



**COORDINAMENTO NAZIONALE AGENZIA DELLE ENTRATE-RISCOSSIONE E
COORDINAMENTO DEL GRUPPO DELLE MAGGIORI AZIENDE DELLA RISCOSSIONE**

Riunione dei Consigli del 5 agosto 2024

DOCUMENTO FINALE

I Consigli del Coordinamento nazionale UILCA del Gruppo Riscossione e del Coordinamento Uilca in Agenzia delle entrate-Riscossione si sono riuniti on line nella giornata del 5 agosto.

I lavori hanno visto la presenza della Segretaria Nazionale Giovanna Ricci e, dopo la relazione introduttiva dei due Segretari responsabili di coordinamento AdER Stefano Grosso Campana e di gruppo Salvatore Ruocco il dibattito si è incentrato sugli argomenti che sono in questo momento fortemente sentiti nella Categoria.

Il quadro da cui partire è stato quello di una realtà in AdER fatta di tanta stanchezza, di tante aspettative mancate dovute spesso a cause esogene (come la riforma del Settore protratta per anni e le continue modifiche legislative su norme che hanno impattato fortemente i processi di riscossione) ma dove grandi e gravi sono le responsabilità interne di chi i processi ha il dovere oltre che l'obbligo di gestirli.

Sicuramente anni difficili che hanno avuto grandi effetti sulla Categoria mettendone in forte discussione anche le prospettive future e che la UILCA ha sempre affrontato con determinazione e impegno, riportando risultati che il Consiglio tutto, ancora una volta, ha tenuto a sottolineare, ma all'interno dell'azienda questi cambiamenti hanno determinato un immobilismo gestionale anche laddove i margini e l'autonomia per operare in modo più aperto, flessibile e sostenibile per i lavoratori sarebbe stato possibile ed auspicabile (vedi smartworking).

Non si può inoltre prescindere da una fuoriuscita costante di lavoratrici e lavoratori che ha creato, negli ultimi anni, una carenza di personale su tutto il territorio nazionale e conseguente pessima distribuzione dei carichi di lavoro, un ulteriore appiattimento dei percorsi lavorativi a cui solo da poco tempo si è cercato di mettere mano e sempre con “numeretti” risicati e predefiniti.

Appiattimento che ha riguardato tutti, aree professionali e quadri direttivi.

Su questi ultimi è doveroso soffermarsi per sottolineare come tale personale, sia stato sempre più esposto a responsabilità di ogni genere, interne ed esterne all’Ente e si è dovuto far carico delle tante lacune gestionali e organizzative che l’Azienda non è riuscita via via a risolvere senza averne alcun, seppur minimo, riconoscimento.

Dopo anni di immobilismo e discrezionalità oggi, finalmente, a seguito di reiterate richieste del Sindacato, qualche prospettiva poteva essere data dal “JOB POSTING”. Tale istituto, per essere veramente efficace e portare ad un reale quanto auspicabile rinnovo delle energie e potenzialità dei colleghi, deve però essere accompagnato da un radicale cambiamento dell’atteggiamento dell’azienda rispetto al Personale tutto, mettendo al centro della sua attenzione lavoratrici e lavoratori che in tutti questi anni, con le loro professionalità e con il loro senso di abnegazione, hanno prodotto risultati importanti nella lotta all’evasione da riscossione, risultati sottolineati e apprezzati anche dai vari Governi che si sono succeduti nel tempo.

Tuttavia, non essendo ad ora cambiato l’atteggiamento aziendale, si rischia che anche questo nuovo istituto venga sabotato da una mentalità legata a modalità antiche che nulla hanno a che fare con lo sviluppo delle risorse umane. Ed infatti quale attrattiva può esistere ad aderire al job posting in una azienda che non ha mai fornito prospettive di carriera e la cui unica lettura è che chi aderisce deve sentirsi onorato di andare a ricoprire un ruolo a proprie spese senza applicazione delle garanzie previste dal Cia e dal CCNL, e senza prospettive chiare come invece troviamo in altre aziende nelle quali vengono concordati con il Sindacato veri percorsi di carriera?

L’assurdo si raggiunge allorché l’azienda afferma che al collega che aderisce al job posting non spetta alcun rimborso per le spese sostenute a fronte dell’assegnazione del nuovo incarico seppur in una sede molto lontana dalla precedente o dalla sua residenza; se però in completa autonomia e discrezionalità, fuori dalla procedura di job posting, l’Ente assegna quello stesso ruolo (è il caso di mancata adesione al job posting per quel determinato ruolo) allora le previsioni contrattuali vengono applicate....

Ovviamente i colleghi hanno inteso questo istituto solo come un’opportunità dell’azienda di trasferire a costo zero, mettendo soltanto mani in tasca ai lavoratori per sanare le innumerevoli posizioni ad interim che negli anni sono proliferate, ovviamente non per colpa degli addetti ma di un vertice che era forse più schillato per chiuderle le aziende che non per farle sviluppare....

Diventa difficile per il Sindacato dialogare su questi temi con chi ad ogni richiesta non sa fare altro che evidenziare “le eccessive retribuzioni del Personale” quale peccato originale con le relative eterne conseguenze; eppure è noto a tutti che il nostro Settore per circa 10 anni ha subito il blocco delle dinamiche retributive impostoci ingiustamente dalla legge 122/2010 facendo saltare due rinnovi contrattuali.....

Dopo acceso dibattito i Consigli riuniti chiedono interventi coraggiosi a tutela dei colleghi e delle loro legittime aspettative di sviluppo professionale attraverso strumenti, quale il job posting, che limitino la discrezionalità aziendale e diano vere opportunità evitando discriminazioni e favoritismi.

A tal riguardo viene chiesto alla Segreteria nazionale ed alle Segreterie dei coordinamenti di farsi promotori di una piattaforma di rinnovo del CIA e del CCNL ambiziosa, che, oltre a prevedere un adeguato riconoscimento economico per una Categoria sempre in prima linea al servizio del Paese, proponga l'introduzione di nuovi istituti e norme innovative al fine di superare quelle oramai obsolete che spesso hanno impedito anche il raggiungimento dei tanto sbandierati principi delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La Uilca dovrà quindi lavorare affinché cambino le norme ma anche l'approccio aziendale rispetto alle esigenze, alle aspettative ed al diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di imparzialità e trasparenza perché questo viene ritenuto dai Consigli indispensabile per affrontare le sfide future.

Ora, a seguito delle nuove assunzioni e delle conseguenti nuove prospettive anche in Agenzia delle entrate-Riscossione, così come in Equitalia Giustizia, si può parlare di futuro e la Uilca dovrà farlo con responsabilità e lucidità ma anche con grande determinazione.

In conclusione dei lavori è stato valutato che la chiusura della polizza sanitaria dopo due gare andate deserte e i faticosi tentativi di preservare livelli di prestazioni adeguate presenta alcune criticità, tra cui la mancanza dell'opportunità per i dipendenti di estendere la polizza ai propri familiari non fiscalmente a carico a fronte del pagamento di una quota alla Compagnia di assicurazione.

La Segreteria nazionale ed i Segretari responsabili dei coordinamenti hanno comunicato di essere impegnati nella ricerca di soluzioni da proporre ai colleghi sottolineando che un'azione unitaria (così come successo in Equitalia Giustizia in occasione dell'ultimo rinnovo di polizza sanitaria) avrebbe certamente prodotto risultati migliori per tutte le lavoratrici ed i lavoratori.

Roma, 5 agosto 2024