



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

Sicurezza, POER e PIAO

Qualche passo avanti e qualche passo indietro

Una faticosa maratona di tre giorni, per le OO.SS. e Direzione del Personale dell'Agencia delle Entrate, su tre importanti argomenti ovvero **Sicurezza, Poer e Piao**.

Vediamoli singolarmente.

SICUREZZA

Dopo un ampio approfondimento, con posizione inizialmente rigida da parte datoriale, il 28 aprile è stato sottoscritto un "Accordo per l'adeguamento delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti dell'Agencia in relazione alla condizione pandemica per la sindrome da Covid-19".

È stato aggiornato, ai sensi dell'art. 7, comma 6 lettera k, il pregresso accordo in materia, mantenendo i necessari presidi di sicurezza anche in questa fase della pandemia.

In particolare, anche in relazione alle raccomandazioni governative, è stato mantenuto l'uso della mascherina FFP2 per tutti i lavoratori in tutte le occasioni operative (quindi dal front office alle attività esterne, compreso tutte le postazioni lavorative).

Quanto sopra perché come Sindacato abbiamo ritenuto necessario questa protezione, visto la "recrudescenza" dei contagi dalle nuove e più aggressive varianti, pur in presenza di una verificata minor emergenza sanitaria (minore ospedalizzazione e minor rischio grave degli effetti del contagio).

Questa protezione, unitamente alle misure del distanziamento (due metri di distanza tra le sedute di lavoro) nonché pulizia, areazione e barriere hanno la funzione di ridurre drasticamente il rischio contagio e quindi salvaguardare sia la salute delle lavoratrici e dei lavoratori sia la piena operatività degli uffici.

Tutto il sistema delle relazioni sindacali periferiche viene mantenuto pienamente operativo per l'adeguamento degli accordi periferici, anche in relazione alle fasce temporali di flessibilità oraria. Dovranno essere revisionati i Documenti di Valutazione del Rischio.

L'accordo, che è visionabile sul nostro sito internet, è in perfetta linea con l'indirizzo che la Rappresentanza dei lavoratori, unitamente all'Agenzia, ha voluto fornire su questo strategico tema della sicurezza fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria.

Un importante e qualificato risultato di cui essere "orgogliosi" e di particolare espressione professionale sindacale, perché in poche altre strutture amministrative è stato raggiunto un tale livello di protezione dei lavoratori e del lavoro.

Uguale risposta ci aspettiamo dagli accordi periferici che dovranno consolidare, nella loro specificità, questo obiettivo.

POER

In merito alle POER ed in particolare in relazione alle "Indicazioni per il rinnovo degli incarichi relativi alle Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità, Alta Professionalità o Particolare specializzazione previste dall'art. 1, comma 93, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205", l'Agenzia ha presentato una bozza di documento che dopo un primo approfondimento verrà ulteriormente analizzato in una delle prossime sedute (specificatamente per il 4 maggio prossimo).

Sono in corso valutazioni da parte della delegazione CONFISAL – UNSA, che si tradurranno in un documento che formalizzeremo alla parte datoriale.

In questa sede, come sottolineato al "tavolo", serve solo ribadire che ci aspettiamo, in tempi ragionevoli, la declinazione dell'Area delle Elevate Professionalità prevista dal CCNL – Funzioni Centrali 2019/2021, in corso di sottoscrizione definitiva.

Solo "applicando" questa nuovo strumento contrattuale potremo avere "regole di ingaggio" certe, per uno "status" giuridico ed economico ben definito in relazione a questa strategica e centrale funzione professionale, eliminando qualunque aspetto di "precarietà" e nel contempo permettendo a chiunque si senta in grado di concorrere, di avere la possibilità di accedere ai compiti più elevati.

Nel frattempo l'attività operativa "corre" e da qui la necessità di prevedere criteri di rinnovo per le attuali POER, al fine di garantire piena continuità.

Verificheremo, quindi, anche il grado di volontà effettiva delle altre parti "sedute" al tavolo in materia, preso anche atto delle dichiarazioni non proprio allineate da parte di diversi soggetti (su altri fronti) rispetto al "faticoso" risultato contrattuale (e legislativo) raggiunto.

A buon intenditore poche parole.

