



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**

**Coordinamento AGENZIA ENTRATE**

Via Soderini, 2 - 00186 Roma - tel. 06/32652551  
entrate.uilpa.it - [entrate@uilpa.it](mailto:entrate@uilpa.it)

Al Direttore Centrale del Personale  
Dott. Girolamo Pastorello

e, p.c. All' Ufficio Relazioni Sindacali

**Oggetto: Richiesta di confronto nazionale al fine di intraprendere concrete iniziative a tutela dei lavoratori che svolgono correttamente le attività professionali assegnate.**

*Gentile Direttore,*

la scrivente O.S., con la presente, si fa portavoce delle profonde preoccupazioni che sempre più diffusamente coinvolgono i lavoratori dell'Agenzia nell'ambito delle loro quotidiane attività professionali.

Numerose criticità, verificate e valutate dalla Scrivente, sono accadute e hanno coinvolto lavoratori onesti e professionalmente preparati.

La gravità dei fatti sta contribuendo a minare la fiducia dei lavoratori nei confronti dell'Agenzia che non pone adeguata attenzione nel tutelarli nel caso abbiano agito correttamente e professionalmente. Non da ultimo, tali circostanze, hanno avuto gravi ripercussioni sui medesimi lavoratori, in termini di carriera, economici e di immagine, giusto per segnalare quelli più evidenti.

Tali criticità non trovano la loro causa esclusivamente in circostanze "esterne" e correlate ad una "opinione pubblica" distorta che vede troppo spesso il lavoratore del fisco come un il soggetto a cui far espiare le colpe di un sistema fiscale ritenuto "oppressivo", ma derivano anche da scelte organizzative e da direttive dell'Agenzia che si sono dimostrate confliggenti o che spesso vengono applicate in modo distorto.

A ciò si aggiungono criticità imputabili ai sempre più numerosi casi di "incoerenti e pervasivi" controlli *Audit* e di procedimenti disciplinari non condotti nell'ambito della chiarezza e trasparenza amministrativa e di parità di trattamento.

**Appare ormai ineludibile fare chiarezza in merito alle garanzie che ha il lavoratore del fisco nella sua ordinaria e quotidiana attività professionale.**

**Quale sia il "grado" di responsabilità riferibile al procedimento amministrativo di cui è partecipe e quale responsabilità gli può essere addebitata quando, in ambito di "errore professionale" (non già di dolo, evidentemente), ha adempiuto a precise indicazioni del dirigente.**

**Quale tutela l'Amministrazione garantisce al lavoratore in merito alle attività giurisdizionali impropriamente e pretestuosamente intraprese nei suoi**

**confronti da alcuni contribuenti; ma anche quale tutela l'Agazia pone a garanzia del lavoratore in occasione dei controlli interni *audit* su una materia, quella tributaria, spesso imperniata su orientamenti giurisprudenziali ondivaghi e su atti di elevata discrezionalità amministrativa o che, per specifica previsione normativa, prevedono l'esclusione della "colpa" per errore professionale (es.: alcuni istituti "deflattivi" del contenzioso).**

La scrivente O.S., consapevole della complessità della tematica, propone a codesta Agenzia l'apertura di un confronto, a livello nazionale, che avrebbe il merito e la finalità di avviare iniziative condivise, atte a scongiurare il persistere delle descritte diffuse criticità nonché a rassicurare, ove si trovassero le adeguate soluzioni, i lavoratori nella loro quotidiana attività professionale.

Non si può, quindi, sottacere su alcuni casi accaduti diffusamente su tutto il territorio nazionale e che testimoniano ed esemplificano la problematica descritta.

E' accaduto in Puglia che, a seguito di un controllo interno *audit*, viene evidenziato che l'ipotesi di errore nell'ambito della discrezionalità tributaria decisoria era riferibile al direttore pro-tempore che, oltre ad essere il responsabile del procedimento, aveva sottoscritto l'atto e soprattutto aveva dato disposizioni scritte al capo team in merito al provvedimento. Risulta quindi sconcertante che venga sanzionato disciplinarmente il lavoratore di II area funzionale (mero esecutore delle disposizioni del direttore e del Capo team) e il Capo team, entrambi con pesanti sanzioni, per aver "partecipato" ad un procedimento amministrativo, giudicato non corretto (in specie: accertamento con adesione), ancorché in ottemperanza di una superiore disposizione.

Diversamente al direttore pro-tempore nessun procedimento è stato avviato!

Circostanze, queste ultime, che hanno indotto, in Puglia, la scrivente O.S. ad avviare uno stato di agitazione del personale quale preciso segnale di preoccupazione che i lavoratori, riuniti in assemblea, hanno voluto esprimere.

E' in Piemonte e Veneto che, da ultimo, alcuni colleghi, che hanno adempiuto al loro dovere, sono stati oggetto di querele personali o di azioni giudiziarie da parte di contribuenti che hanno inteso utilizzare in modo "intimidatorio" strumenti di difesa giuridica che l'ordinamento pone a disposizioni del cittadino non certamente per tali distorte finalità.

Elevata è, quindi, la preoccupazione dei colleghi e ciò è emerso evidente nelle varie assemblee che si sono tenute nelle varie realtà (Torino, Padova, ecc.) in cui forte è stata la richiesta di tutela e garanzia rivolta all'Amministrazione.

Inoltre, è in più regioni che vengono impartite ai funzionari disposizioni che prevedono l'archiviazione di "elementi di maggiore imposta accertata" (anche di annualità in scadenza) e quantificata non già in sede "preventiva di analisi del rischio" ma dopo l'esperienza di tutte le fasi istruttorie.

Tali disposizioni, non sono riferibili ad elementi effettivi e specifici ai fini dell'archiviazione (es.: non sostenibilità della pretesa erariale, ecc.). Di fatto, tali disposizioni sarebbero emanate al solo fine di "certificare" il risultato del dirigente nel senso di mancato sfioramento del limite numerico del raggiungimento degli obiettivi (es.: min. 95% max 105%). In pratica, anziché legare l'azione tributaria alla proficuità della stessa agendo in

sede di pianificazione dei controlli e utilizzando gli strumenti e le direttive in materia di analisi e selezione, si legherebbe l'azione amministrativa al "numeretto" degli obiettivi assegnati ai dirigenti al fine di far risultare "asetticamente" una positiva loro valutazione dei risultati in "SIRIO" (sistema di valutazione dei dirigenti).

**Per contro la responsabilità resta a carico dei funzionari i quali, in presenza di controlli *audit*, come quelli prima descritti nel caso della Puglia, sarebbero pesantemente sanzionati pur se il loro agire fosse avvenuto in base alle richiamate superiori disposizioni dirigenziali.**

**Tutto ciò in un contesto di blocco totale da anni del turn over, aggravato da obiettivi sempre più elevati.**

**Condizione quest'ultima che impone la necessità di misurare lo stress da lavoro nei documenti di rischio e anche di questo si chiede una verifica generale in tutti gli uffici.**

Insomma, sembra proprio che quanto descritto sia stato assunto a "sistema" nell'ambito della nostra Agenzia.

Per questo, è indispensabile prevedere costruttivi incontri a livello nazionale in cui le OO.SS. possano assumere, oltre al ruolo di denuncia, quello di fattivo apporto e proposta. In tal senso è auspicabile anche la presenza di qualificati rappresentanti dell'Agenzia in materia di Accertamento, *Audit*, Contenzioso del lavoro e disciplinare, Pianificazione e Controllo, ecc..

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Roma, 16 dicembre 2013

Il Coordinatore Generale  
UIL PA Agenzia delle Entrate  
*Renato Cavallaro*