



Entrate, lettera aperta al nuovo Direttore dell'Agenzia delle Entrate Vincenzo Carbone



Nazionale, 30/12/2024

Egregio Direttore,

ci rivolgiamo a Lei a pochi giorni del suo insediamento per aprire un confronto sui vari temi che interessano il settore e più in generale la collettività.

Come Organizzazione Sindacale siamo stati sempre fermamente convinti che per rilanciare la funzione strategica del Fisco occorra mettere in campo una serie di interventi capaci di ripristinare quel rapporto di fiducia con i lavoratori e con i cittadini che è stato minato alle fondamenta da scelte certamente non orientate all'equità e alla giustizia sociale.

Senza entrare in questa sede nel dettaglio delle scelte operate in materia di politica fiscale che hanno allontanato il Fisco dalla sua natura sociale e redistributiva, ciò che ci preme sottolineare è la necessità di dare un segnale di inversione di tendenza per colmare quella distanza che, nel corso degli anni, si è approfondita tra le lavoratrici e i lavoratori e i vertici di questa Amministrazione.

In questo contesto non possiamo non partire dall'annosa questione dei tagli al salario accessorio che, all'interno di una emergenza salariale acuita dalla esiguità degli stanziamenti

previsti dal rinnovo contrattuale, contribuiscono a determinare un progressivo impoverimento delle nostre retribuzioni.

Su questo punto si è aperta una interlocuzione con l'autorità politica ma resta il fatto che occorre una presa di posizione dei vertici dell'Agenzia per trovare soluzioni che abbiano un carattere strutturale e non meramente temporaneo.

La vicenda dei tagli al salario accessorio si lega immediatamente al tema del raggiungimento degli obiettivi, poiché mentre l'asticella di questi ultimi viene costantemente innalzata, le nostre retribuzioni, delle quali il salario accessorio costituisce una parte rilevante, vengono sistematicamente decurtate rompendo quella correlazione secondo la quale al raggiungimento degli obiettivi dovrebbe corrispondere la percezione di un salario accessorio direttamente proporzionale.

E ciò avviene in un contesto all'interno del quale, pur a fronte delle recenti assunzioni, l'emorragia di personale verificatasi negli ultimi anni ha determinato quel vero e proprio cortocircuito in base al quale un personale che diminuiva costantemente nel tempo era impegnato a raggiungere obiettivi sempre più sfidanti percependo un salario accessorio fortemente ridotto.

Un piano massiccio di assunzioni che riallinei il personale effettivamente in servizio con le previsioni delle dotazioni organiche è quindi la conditio sine qua non per garantire l'erogazione dei servizi, assicurare un serio contrasto alla piaga dell'evasione fiscale e, contemporaneamente, limitare quelle storture organizzative che determinano carichi di lavoro sempre maggiori su un personale sempre più ridotto.

Nelle more dell'attuazione di questo piano, occorre però una scelta coraggiosa e di buon senso che, a nostro avviso, non può che andare nella direzione di calibrare gli obiettivi in proporzione al personale effettivamente in servizio.

Il tema dei carichi di lavoro ci rimanda subito alla questione dell'organizzazione del lavoro nelle sue diverse sfaccettature.

Un vero e proprio caos organizzativo caratterizza l'attività lavorativa, tra malfunzionamento degli applicativi, strumentazioni obsolete e comportamenti dirigenziali che, in taluni casi, certamente non tendono al benessere organizzativo.

In questo scenario il ruolo dell'Audit e lo strumento della valutazione costituiscono due elementi che, lungi dal rasserenare il clima negli uffici, producono ulteriore malessere e contraddizioni.

Per quanto concerne l'Audit, proprio in uno scenario così complesso e caratterizzato da disfunzioni certamente non ascrivibili alle lavoratrici e ai lavoratori, dovrebbe assolvere ad una funzione di standardizzazione ed omogenizzazione dei processi, invece di agire sempre

più in maniera pervasiva nei confronti del personale.

Occorre, quindi, ripensare la funzione dell'Audit in una ottica di affiancamento dei processi lavorativi e non in chiave punitiva ex post.

Per quanto concerne il sistema di valutazione della performance individuale, a prescindere dal giudizio sulla misurabilità di attività e prestazioni come quelle che attengono al nostro lavoro, il carattere arbitrario, non trasparente ed iniquo del sistema di valutazione adottato (Va.L.E.) ed il suo impatto su materie importanti come il salario accessorio, le progressioni economiche e il diritto alla carriera, sta già producendo e produrrà in misura sempre maggiore, parecchio malcontento tra il personale che ha già ben colto che, per la sua natura, questo sistema lungi dal valorizzare il merito si riduce ad uno strumento di governance in mano ai dirigenti.

Né l'ultimo confronto tenutosi su questo punto ha intaccato le forti criticità insite in questo strumento.

Per la scrivente O.S. è comunque irrinunciabile procedere alla revisione del sistema di misurazione della performance, intervenendo sugli aspetti più palesemente iniqui al fine di garantire quanto più possibile equità e trasparenza ed assicurare al personale il potere impugnare il giudizio ottenuto attraverso una procedura di garanzia terza e imparziale.

Infine, non per ordine di importanza, segnaliamo la necessità di rivedere la regolamentazione del lavoro da remoto per conciliare davvero le esigenze personali e familiari con i tempi di lavoro e assicurare parità salariale e normativa rispetto al lavoro in presenza.

Eguale in materia di lavoro a distanza occorre procedere alla redazione dei bandi per le posizioni di coworking, assicurando disponibilità di posti sufficienti per venire incontro alle esigenze del personale e per fare di questa modalità della prestazione lavorativa una opportunità per agevolare davvero le lavoratrici e i lavoratori.

Questi temi, succintamente esposti, certamente non esauriscono la complessità che si vive nelle nostre strutture, ma costituiscono la premessa per aprire un confronto vero, al quale ci rendiamo immediatamente disponibili, al fine di rilanciare il ruolo strategico del Fisco e rendere più sereno il clima all'interno degli uffici.

Le auguriamo buon lavoro per il suo nuovo incarico e buon anno.

USB PI Agenzie Fiascali

Allegata la copia della lettera inviata al Direttore Carbone