Unione Sindacale di Base

ADM, MEGLIO TARDI CHE MAI

Siglata la Convenzione 2022



Roma, 29/12/2022

Ieri il Dipartimento delle Finanze ha reso la rituale informativa alle OO.SS sulle Convenzioni 2022.

Da parte nostra abbiamo sottolineato come leggere il 27 dicembre un testo che parla al futuro di quello che l'Agenzia si impegna a fare nel 2022 rende evidente che c'è un problema di fondo nel meccanismo di regolazione dei rapporti fra Mef e le Agenzie create dal d.lgs 300/99.

Sono decenni che solleviamo problemi non solo senza trovare soluzioni, ma senza neppure riuscire a trovare un luogo di discussione serio dove affrontarli, se non questa occasione rituale dell'informativa sulle convenzioni, in cui vengono puntualmente rimpallati fra un ministero che si nasconde dietro dall'autonomia gestionale delle Agenzie, che vale per tutto tranne che per risolvere i problemi del personale, e le Agenzie che si nascondono dietro le scelte politiche di cui non hanno responsabilità…

Due i principali problemi che abbiamo sollevato: il primo è quello della **carenza di personale.** Lo sblocco del turn over ci ha consentito di assumere dopo anni un consistente numero di nuovi colleghi che avrebbero dovuto dare respiro alle realtà più sofferenti,

soprattutto quelle del centro nord, alcune delle quali dopo la Brexit hanno visto più che raddoppiare i loro carichi di lavoro.

Invece i nuovi profili professionali, istituiti in maniera unilaterale da parte dell'Agenzia, l'eccessiva selezione delle commissioni, la scelta delle sedi di assegnazione e la nuova ondata di pensionamenti, hanno in gran parte vanificato gli effetti sperati.

Ma al di là delle scelte sui profili che ha fatto l'Agenzia e la sua discutibile gestione del concorso, è evidente che non si recupera la drammatica carenza di personale accumulata negli anni di blocco del turn over con un piano di assunzione ordinario.

Se si vuole rilanciare la funzione sociale ADM bisogna investire meno soldi in campagne pubblicitarie e più sul personale, finanziare un piano straordinario di assunzioni piuttosto che le fiction televisive….

Investire sul personale significa anche risolvere il problema del **salario accessorio.** Se il pubblico impiego in generale ha un salario di produttività inferiore a quello che aveva nel 2004, a causa dei tetti e dei tagli che si sono susseguiti in questi anni, i lavoratori delle Agenzie Fiscali subiscono da anni un "doppio taglio" di una parte delle risorse (quelle del decreto ex *comma 165)* che vengono prima tagliate a monte dal MEF e poi subiscono di nuovo gli stessi tagli a valle, una volta che le Agenzie ricevono i Fondi…..il risultato è che a fronte di più di 30 milioni stanziati ogni anno dal decreto si riescono a distribuire al personale solo 8 milioni.

Sul versante della quota incentivante la situazione non è diversa e la situazione potrebbe anche peggiorare dal venir meno delle risorse che la legge 40/2020 ha stanziato nell'ultimo triennio. La situazione è paradossale: la Convenzione ci assegna degli obiettivi e una quota incentivante nel caso li raggiungiamo ma, ad obiettivi raggiunti, gli incentivi non possono essere distribuiti al personale.

Per recuperare un minimo di credibilità al modello convenzionale dobbiamo quindi trovare il modo di fare uscire queste somme dalle casse dell'Agenzia e farle tornare in quella che è la loro destinazione naturale, visto che sono il frutto della produttività del loro lavoro: NELLE TASCHE DEI LAVORATORI.