



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

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



AGENZIA ENTRATE

Il clima “pesante” non aiuta a sciogliere i nodi

RISTORI, GREEN PASS, CRITERI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE, MOBILITA', CONTRASTO AGLI ILLECITI

◆ RISTORI

Nella prima parte dell'incontro del 6 ottobre, si è proceduto alla sottoscrizione dell'accordo sui cosiddetti “Ristori”. Come noto, attraverso una fruttuosa interlocuzione con il Dipartimento delle Funzione Pubblica, la Direzione dell'Agenzia, su forte sollecitazione delle OO.SS., è riuscita ad ottenere la certificazione dell'ipotesi di ripartizione dei fondi in termini sostanzialmente analoghi a quelli contenuti nell'accordo del 16 luglio 2021.

Pertanto, si potrà procedere alla liquidazione della somma di 22,3 milioni di euro circa nei confronti di quanti, nel 2020, hanno svolto attività lavorativa in modalità agile senza percepire buono pasto o indennità per lavoro straordinario.

Sono in corso le elaborazioni contabili che, laddove terminassero celermente, potrebbero consentire l'erogazione delle somme sul cedolino di novembre 2021.

Rammentiamo che con il Fondo 2020 apprezzeremo la prestazione in presenza dei colleghi che a diverso titolo hanno “presidiato” gli uffici per le attività indifferibili nel corso della pandemia, come da accordo di programma sottoscritto nella stessa giornata del 16 luglio.

◆ GREEN PASS

Nella riunione del giorno 6 ottobre, la Direttrice Centrale dott.ssa Caggegi ha illustrato l'informativa “Green Pass” inviata alle Sigle il primo ottobre.

Le OO.SS., pur consapevoli che le nuove modalità di accesso agli uffici sono regolamentate per legge, hanno posto l'attenzione sulle ricadute che l'attuazione della norma potrebbe avere sul personale.

Nello specifico è stato precisato che il profilo dei dipendenti dell'Agenzia non contempla la mansione di rilevatore anche in merito alle attività conseguenti eventuali accessi in assenza di green pass.

L'obiettivo nostro e di tutte le OO.SS., visto l'argomento riguardante la “Sicurezza sul Lavoro”, era quello di far convergere le prescrizioni in un protocollo specifico sul “Green Pass” ovvero un verbale che potesse fornire delle indicazioni uniformi sull'intero territorio nazionale, anche alla luce dello schema di DPCM e relativo allegato tecnico in corso di approvazione.

La stessa Direttrice riconvocava con urgenza il tavolo al giorno successivo, 7 ottobre, al fine di condividere con le OO.SS. un documento di indirizzo.

Ma la notte non ha portato consiglio, anzi ha determinato una inversione di valutazione da parte dell'Agenzia atteso che nella prima mattinata vi è stata la riunione di tutti i direttori

regionali ai quali è stato fornito un indirizzo operativo che non teneva più a base gli argomenti dell'informativa, ma una bozza di DPCM in circolazione sulle chat degli addetti ai lavori da qualche giorno.

Ci vediamo, nostro malgrado, costretti a stigmatizzare il comportamento di parte pubblica che, modificando i propri intendimenti rispetto a quelli veicolati alle OO.SS. a mezzo dell'informativa del 1 ottobre, ha proceduto a comunicare ai Datori di lavoro indirizzi operativi nuovi e non partecipati alle Sigle. A nostro avviso l'introduzione del Green Pass, sebbene introdotto dalla Legge e non in discussione tra le Parti, avrebbe potuto essere oggetto di un protocollo che, con il contributo delle Parti Sociali, avrebbe approfondito e risolto una serie di criticità nell'attuazione.

Ci stupisce la chiusura di Parte Pubblica perché sulla complessiva materia le parti negoziali hanno espresso, nel corso dell'intera pandemia, una qualificata e ben articolata posizione che ha prodotto risultati estremamente positivi per tutti.

La posizione assunta dalla Direzione del Personale non è un buon viatico per i prossimi passaggi, vedi le previsioni del Decreto Brunetta in corso di emanazione, che richiedono il massimo ascolto ed un approccio il più possibile di ampia condivisione.

Siamo quindi fortemente preoccupati per gli sviluppi relazionali futuri (e richiamiamo in questa sede le precedenti note formulate).

Dalla discussione del primo giorno erano pure emersi una serie di elementi condivisi del tipo:

- Il green pass è un ulteriore presidio di sicurezza che si aggiunge ai protocolli in essere e non li sostituisce;
- l'Agenzia sta "approntando" una modalità di controllo completamente automatizzata ma, nelle more di una implementazione dei software, si rende necessario il controllo manuale attraverso "smartphone" (o altri strumenti idonei);
- Per tutti gli uffici sono in corso di distribuzione gli "smartphone";
- I controlli manuali dovranno essere delegati con atto formalizzato, prioritariamente, alle società di vigilanza laddove presenti; in secondo luogo si potranno siglare accordi con le associazioni di volontariato disponibili. Solo in subordine il datore dovrà fare riferimento alle figure "incardinate" nella gestione della sicurezza ad iniziare dalle RSPP ed ASPP, soprattutto negli uffici più piccoli;
- Il controllo potrà essere eseguito "a tappeto" oppure "a campione" ed il campione sarà estratto con software appropriati ad estrazione casuale.
- Non vi sono implicazioni di "privacy" in quanto il controllo sarà limitato a riscontrare la sussistenza o meno del certificato, senza indagare alcun ulteriore aspetto relativo allo stato di salute.

