



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

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



AGENZIA DELLE ENTRATE PIAO 2025 - 2027

I NODI VENGONO SEMPRE AL PETTINE!

In data 27.03.25 è stato illustrato il “poderoso” PIAO 2025 – 2027 che nelle sue linee delle “Performance” sarà allegato alla Convenzione triennale MEF – Agenzia 25-27.

Nell’apprizzare il livello di analisi e di dettaglio del Piano stesso, dobbiamo augurarci che gli aspetti più qualificati e strategici trovino massima applicazione a beneficio della struttura amministrativa nel suo complesso e dei colleghi in servizio.

Evidenziamo, innanzitutto, l’attenzione rivolta alla **FORMAZIONE**, nella speranza che veramente si esca dalle logiche “emergenziali” degli ultimi anni (di fatto “cenerentola” in tutta la P.A.).

La massiccia “iniezione” di risorse umane non può che essere accompagnata da una “penetrante” formazione, specialistica e generale, finalizzata ad allineare tutto il patrimonio umano (neoassunti e colleghi già in servizio) agli obiettivi sia di crescita professionale sia di qualità della prestazione a beneficio della collettività.

Ritroviamo significativi elementi a supporto di questo risultato.

Le quattro tipologie “comportamentale” – “tecnico-professionale” – “tecnico-tributario” – “manageriale” sono votate al raggiungimento del risultato.

Le n. 75 ore pro-capite complessive d’aula (con esame finale) a tutti i nuovi funzionari della famiglia “giuridico-tributaria” (n. 6.000 neo assunti), con la collaborazione del FORMEZ PA, unitamente ai corsi specifici per i “tecnici” ed a n. 56 ore di formazione interna per i processi “core” sembrano qualificanti.

Importante, quindi, questo “mix” di opzioni rivolto alla più ampia platea possibile e, soprattutto, la ripresa della formazione in aula.

Sul piano delle **RISORSE UMANE**, prendiamo atto dei significativi passi avanti rispetto all’obiettivo dell’innalzamento quanto-qualitativo del livello occupazionale, con la speranza che quanto prima venga portato a completamento il Piano Straordinario ed Ordinario di assunzioni.

A tale riguardo, in ragione di precise disposizioni normative, è stato riconfigurato l’organico tra le diverse Aree (Funzionari – Assistenti – Operatori) che diventa pari a n. 41.959 (n. 33.340 Funzionari – n. 8.434 Assistenti – n. 185 operatori).

Al 31.12.2024 avevamo in servizio n. 34.570 lavoratrici/lavoratori (n. 26.478 Funzionari – 7.841 Assistenti – 211 Operatori), con un delta (divario) negativo di oltre n. 7.400 (per la precisione n. 7.429 di cui n. 6.862 Funzionari).

In ragione di ciò, il PIAO 25/27 “**programma nuove assunzioni**” attraverso la previsione di due bandi di concorso per complessivi n. 3.954 posti relativamente alla famiglia professionale “giuridico-tributario”, portando in aumento la precedente previsione (nel Piao 24/26 era previsto per il 2025 un numero pari a n. 3.170).

Ritroviamo, ulteriormente, l’assunzione di figure specifiche.

A questi si aggiungono i concorsi in atto, compreso i “cosiddetti” Passaggi Interni di Area, di cui ai n. 1.740 posti dall’Area degli Assistenti all’Area dei Funzionari, e n. 200 posti dall’Area degli Operatori all’Area degli Assistenti.

Alla fine del triennio 25/27 il personale, ad esito delle assunzioni e delle cessazioni, dovrebbe essere pari a n. 37.994.

Confrontandolo con il nuovo organico, mancherebbero all’appello circa n. 4.000 unità.

Vero è che partendo dal dato più basso di fine ’23, di circa n. 29.000 unità, si è passati a fine ’24 a n. 34.530 e si stima, appunto, per fine ’27 un livello di quasi n. 38.000 unità, ma è anche vero che l’organico nuovo indicato in precedenza non richiama certo le famigerate “piante organiche” di antica memoria.

Vengono, quindi, “stimate” complessive assunzioni, nel triennio 25-27, di n. 6.746 Funzionari e n. 845 Assistenti (comprehensive dei passaggi interni di area).

Questo per evidenziare che abbiamo bisogno di tutte le forze in campo, presenti e future, per produrre i risultati che l’Autorità governativa e la collettività richiedono alla strategica “macchina fiscale” e quindi abbiamo bisogno di raggiungere quel livello indicato nell’organico, con ulteriori assunzioni oltre quelle previste.

Nel contempo chiediamo chiarezza anche sul versante delle procedure.

