FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA
Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi
Via Nazionale n. 243, 00184, Roma
tel. 06/481.95.07 - salfi@confsal-unsa.it

AGENZIA ENTRATE
MOBILITA' NAZIONALE, "FAMIGLIE" PROFESSIONALI, POSIZIONI ORGANIZZATIVE ART. 15 CCNL

Nella giornata del 13 dicembre il "Tavolo Nazionale di Contrattazione" ha avviato la discussione su tre importanti temi all'ordine del giorno:

Mobilità Nazionale

Dopo innumerevoli sollecitazioni da parte di questa Sigla e di altre OO.SS. e dopo ben 4 anni dall'ultima procedura, la Parte Pubblica ha presentato una proposta di "Mobilità Nazionale".

La Direttrice dott.ssa Caggegi ha dichiarato, da subito, che la grave carenza di organico di alcune regioni non consentirebbe di individuare più di 200 posti in uscita ed ha aggiunto che ulteriori contingenti potranno essere autorizzati solo quando saranno completate le nuove procedure di assunzione. Al contempo si è detta disponibile a valutare eventuali modifiche dei criteri di attribuzione dei punteggi.

CONFSAL-UNSA ha dichiarato la propria insoddisfazione per una proposta che prevede, ad esempio, per ognuna delle 3 grandi regioni del nord: Lombardia, Piemonte e Veneto appena 20 posizioni in uscita.

Abbiamo ricordato all'Amministrazione che le istanze di mobilità devono essere tenute in grande considerazione, in quanto muovono sovente da problematiche delicate.

Coloro che dopo anni trascorsi in una regione decidono di trasferirsi "destabilizzando" equilibri consolidati, lo fanno sempre loro malgrado per motivi di salute o per condizioni familiari che compromettono un adeguato livello di benessere.

Abbiamo aggiunto che i deficit di organico derivano da gestioni non lungimiranti che non possono ricadere sui lavoratori ed abbiamo dichiarato di non essere disponibili a condividere un accordo che di fatto non incontra minimamente le migliaia di istanze che verranno presentate.

CONFSAL-UNSA, cosciente della grave carenza di organico contingente, si è dichiarata disponibile a sottoscrivere un accordo che nell'immediato preveda il trasferimento di 200 unità a condizione che:

- Si preveda nello stesso accordo un meccanismo di innesco di mobilità in uscita che si attivi automaticamente ad ogni immissione in servizio di nuovo personale. Il contingente trasferibile di ogni regione sarà fissato in una percentuale dei neoassunti nella stessa regione;
- Si consenta ai trasferibili di scegliere qualsiasi regione di destinazione;
- Fino all'assunzione di nuovo personale che inneschi gli ulteriori trasferimenti si faccia ricorso all'istituto del "co-working" che ha il pregio di contemperare le esigenze dei

lavoratori che vengono trasferiti nei luoghi prescelti con quelle dell'Amministrazione che continua a disporre della prestazione lavorativa nella regione di provenienza.

La Direttrice ha preso nota delle osservazioni formulate ed ha chiesto un rinvio della discussione (prossimo incontro 20.12.).

Famiglie Professionali

In seguito al primo incontro sul tema l'Agenzia ha apportato alcune modifiche alla prima bozza rassegnata, che tiene conto delle osservazioni formulate da CONFSAL-UNSA al tavolo del 26 ottobre.

Si è condiviso, infatti, che il personale delle "Conservatorie" non fosse aggregato alla famiglia del "funzionario gestionale" e che fossero espunte dalle conoscenze richieste quelle non previste per l'accesso dall'esterno.

La Parte Pubblica ha completato la bozza aggiungendo le schede dei "profili di ruolo" così come richiesto dalle "Linee d'Indirizzo" redatte dalla Funzione Pubblica.

Per ogni Ruolo è stata approntata una scheda che ne dettaglia le attività di riferimento ed il set di conoscenze, competenze e capacità tecniche richieste.

CONFSAL-UNSA ha osservato che le schede di Ruolo delle singole Posizioni sono fin troppo dettagliate e richiamano, talvolta, una serie di conoscenze che esulano dai titoli di studio richiesti per l'accesso nel ruolo.

Abbiamo chiesto come l'Agenzia ritiene che si possano attestare queste competenze ed abbiamo evidenziato il rischio che una configurazione così complessa possa costituire una barriera all'ingresso per quanti vogliano migrare da una famiglia ad un'altra.

Infine, unitamente alle altre Sigle abbiamo chiesto che la bozza in discussione venisse implementata con i prospetti relativi alla IV Area ribadendo che il CCNL fornisce tutte le indicazioni utili all'individuazione delle competenze, delle conoscenze e dei titoli richiesti per l'accesso all'Area delle Elevate Professionalità e come non sussistano difficoltà interpretative che ne impediscano, in questa fase, l'inclusione nello schema delle Famiglie Professionali.

La Parte Pubblica, esponendo argomentazioni francamente poco plausibili, ha confermato la propria "reticenza" all'inclusione della IV Area nel "set" delle famiglie professionali, entrando in forte contrapposizione con tutte le OO.SS. presenti al tavolo.

Per questo motivo e per consentire alle parti una ulteriore riflessione, la discussione sul tema è stata rinviata al prossimo gennaio.

Posizioni Organizzative art. 15 CCNL

Sul tema l'Agenzia ha commentato l'ipotesi di riassetto delle P.O. pubblicata sulla Intranet e già precedentemente fornita ai Sindacati.