PIAO

In merito a questo strategico documento programmatico, corposo e professionale, anche questo visionabile sul nostro sito, **tutto il fronte sindacale ha mostrato insoddisfazione per il pochissimo tempo a disposizione per l'approfondimento di oltre 160 pagine.**

La CONFISAL – UNSA ha sottolineato che lo "standard" delle relazioni sindacali richiede ben altri approcci e riferimenti operativi.

Comunque nonostante le evidenti difficoltà, la delegazione CONFISAL - UNSA ha ritenuto innanzitutto di sottolineare, senza possibilità di smentita, l'assoluta necessità di predisposizione di un piano straordinario di assunzioni che permetta l'innalzamento del livello delle risorse umane a disposizione dell'Agenzia. E questo in aggiunta al piano "assunzionale" già previsto ed approvato, nonché in corso di esecuzione (concorsi in itinere e concorsi già previsti).

Alla data del 31.12.2021 il complessivo personale in servizio era pari a n. 29.597 e senza contare la dotazione organica teorica (pari a n. 44.380), è del tutto evidente che si è raggiunto una soglia estremamente critica.

Indipendentemente dalle motivazioni alla base di questa criticità, ovvero previsioni normative in materia di collocazione in quiescenza nonché lo stato di emergenza che ha "azzerato" il tradizionale tentativo di implementare le risorse dell'Agenzia (ovvero una deroga al generale blocco del turn over), con l'aggiunta dell'elevata età media dei dipendenti, **l'eliminazione della grave carenza di personale è la PRECONDIZIONE per affrontare qualsiasi altro obiettivo.**

L'innalzamento della qualità e quantità operativa, anche in termini tecnologici, il raggiungimento di più elevati obiettivi, sul versante della lotta all'evasione fiscale e sulla "compliance", anche in termini di messa a disposizione massiccia di servizi telematici per i contribuenti rispetto al totale dei servizi erogati, l'aggiornamento del Catasto, i maggiori e più sfidanti compiti sul versante della Prevenzione e del Contrasto, hanno bisogno del "forte" supporto della risorsa umana.

Lo stesso dicasi rispetto "all'integrazione del modello del lavoro agile con altre forme di lavoro a distanza (lavoro da remoto ovvero telelavoro – coworking – da satellite)".

Evidente la responsabilità della "Politica", perché di disattenzione (perlomeno, se non di altro) si deve parlare rispetto alle sollecitazioni provenienti dell'Autorità fiscale.

Rispetto ad un modello, quello delle agenzie, che ha operato negli anni scorsi in termini di efficienza, economicità ed efficacia operativa, riducendo per due decenni le "diseconomie" anche sul versante della forza lavoro, il grave "esogeno" gap imposto non può che produrre danni e criticità gravissime alla strategica struttura deputata alla gestione della fiscalità.

Forti le sollecitazioni ricevute della periferia rispetto agli evidenti disallineamenti tra i budget assegnati e le risorse umane a disposizione.

Gli obiettivi governativi diventano sempre meno raggiungibili ed i carichi di lavoro sempre più insopportabili.

La Riforma fiscale, la Riforma del Catasto, i maggiori compiti di contrasto ed i più qualificati servizi richiedono specifici interventi normativi sia sul versante della macchina (come modello e strumento) sia sul versante delle risorse, non solo umane e materiali ma anche economiche.

Lo chiediamo da sempre come CONFISAL – UNSA e lo ribadiamo più forte che mai. Continueremo ad incalzare l'Autorità Politica e ci auguriamo che tutti, ma proprio tutti, "remino" nella stessa direzione e con buona "lena".

In questo grave contesto, riteniamo fondamentale che il sistema delle relazioni sindacali “espliciti” al meglio il proprio ruolo, contribuendo significativamente non solo alla tutela dei diritti e delle aspettative dei colleghi in servizio, anche sugli aspetti più innovativi e moderni (dalla conciliazione vita-lavoro a modelli organizzativi più avanzati), ma a far fare all’intera struttura un deciso salto di qualità.

Attendiamo precisi segnali.

(La delegazione CONFISAL – UNSA Sempreboni – Vitiello – Sorrentino)

Roma, 28 aprile 2022

**IL COORDINATORE NAZIONALE
Valentino Sempreboni**