Le Regioni del Mezzogiorno segnalano forti criticità operative ed “abbisognano” di iniezioni di risorse fresche, nel contempo le altre Regioni devono ulteriormente rafforzare l’operatività (gli obiettivi assegnati sono sempre più sfidanti per tutti).

Alcuni concorsi espletati hanno dato totalmente fondo alle “idoneità” presenti, mentre altre “graduatorie” ne dispongono ancora.

Ci auguriamo che non si ripresentino “contenziosi giudiziari” che possano rallentare e/o azzerare la rincorsa all’innalzamento significativo del livello delle risorse umane.

In ragione di ciò è importante conoscere le “scoperture” sia delle Regioni che sono state coinvolte dal “maxiconcorso” e sia quelle del meridione non coinvolte, anche alla luce dei fattori di rischio indicati nel Piao (fattori che devono necessariamente “aggredditi” con il sistematico e rafforzato presidio del territorio).

Appare opportuno tenere conto di tutte le possibili opzioni “assunzionali” (idonei e nuovi concorsi).

Discorso a parte merita la **DIRIGENZA**.

Il Piano prevede, sulla base delle diverse opzioni normative a quadro vigente, nuove assunzioni per n. 62 dirigenti di II fascia e n. 4 di I fascia, che andrebbero ad implementare l’attuale livello pari a n. 406 + 14 dirigenti presenti al 31.12.2024.

La dotazione organica (sempre al 31.12.2024) sarebbe pari a n. 541 + n. 45, mentre le posizioni coperte sarebbero n. 371 + n. 34.

Le assunzioni riguarderebbero n. 20 posti concorso “no core”, n. 10 posti XI° corso-concorso SNA, n. 32 posti I° concorso Mef/Agenzie Fiscali, nonché n. 4 concorso per dirigenti di I fascia.

Fermo restando l’ampia possibilità che viene fornita a tutti i colleghi che sono stati “immessi” in servizio negli anni più recenti come “funzionari”, non possiamo che “rammentare” il grande “spreco” di capitale umano che si richiama con il concorso interno a n. 175 dirigenti.

Abbiamo ancora tanti idonei, dopo lo scorrimento dei n. 39 colleghe e colleghi che hanno portato positivamente a termine la procedura concorsuale.

E dobbiamo ribadire, se ve ne fosse il caso, che questo “spreco” è imputabile esclusivamente all’Agenzia che non ha saputo “correttamente” gestire quel concorso che è stato e lo è ancora oggi attenzionato dai diversi gradi della giustizia amministrativa.

Sarebbe il caso che si avviasse una definitiva “pacificazione” anche attraverso il collocamento dell’ultima “tranche” di idonei, sia all’interno che presso altre amministrazioni che potrebbero “beneficiare” dell’alto livello professionale raggiunto da questi colleghi.

Chiediamo e spingiamo, ancora una volta, per una iniziativa in tal senso.

SUGLI OBIETTIVI

Richiamiamo la qualità e quantità degli obiettivi assegnati alla struttura nel suo complesso e sulle singole articolazioni. Ancora una volta in aumento.

L’augurio è che si tenga conto del fatto che non tutte le risorse umane disponibili, in questa fase, sono in grado di contribuire al cento per cento al raggiungimento degli obiettivi (e questa “fetta” oggi è significativa viste le numerose assunzioni).

Rammentiamo i record “toccati” nel 2024 in termini di servizi offerti e di recupero di risorse evase, nell’ambito degli obiettivi fiscali voluti dal Governo (e siamo piacevolmente “sorpresi” visto l’organico di inizio d’anno e viste le difficoltà incontrate).

Ancora una volta si è dimostrata la capacità professionale delle colleghe e colleghi in servizio e lo spirito di maturità mostrato dal personale.

Questo livello quanto-qualitativo raggiunto non si accompagna, ancora, con un adeguato livello tecnologico-informatico, come segnalato da più parti.

Se sono importanti e fondamentali gli obiettivi, nell’ottica della più ampia modernizzazione tecnologica dei servizi all’utenza nonché dell’efficacia ed efficiente azione di controllo, non possiamo che chiedere al nostro partner tecnologico esclusivo SOGEI la massima azione di investimento operativo (*se questa è stata la scelta di decine di anni fa, che questa scelta sia la più produttiva possibile*).

Tutte le iniziative in atto, a partire dallo “sportello virtuale” sono di grande apprezzamento e meritevoli del massimo riconoscimento, ma il supporto tecnologico deve essere il più elevato possibile, altrimenti rischiamo un “black out”, a partire dalla distribuzione del grande numero di portatili nuovi (oltre n. 20.000 + 4.000) che richiedono l’immediata attivazione per evitare la prematura obsolescenza.

