



Unione Sindacale di Base

Entrate, aperto il confronto sui SAM, ma ora bisogna passare dalle buone intenzioni ai fatti!



Nazionale, 30/08/2024

L'apertura, dopo molti anni, del confronto sui Sam è di per sé una buona notizia, perché ha consentito non solo una discussione a 360 gradi e quindi la rappresentazione delle mille problematiche che riguardano queste lavorazioni, ma anche di proporre soluzioni oramai improcrastinabili.

Nel nostro intervento abbiamo ribadito il carattere usurante del lavoro ai Sam e concentrato l'attenzione sull'organizzazione del lavoro che costituisce il vero punto di caduta, unitamente a quegli atteggiamenti da parte di alcuni Direttori che contribuiscono ad invelenire il clima ed esasperare le condizioni di lavoro, trasformando i Sam in vere e proprie polveriere. E qui non poteva mancare il riferimento ai controlli a distanza che stanno avvenendo al Sam di Torino con annessi report dettagliati delle attività di ogni singolo lavoratore, rispetto ai quali abbiamo richiesto un intervento a livello centrale.

In tema di organizzazione del lavoro, stress correlato e malfunzionamenti organizzativi, abbiamo fatto espresso riferimento all'aumento dei carichi di lavoro con lavorazioni (le più disparate) che vengono puntualmente scaricate sui Sam, all'aumento degli obiettivi sotto il ricatto della valutazione, al frequente malfunzionamento degli applicativi, a una strumentazione oramai obsoleta, all'usura che produce una attività nella quale l'utenza oscilla tra il cittadino inferocito per il peggioramento delle condizioni sociali e professionisti

sempre più specializzati che pongono quesiti e problemi sempre più complessi che spesso poco hanno a che fare con l'attività di assistenza e trascinano, invece, nel campo della consulenza vera e propria.

Ma naturalmente non ci siamo limitati solo al piano della denuncia e della rappresentazione dei problemi.

Come USB abbiamo proposto soluzioni concrete, non limitandoci soltanto a chiedere un aumento dell'indennità ferma oramai da 15 anni (che ovviamente si rende necessaria) ma che non può costituire l'unica risposta poiché il nostro obiettivo non è monetizzare la cattiva organizzazione del lavoro.

Occorre, infatti, un piano di formazione che non sia relegato alla sola autoformazione, mettere in campo una ricognizione per predisporre un piano di mobilità del personale, e, soprattutto, una delimitazione delle competenze: su quest'ultimo punto abbiamo sottolineato la discrasia esistente tra una utenza iper specializzata e il lavoro dei colleghi che oramai sono costretti a barcamenarsi tra tutto lo scibile tributario, tra l'altro in continua evoluzione.

Insomma abbiamo messo al centro problemi e soluzioni che devono trovare un punto di incontro in un accordo che finalmente metta nero su bianco alcuni aspetti.

L'amministrazione, attraverso la Dott.ssa Caggegi e il Capo Divisione Servizi Dott. Savini hanno ribadito la strategicità dei Sam e la volontà di investire in queste strutture.

Per quanto concerne l'aspetto indennitario, l'amministrazione pur riconoscendo la necessità di un intervento lo colloca all'interno di una generale revisione dei criteri del FRD.

In particolare il Dott. Savini, pur ribadendo la necessità del carattere generale della formazione del personale, si è impegnato a rendere evidente all'esterno che la mission dei Sam deve consistere nell'attività di assistenza di primo livello e non nella consulenza specialistica, ad anticipare i tempi delle circolari e dei provvedimenti per mettere il personale in condizione di conoscere con anticipo gli orientamenti e le prassi da seguire, ed ha riconosciuto che sul tema della mobilità occorre intervenire, fermo restando la necessità di non svuotare le strutture.

Se queste buone intenzioni si tradurranno in realtà lo verificheremo già nella prossima convocazione alla quale abbiamo richiesto all'amministrazione di presentarsi con una proposta di accordo che recepisca le questioni che abbiamo portato al tavolo.

Infine a margine della riunione sono state forniti chiarimenti su alcuni temi.

Per quanto concerne le progressioni economiche terza tranche gli arretrati e

l'aggiornamento della retribuzione dovrebbero essere in pagamento ad ottobre, mentre per la quarta tranche e quindi la conclusione del ciclo precedente e l'avvio di un nuovo ciclo, a metà settembre dovrebbe esserci una nuova convocazione.

Per i passaggi di area in deroga la pubblicazione del bando dovrebbe avvenire a metà settembre.

L'accordo sulle posizioni organizzative è stato certificato quindi a breve vi sarà la stipula dell'accordo definitivo e, successivamente, verificate attività e posizioni su scala locale, saranno organizzate le nuove procedure.

Le assunzioni degli assistenti tecnici sono previste per ottobre con assegnazione nelle regioni più scoperte previa richiesta preferenza da parte dei vincitori.

Infine, per quanto concerne il telelavoro, recepite le istanze di correzione, l'Amministrazione sta procedendo all'esame prima di definire la graduatoria, mentre in tema di smart working in deroga (ci sono circa 600 istanze autorizzate) è in arrivo una circolare della DC per chiarire i criteri e snellire le procedure.

USB PI Agenzie Fiscali