Inserire in un verbale da diramare agli uffici queste indicazioni avrebbe fornito un indirizzo semplice e chiaro. In assenza del documento auspicato, al contrario, si registrano già attività "caotiche" e "disarticolate".

Emerge dalle periferie che gli "smartphone" in distribuzione sono pressoché nulli e che i controllori dovranno utilizzare le proprie dotazioni personali, emerge, altresì, che i datori di lavoro lungi dal coinvolgere la cosiddetta "catena della sicurezza" stanno incaricando funzionari di ogni qualifica, adottando indifferentemente procedure a tappeto o a campione senza un metodo di estrazione regolamentato.

Nell'osservare la distanza "siderale" tra le dichiarazioni d'intento della Direttrice Centrale e quanto sta avvenendo oggi negli uffici possiamo solo registrare la non utilità della riunione al tavolo.

◆ **VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

All'ordine del giorno della riunione anche la definizione dei criteri per la valutazione del personale delle Aree.

L'Agenzia ha prodotto una bozza aggiornata del sistema di valutazione che si propone di valorizzare anche i contributi forniti dai sindacati.

La CONFSA – UNSA, nel merito, ha rappresentato che un sistema di valutazione deve porsi come obiettivo la crescita del lavoratore intesa come miglioramento della professionalità e sviluppo delle competenze, oltre che recupero di eventuali “gap” di produttività.

Pertanto, la partecipazione del valutato deve assurgere ad elemento centrale del Sistema in modo che la valutazione non debba essere un elemento finalizzato esclusivamente alla attribuzione del salario accessorio.

Quindi elemento importante la formazione nonché la presenza di meccanismi di “contrappeso” in relazione ai diversi interessi in “gioco”.

Visto il clima della “seconda” sessione, non sono stati fatti passi in avanti. Vedremo nel prosieguo.

◆ **MOBILITA'**

Anche sulla “Mobilità” registriamo il grave immobilismo di Parte Pubblica. Il tema è stato calendarizzato fin dai primi incontri del 2021 ed inserito nel “cronoprogramma” concordato tra le parti quali elemento di discussione prioritario.

Nella riunione di ieri ci è stato comunicato che l'Agenzia non ha intenzione di procedere ad alcun accordo prima del mese di gennaio 2022.

Anche in questo caso le argomentazioni sono apparse di scarsa consistenza: non si potrebbero valutare i contingenti in entrata ed in uscita prima di aver assegnato i vincitori dei concorsi in itinere.

Appare sussistere uno scarso interesse dell'Amministrazione, che, evidentemente, non coglie la strategica importanza di questa leva motivazionale utile per l'Ente e per i suoi risultati prima ancora che per i lavoratori.

◆ **CONTRASTO AGLI ILLECITI**

In una informativa sindacale del 26 luglio 2021 la Direzione Centrale Risorse Umane comunicava, in termini “stringati”, che nel Comitato di gestione del 23 luglio 2021 erano state deliberate alcune modifiche organizzative del Settore Contrasto Illeciti della Divisione Contribuenti e della DC Risorse Umane”.

A seguito della nostra richiesta di acquisire tutti gli opportuni chiarimenti e relativi approfondimenti in merito alle modifiche organizzative accennate, nell'incontro del 30 luglio u.s. la Direttrice del Personale precisava che la modifica organizzativa era stata inviata al Ministro dott. Franco per la relativa autorizzazione, in ragione delle modifiche da apportare al Regolamento dell'Agenzia.

Quindi la stessa Direttrice evidenziava che ulteriori approfondimenti sarebbero stati successivi al “placet” richiesto.

Nel corso della seconda sessione abbiamo appreso, da alcuni colleghi, della trasmissione di una mail al personale interessato in formula di “ricognizione”.

Come Sindacato siamo quindi in attesa di apposito aggiornamento da parte della Direttrice del Personale, in ragione delle profonde implicazioni già sottolineate precedentemente al tavolo e ribadite nell'incontro. (si veda al riguardo anche il nostro comunicato del 30 luglio scorso).

Deve essere salvaguardata l'Alta professionalità di coloro che attendono a tali attività e che le stesse devono continuare ad essere svolte nelle sedi attuali con il personale che deve conservare la propria originaria appartenenza in pianta organica.

◆ **ALTRI ARGOMENTI**

Sul “TELELAVORO” a breve diventerà operativa la graduatoria già consolidata e quindi la modalità sarà pienamente operativa.

Sui “PASSAGGI DI AREA” non vi sarà alcun data-base dei quesiti, nonostante la richiesta di tutte le sigle, ma “dispense” disponibili sulla intranet dell’Agenzia.

Sul “NUOVO MODELLO EROGAZIONE SERVIZI” quanto prima vi sarà un incontro con il Direttore centrale.

Sul “LAVORO IN PRESENZA” dal prossimo 15 ottobre, dovrebbe restare tutto immutato. Solo dopo l’emanazione del DM “Brunetta” e delle relative linee guida si parlerà dei rientri e verranno rivisti i protocolli di sicurezza precedentemente sottoscritti.

La Delegazione CONFSAI – UNSA (Sempreboni – Vitiello – Sorrentino)

IL COORDINATORE NAZIONALE

Valentino Sempreboni