



Entrate, il confronto sul PIAO 2024 -2026: un'occasione trasformata in una stanca ritualità. Poi due buone notizie.



Nazionale, 13/03/2024

Si è tenuto l'11 marzo il confronto con l'Amministrazione sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026, un corposo documento di circa 200 pagine nel quale vengono individuate le linee strategiche dell'attività dell'Agenzia.

E' difficile commentare nel dettaglio un piano così ampio, per cui nel nostro intervento, che qui sinteticamente riportiamo, abbiamo concentrato la nostra attenzione su alcuni punti che ci apparivano rilevanti.

Il nostro intervento è partito da alcune modifiche introdotte con la riforma fiscale orientate, nelle intenzioni del legislatore, a favorire il dialogo preventivo e quindi la compliance e la semplificazione.

Una delle misure cardine della delega fiscale è, senza dubbio, il concordato preventivo uno strumento rispetto al quale esprimiamo tutte le nostre perplessità poichè si colloca in un contesto di evasione alta (il 70 per cento dell'irpef è evasa, infatti, da lavoratori autonomi e microimprese).

Insomma, ci sembra che la logica che sottende questo strumento sia quella di combattere l'evasione abbassando la soglia di reddito imponibile, proponendo un imponibile superiore a quello dichiarato ma comunque inferiore rispetto a quello effettivo: un patto con gli evasori ai

quali si accorda la possibilità di evadere ma un pò meno di prima...

Altra questione riguarda le nuove regole sull'accertamento tributario con la distinzione tra atti a cui si applica e atti a cui non si applica il contraddittorio, con un coacervo di termini applicabili alle diverse fattispecie con buona pace della semplificazione.

A ciò si aggiunga il pasticcio che si è determinato nella relazione tra l'ADE e il MEF con le indicazioni dell'uno che contraddicono quelle dell'altro: una confusione che ha paralizzato l'attività di controllo e che rende di fatto impossibile il raggiungimento degli obbiettivi nel 2024.

Digitalizzazione e servizi agili

É ormai a regime il nuovo modello di erogazione dei servizi, nato a cavallo del periodo pandemico ma strutturato per il futuro dell'Agenzia, e crediamo, quindi, che si possa fare un bilancio di questa esperienza e fornire anche degli elementi di prospettiva.

Nella nostra analisi da subito sottolineammo come l'implementazione del digitale e dei canali di accesso per la cittadinanza rappresentassero un'opportunità, a condizione che tale ristrutturazione fosse accompagnata da un massiccio piano di assunzioni e da investimenti adeguati in tecnologia, attrezzature e formazione.

Possiamo quindi sottolineare quali sono state le ricadute sui lavoratori: l'implementazione di servizi e canali di accesso telematico (servizi web, email, PEC cc.) ha creato un appesantimento della pressione sugli uffici, traducendosi in aumento esponenziale dei carichi di lavoro e del multitasking, con ricadute sul benessere organizzativo.

Per quanto concerne, invece, il servizio all'utenza, il progetto abbandona il concetto di "sportello fisico" e si declina verso quello di "sportello virtuale", al quale il cittadino può accedere attraverso più canali e modalità di fruizione dei servizi fiscali : é il passaggio dalla prossimità territoriale alla prossimità digitale.

Tale impostazione non ha in questi anni incontrato le necessità della popolazione più svantaggiata, per barriere linguistiche, digitali, culturali e di età, che necessita ancora dell'accesso fisico alle strutture.

A quanto pare anche l'amministrazione sembra essersene accorta, laddove propone sportelli di prossimità.

Insomma, tante belle parole ammantate di modernità che da un lato nascondono il sostanziale ridimensionamento della presenza del Fisco sul territorio e il rischio di dirottare ulteriormente parte della cittadinanza verso CAF e intermediari privati.

Questione immobili.

Si parla nel PIAO di 496 immobili senza indicare quanti immobili abbiamo perso nell'ultimo decennio, dato utile per capire l'arretramento dell'Agenzia sul territorio. Ma soprattutto il tema che abbiamo posto all'attenzione del tavolo riguarda la questione dell'adeguatezza delle sedi.

A seguito dei concorsi che, finalmente, inseriranno nuovo personale provando a rimpinguare organici ridotti all'osso, negli uffici non è stato minimamente affrontato il tema degli spazi e degli ambienti lavorativi, avventurandosi in soluzioni, le più disparate, ma con un unico minimo comune denominatore: l'abbassamento delle prescrizioni di sicurezza, senza garantire la necessaria distanza tra le postazioni, senza tutela della riservatezza, sacrificando ogni spazio collettivo, sacrificando le sale riunioni e quelle ristoro, utilizzando il lavoro a distanza per derogare alle norme sulla sicurezza, e sfruttando ogni buco utile per assicurare nuove postazioni.