Richiamiamo sulla questione obiettivi anche, se non soprattutto lo scarso collegamento-relazione periferia/centro.

Gli stessi obiettivi non possono essere sempre “forzati” dall’alto, perché qualche volta appare opportuno tenere conto delle specifiche situazioni operative (quanto-qualitative per il personale e tutto il resto).

ALTRI ASPETTI

In merito al lavoro agile ed al lavoro da remoto in generale, il Sindacato non può che rammentare la disciplina “unilaterale” di cui al Regolamento vigente.

Non bastano due righe per richiamare il sistema relazionale in materia, peraltro le ultime due righe di un ampio paragrafo/capitolo.

Le disposizioni del nuovo CCNL 2022-2024 hanno attribuito alle OO.SS. specifiche prerogative in materia che in questa sede non solo richiamiamo ma che vogliamo “mettere a terra” nel più breve tempo possibile.

Se in precedenza si è “accampata” la scusa che la materia non poteva assolutamente essere supportata dal bassissimo livello numerico delle risorse umane a disposizione, ovvero l’organizzazione lavorativa non avrebbe supportato un modello così avanzato, oggi con la massiccia iniezione di forza-lavoro, la scusa non regge più.

Ribadiamo ancora una volta la necessità di una immediata apertura di tavolo su questo tema nonché sul coworking che per tattica “dilatatoria” aspetta ancora il passaggio del tavolo. **Va trovato con le OO.SS. il giusto “bilanciamento” per una effettiva conciliazione vita – lavoro di tutto il personale (anche con riferimento al tema della mobilità nazionale).**

Capitolo a parte gli investimenti immobiliari.

Dopo la tragedia amministrativa della “speculazione” sugli immobili demaniali cartolarizzati, abbiamo bisogno di spazi adeguati ed attrezzati per esercitare le funzioni ed i compiti svolti, ma ancora tanti uffici non sono all'altezza.

A più giusta ragione se si ritiene che il mix di lavoro in presenza e lavoro da remoto possa essere lo scenario di riferimento futuro.

Non possiamo in alcun modo prendere solo atto di dinamiche di “abbandono” di stabili “storici” da decenni, ovvero da sempre, occupati dagli uffici finanziari (vedi su tutti il caso Milano).

Le “incresciose” (sic?!) vicende riguardanti la proprietà di questi immobili non devono ricadere sul personale (si valutino tutte le opzioni in campo soprattutto operazioni di riacquisto).

CONCLUSIONI

Il Piano della “performance” (o Piano aziendale che dir si voglia), il Piano dei fabbisogni e quant'altro sono stati nelle Agenzie Fiscali condizioni operative fondamentali fin dalla nascita del nuovo modello di organizzazione dell'amministrazione (2001), grazie all'autonomia gestionale, operativa-organizzativa, finanziaria.

Osserviamo, oramai da anni, l'abbandono da parte della Politica dell'attenzione sull'unico progetto di riorganizzazione attuato in Italia nella pubblica amministrazione.

Anzi segnaliamo un forte ritorno al passato con una incomprensibile (o comprensibile?) strategia.

La qualità e quantità delle prestazioni individuali e collettive, e quindi la complessiva azione posta in essere dalle Agenzie Fiscali, trova la massima e migliore espressione nei più adeguati livelli delle diverse forme di autonomia nonché nell'apprezzamento del vincolo “sinallagmatico” tra prestazioni e controprestazioni.

Aggiungiamo, nel nostro caso, anche con riferimento a specifiche tematiche (vedi anticorruzione e quindi “rotazione” delle figure apicali).

Non aver ancora superato questa enorme criticità, sembra tradurre questo poderoso PIAO in un libro dei sogni.

Abbiamo bisogno di regole certe per l'applicazione dell'Area delle Elevate Professionalità, nonché per un miglior percorso di crescita professionale (dai Funzionari alla Dirigenza, passando per gli incarichi di Responsabilità).

Abbiamo bisogno di regole certe e nuove per il meccanismo di finanziamento e di attribuzione del salario accessorio.

Abbiamo bisogno di regole certe e chiare a salvaguardia della specificità del modello delle Agenzie Fiscali.

Abbiamo bisogno della massima valorizzazione e tutela, giuridica ed economica, di tutto il personale impegnato in una Amministrazione strategica per il Sistema Paese.

A tutti noi l'obiettivo di evitare il “ritorno al passato”, impegnandoci in una azione coordinata di “pressing” sull'Autorità Politica.

Roma, 27 marzo 2025

IL COORDINATORE NAZIONALE CONFISAL – UNSA Coordinamento Agenzie Fiscali
IL DELEGATO per da Dirigenza di CONFEDIR – DIRSTA/FIALP/UNSA
Valentino Sempredoni