Si tratta, come noto, di una profonda rivisitazione delle dotazioni che potranno consentire un dimensionamento dei team a 8 persone con la previsione di circa 3.000 capi team. CONFSAL-UNSA ha espresso soddisfazione per questo nuovo approccio dell'Agenzia che punta a valorizzare decisamente il "*lavoro per team*" e che vede accolte in pieno le nostre richieste presentate a più riprese sin dal 2019.

A nostro parere solo un "team" che non superi 8 componenti:

- Consente al responsabile un reale presidio delle attività;
- Favorisce il miglioramento della qualità degli atti amministrativi riducendo i rischi di errori secondo il principio per il quale più sono i filtri più si riducono gli errori;
- Consente di presidiare l'uniformità dell'azione amministrativa garantendo che tematiche analoghe vengano trattate in modo analogo;
- Consente di spostare la responsabilità dell'atto dai funzionari al capo team con conseguente riduzione di stress lavoro/correlato. È noto, infatti, che con la regolamentazione precedente dei team da 12 persone si è registrata una

desertificazione dei team in tante articolazioni, specie le più piccole, con la conseguenza che sono aumentate le deleghe di firma in capo ai funzionari istruttori;
- Il capo team potrà svolgere meglio l'attività di formazione on the job quanto mai opportuna nel prossimo futuro che prevede l'ingresso di diverse migliaia di lavoratori.

Infine, riteniamo che un "adeguato" numero di Posizioni Organizzative garantisce una concreta "leva di sviluppo" per i tanti funzionari con livelli di titoli e competenze molto elevati, che non troverebbero adeguate motivazioni in un modello organizzativo che non prevede un concreto percorso di crescita.
Pur condividendo l'approccio dell'Agenzia sul tema, abbiamo esortato la Parte Pubblica a recepire i contributi del Sindacato, in particolare in merito ai criteri di selezione e di accesso alla procedura.
CONFSAL-UNSA, al fine di perseguire la massima condivisione dell'istituto da parte dei lavoratori, ritiene che si debba favorire la più ampia partecipazione alla procedura. Pertanto abbiamo proposto che:

- La procedura sia sempre aperta a tutto il personale della regione e non solo ai dipendenti operanti in quella realtà per fare in modo che professionalità attive in ambienti "saturi" possano concorrere nelle realtà in cui l'offerta è maggiore;
- Per gli incarichi nell'UPT possano partecipare tutti i colleghi di terza area anche senza i 3 anni di anzianità. In questo settore, infatti, nelle recenti procedure si è registrato una cronica carenza di personale in possesso delle caratteristiche previste, compensata con l'accesso al ruolo da altri settori dell'Agenzia. La proposta da noi rassegnata consentirà, ad esempio, di attingere anche ai colleghi recentemente riqualificati con la progressione da II a III Area.

Considerazioni

I temi di cui sopra sono importanti, unitamente agli altri aspetti in "trattazione" (in alcuni casi con un "richiesto" tempo di valutazione che riteniamo eccessivo).
Naturalmente l'aspetto politico più rilevante è la mancanza di una disposizione normativa nel corpo dell'intera manovra di Bilancio 2023 che tenga in debito conto la possibilità di "dinamizzare" gli oltre 125 milioni di euro non spendibili per il noto blocco di spesa sul salario accessorio.
Questo aspetto, FONDAMENTALE, unitamente al piano straordinario di assunzioni (questo, invece, previsto dalle disposizioni in corso di esame parlamentare) rappresenta un grave "vulnus", certamente non superabile da destinazioni "tipizzate" di risorse economiche aggiuntive, che, nei fatti, incidono negativamente sul sistema delle relazioni sindacali.
A questo deve aggiungersi l'altra disposizione riguardante il "taglio lineare" di spesa in capo all'Agenzia delle Entrate che non può che "incutere" forti timori.
L'Agenzia e soprattutto i "Lavoratori" hanno già dato in tal senso, basta ricordare la chiusura di tantissimi uffici periferici, gli enormi carichi di lavoro, le criticità operative che sono state "affrontate" solo con l'impegno e la buona volontà di tutti coloro che sono in servizio.
Nessun fattore o elemento "esogeno" ha aiutato ad affrontare l'attività istituzionale ed operativa.
A questo riguardo, il **"Piano assunzionale",** richiesto con forza dalla rappresentanza sindacale, **non può che essere uno degli aspetti fondamentali di un "Piano di Investimenti" in risorse umane, materiali, finanziarie ed organizzative avente l'obiettivo di "riportare" la struttura ad un adeguato livello operativo su tutto il territorio nazionale, innalzare ulteriormente il livello tecnologico, rafforzare ancora di**

più la qualità e quantità dei servizi "rilasciati", anche alla luce della riforma fiscale chiesta a gran voce oramai da tutti (sembra che l'Autorità Politica ci stia lavorando).
Un taglio lineare consistente non è la migliore premessa per "avviare" questo progetto, al contrario rappresenta un ulteriore elemento di criticità.
La CONFSAL – UNSA vuole dire la sua su tutti questi aspetti "politici" che incidono fortemente sui Lavoratori, sia in termini economici sia in termini di sviluppi professionali nonché sul benessere e sulle prospettive di medio e lungo termine.

La delegazione CONFSAL – UNSA (Sempreboni – Vitiello – Sorrentino).

Con i più cordiali saluti.

IL COORDINATORE NAZIONALE
Valentino Sempreboni