Insomma di pari passo al bando dei concorsi sarebbe stato naturale effettuare una ricognizione delle sedi invece che affrontare la situazione in emergenza con soluzioni fantasiose che rallenteranno anche l'attività lavorativa.

Performance

Sul piano della Performance, come nulla fosse, abbiamo evidenziato che nel PIAO si parla di intensificare le azioni di contrasto all'evasione fiscale, di adattare l'erogazione dei servizi alle esigenze dei cittadini potenziando i servizi di assistenza a distanza, migliorando i tempi di erogazione dei rimborsi fiscali e più in generale di migliorare i servizi erogati ai contribuenti. Le tabelle triennali della performance, quindi, indicano solo parametri in crescita e pochissimi stazionari e nessuno in regressione.

Insomma, obiettivi ambiziosi e sfidanti, per usare un linguaggio molto in voga, ma che non fanno i conti con un calo delle risorse che è stato solo minimamente tamponato dalle nuove assunzioni, con un malfunzionamento degli applicativi che si protrae da tempo e che rallenta sensibilmente le lavorazioni, e con politiche dell'Agenzia sempre orientate al risparmio, persino in materia di rimborsi per il personale che svolge attività all'esterno.

Le consuete nozze con i fichi secchi ...

Area Benessere organizzativo.

Si fa un gran uso dell'espressione "benessere organizzativo", una formula spesso vuota e retorica che viene sganciata dal contesto organizzativo. Beh ci strappa un sorriso amaro sentire pronunciare questa espressione in una amministrazione dove vige il caos organizzativo, dove gli obiettivi aumentano sempre e a prescindere dal contesto, dove viene negato o ritardato il lavoro agile in deroga persino ai malati oncologici.

E ci strappa un altro sorriso sentire parlare di "Progetto identità e valori organizzativi" perché

il senso di appartenenza si costruisce non a parole o peggio con lo spirito competitivo e divisivo introdotto dal sistema di valutazione, ma con azioni quotidiane e concrete che vadano a riconoscere le professionalità e il lavoro di tutto il personale.

Area conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Si parla nel PIAO di favorire l'adozione degli strumenti di lavoro a distanza.

Abbiamo sottolineato nel nostro intervento che, al di là delle belle parole, il lavoro agile e i giorni fruibili sono diventati una concessione dei vari capi ufficio, mentre lo stesso viene agevolato solo se, a vario titolo, bisogna risparmiare sulla sicurezza e, al contempo, il lavoro agile in deroga viene negato o ritardato nonostante la direttiva Zangrillo che comunque consente delle aperture.

Della conciliazione tempi vita lavoro è rimasto pochissimo, piuttosto il lavoro agile è divenuto uno strumento che la parte datoriale usa a piacimento o come leva gestionale del personale

Codice di comportamento

Abbiamo sottolineato che in Agenzia siamo in presenza di uno dei codici più stringenti nel panorama pubblico, con previsioni che si collocano sul pericoloso terreno delle interpretazioni soggettive e che impattano sulla libertà di espressione.

In particolare abbiamo evidenziato, come già segnalato in una nota inviata nel luglio 2023, la necessità di rivedere la direttiva del 2004 in materia di incompatibilità e cumuli di impieghi, laddove si creano obblighi di comunicazione preventiva, che impattano sui diritti delle persone intervenendo in ambiti che nulla hanno a che vedere con lo status di funzionario, per attività anche gratuite, non solo non rinvenibili nell'art 53 del dlgs 165 del 2001, ma che non trovano riscontro in alcuna fonte di rango superiore.

Infine abbiamo richiesto per l'ennesima volta maggiore chiarezza e informazioni sulla vicenda concorsi, ribadendo la necessità di tutelare i vincitori interni delle procedure assicurando loro l'anzianità di servizio e il mantenimento nella fascia economica.

Per quanto riguarda la pubblicazione delle graduatorie dei 3970 funzionari, l'Amministrazione ci ha comunicato che dovrebbero essere pubblicate entro la prossima settimana.

Insomma, nel complesso abbiamo avanzato osservazioni che avrebbero meritato ben altro spazio di discussione rispetto alla ritualità che invece ha contraddistinto questo confronto.

Infine due buone notizie:

1) è stato siglato l'accordo per l'acconto della produttività collettiva 2023, che andrà in pagamento tra giugno e luglio, con i medesimi parametri previsti per il 2022 e con la

conferma, quindi, dell'innalzamento a 130 del parametro per la prima area che costituisce una battaglia portata avanti negli anni dall'USB.

2) tra due settimane dovrebbe essere disponibile l'applicativo per la terza tranche delle progressioni economiche.