è noto non avremmo voluto lasciare tanto tempo in termini di proroga della disciplina unilaterale dello “smartworking” perché volevamo discutere del tema alla luce delle previsioni contrattuali, unitamente al lavoro da remoto (compreso il coworking), anche con una certa sollecitudine.

Si avvicina la scadenza del termine e nel “diario di bordo” dell’Agenzia il tema non appare, nonostante quanto espresso nel PIAO.

**Il Coordinamento ritiene necessario ed opportuno che si discuta a 360° della materia come salto di qualità della prestazione individuale e collettiva e come adeguata espressione della conciliazione vita – lavoro.**

E, per la verità, avremmo voluto parlarne anche prima della tragica pandemia, come punto più qualificato del nostro sistema relazionale.

Comunque inutile parlare del “latte versato”, ma riteniamo che l’Agenzia dovrebbe concordare con noi sull’opportunità di regolamentare quanto prima l’intero “pacchetto” (lavoro agile – lavoro da remoto compreso coworking), a meno di ammettere che la classe dirigenziale non sia all’altezza della sfida anzi che non lo sia l’intera struttura.

## 2. Posizioni Organizzative

Lo stesso dicasi in materia di “posizioni organizzative”. Vogliamo l’applicazione dell’art. 15 del CCNL, ritenendo le figure in questione qualificanti l’organizzazione del lavoro dell’Agenzia delle Entrate.

**Vogliamo, anche in questo caso, discuterne ad “ampio raggio”, come espressione di un processo di crescita professionale ed economica di coloro che vogliono “mettersi in gioco”, contribuendo al salto di qualità operativo.**

**La storia è scritta e la nostra posizione è nota.**

## 3. Area delle Elevate Professionalità

In questo “alert” inseriamo anche la questione della **Area delle Elevate Professionalità**.

Una quarta Area contrattuale che è da costruire nell’intero comparto ma che nelle Agenzie Fiscali vede già in campo figure idonee.

Le attuali POER, previste per legge, possono tranquillamente affrontare il percorso delineato nel contratto, nella consapevolezza della possibilità di abbandonare lo stato di precarietà (per altro previsto dalla stessa sentenza della Corte Costituzionale), consolidando e rendendo virtuoso un percorso professionale fino al livello più alto, quello dirigenziale, anche in termini economici.

A meno di voler mantenere questa pesante “cappa” di precarietà, affrontata dalle OO.SS. in condizioni di evidente inferiorità. Riteniamo ciò non conveniente per alcuno.

**La CONFISAL – UNSA rivendica la piena applicazione contrattuale, magari attraverso una “rivisitazione” dello schema organizzativo riguardante anche le posizioni dirigenziali e le posizioni organizzative. Non accettiamo “tattiche” dilatorie.**

## 4. Salario accessorio – Assunzioni – Sviluppi economici – Budget

Segnali critici intravediamo in materia di salario accessorio, dove è opportuno regolamentare meglio uno schema necessariamente più avanzato, anche in termini di servizi agili e nuove attività.

**Siamo stati sempre dell’idea di procedere ad opportune sessioni di approfondimento in tempi “consoni”, anziché rincorrere le situazioni.**

Così come chiediamo alla Direzione sollecite iniziative sul versante delle assunzioni del personale.

**Riteniamo necessario “sparare” subito una raffica di concorsi nell’obiettivo di mettere in sicurezza il livello occupazione oggi in gravissima criticità.**

Ed a questo riguardo **si assumano “alla svelta” gli idonei delle procedure concorsuali nelle Regioni ove hanno svolto il tirocinio** per evitare l’abbandono/dispersione anche di questi colleghi che, rispetto al passato, vedono dinanzi a loro svariate opzioni (tanti concorsi pubblici indetti in tante amministrazioni sull’intero territorio nazionale).

**Inoltre ed ancora una volta registriamo assegnazioni di “budget” individuali e collettivi non “centrati” (un eufemismo), non tenendo affatto in conto della gravissima carenza di personale.**

Una struttura dirigenziale adeguata ha l'obbligo di essere all'altezza del contesto e dei tempi che cambiano anziché minacciare velatamente l'utilizzo della valutazione come un “machete”.

**Un sistema, quello della valutazione del personale votato a ben altri obiettivi, come da considerazioni delle rappresentanze sindacali espresse al tavolo negoziale.**

Continueremmo con la terza “tranche” di **sviluppo economico**, come da obiettivo politico assunto al tavolo negoziale. Un incremento stipendiale fisso atteso da tanti colleghi.

Così come attendiamo risposte dalla Politica in **materia di idoneità nel concorso da Seconda a Terza Area, unitamente alle scelte da fare per altre progressioni di area.**

Vorremmo conoscere la declinazione dei risparmi strutturali dei costi e vorremmo risolvere, una volta per sempre, la problematica dell'incentivazione di tutto il personale (tema ancor più importante alla luce dei carichi di lavoro e delle carenze di organico).

**Tanti temi da affrontare, nel più breve tempo possibile, a beneficio di tutti i colleghi.**

**Roma, 22 febbraio 2023**

**IL COORDINATORE NAZIONALE  
Valentino Sempreboni**