



DOCUMENTO POLITICO PER
L'ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA
DI
*AGENZIA DELLE
ENTRATE-RISCOSSIONE*

SOMMARIO

PREMESSA	3
LA CGIL E LA QUESTIONE FISCALE	4
LA FISAC IN AGENZIA DELLE ENTRATE-RISCOSSIONE	6
LE PROSPETTIVE DELL'ENTE	7
IL CCNL E IL CIA	8
LO SMART WORKING	8
LA DIGITALIZZAZIONE	9
IL FONDO DI PREVIDENZA NAZIONALE	10
RISCOSSIONE SICILIA	10

PREMESSA

Annus horribilis il 2020 ed anche il 2021 non si è presentato meglio: la pandemia ha sconvolto il mondo e innescato cambiamenti che porteremo con noi per molto tempo.

L'intervento dello Stato si è intensificato in questo periodo: dal supporto alle categorie in crisi al potenziamento della cassa integrazione, dagli interventi in favore delle famiglie alla sanità pubblica, dimostratasi proprio nella pandemia fondamentale e non sostituibile da quella privata.

L'intervento pubblico ha però un costo, coperto con disavanzi di bilancio record, che prima o poi dovremo iniziare a pagare, come gli interventi monetari della BCE a supporto di Stati e aziende: interventi difficili da invertire, soprattutto con un mercato del lavoro immobile e con aziende che vivono di sussidi pubblici, tutti fattori che fanno pensare ad uno scenario di crisi di non breve durata.

La crisi ha aperto ancor più la forbice tra ricchi e poveri, sia tra gli Stati – il FMI ritiene che il cosiddetto terzo mondo rischia di tornare indietro di 10 anni – sia tra le persone: i più colpiti sono i più deboli, e tra questi le più colpite sono le donne, sia perché maggiormente impiegate nei settori in difficoltà sia perché hanno dovuto farsi carico dell'ulteriore lavoro di cura durante i lockdown.

La trasformazione del lavoro ha subito un'accelerazione notevole: mentre il commercio ha perso nel 2020 il 5,4%, con la chiusura di molti esercizi, gli acquisti on line sono cresciuti nell'ultimo anno del 15,4% (fonti Istat), determinando una significativa offerta di posti di lavoro, purtroppo spesso a bassa retribuzione e precari; la limitazione del contatto fisico si è risolta con una spinta alla meccanizzazione di molte funzioni e servizi.

La vera rivoluzione è rappresentata senza dubbio dallo smart working, anche se in realtà si è trattato di un'applicazione massiva di lavoro da remoto: secondo uno studio dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano nella fase più acuta del coronavirus ci sono stati 6,58 milioni di smart workers (2,11 milioni nelle grandi imprese, 1,85 milioni nella Pubblica Amministrazione, 1,13 milioni nelle Piccole e medie imprese, 1,5 milioni nelle microimprese), oltre dieci volte più dei 570mila censiti nel 2019.

Anche in questo caso non è tutto oro quello che luccica, perché accanto al miglioramento delle proprie competenze digitali e alla tutela della salute, i lavoratori hanno riscontrato senso di isolamento, difficoltà a disconnettersi e a mantenere un equilibrio tra vita privata e professionale: tuttavia "l'emergenza Covid19 ha accelerato una trasformazione del modello di organizzazione del lavoro che in tempi normali avrebbe richiesto anni" - dice Mariano Corso, Responsabile scientifico dell'Osservatorio. "Ora è necessario ripensare il lavoro per non disperdere l'esperienza di questi mesi e per passare al vero e proprio smart working".

Il terremoto del Covid 19 potrebbe lasciarci anche una nuova globalizzazione.

Con la chiusura delle fabbriche in Cina a inizio pandemia, Stati e Aziende hanno compreso il pericolo di dipendere in toto dal colosso asiatico per le forniture: importazioni da altre aree ed investimenti sulle produzioni nazionali sono le nuove sfide del futuro.

Sfida che riguarderà anche la tutela dell'ambiente perché la pandemia ci ha fatto capire che il mondo è fragile e la ripresa economica non potrà che tenerne conto, con scelte conseguenti e consapevoli.

Questo Congresso rappresenta un momento molto importante per la democrazia partecipata all'interno della nostra Organizzazione: il protagonismo ed il lavoro degli uomini e delle donne della Fisac, sostenuto dalla Federazione Nazionale e dalla nostra Confederazione, ha portato come risultato la messa in sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro famiglie e la tenuta complessiva dei livelli occupazionali e delle retribuzioni.

Il futuro che abbiamo di fronte sarà impegnativo dal punto di vista generale e sindacale, dati gli appuntamenti e gli impegni che ci attendono.

La consapevolezza che questo Congresso si colloca in un momento di rinascita ci sprona ad affrontare con determinazione le importanti sfide del futuro.

“L'inizio è la parte più importante del lavoro” (Platone).

LA CGIL E LA QUESTIONE FISCALE

I sistemi fiscali di tutti i paesi devono oggi affrontare sfide non facili a causa della globalizzazione, della concorrenza fiscale, del cambiamento della tecnologia, della variazione nella distribuzione del reddito, ecc.

Trascorsi 20 anni dall'ultima riforma organica, sarebbe necessaria una revisione profonda a partire innanzitutto da una piena attuazione dell'art. 53 della Costituzione, cioè del principio della progressività del sistema tributario, atteso che già ora il prelievo IRPEF si concentra su poche categorie di reddito, e che i redditi da lavoro dipendente e assimilati e da pensione rappresentano l'82,3% del reddito complessivo dichiarato, e accantonando definitivamente la malsana idea della Flat Tax.

Il Paese ha bisogno di una riforma fiscale complessiva, che non si limiti solo ad un tassello del sistema (le imposte sul reddito delle persone e delle imprese) senza affrontare, di concerto ed in maniera armonizzata, il tema delle imposte indirette, quelle sul patrimonio, quelle sui passaggi di ricchezza, cioè una riforma articolata secondo criteri di progressività, redistribuzione e lotta contro le disuguaglianze, affrontando con forza l'evasione e l'elusione fiscale.

La riforma dell'Irpef deve essere contenuta all'interno di un ragionamento complessivo sul sistema fiscale, rivedendo da un lato la base imponibile e dall'altro il sistema di aliquote e scaglioni con l'obiettivo di ridurre l'imposizione fiscale su lavoratori dipendenti e pensionati.

E' necessario detassare gli incrementi contrattuali, aumentando così immediatamente i redditi dei lavoratori; rimodulare e semplificare le spese fiscali, talora obsolete ed inefficaci; rivedere in maniera organica la tassazione locale, perché non diventi un ulteriore eccessivo aggravio per i cittadini; armonizzare almeno a livello europeo la tassazione delle imprese

per evitare la concorrenza fiscale all'interno dell'Unione, e introdurre webtax e ttf (tassa sulle transazioni finanziarie ad altissima frequenza).

Una eventuale rimodulazione dell'IVA dovrà essere premiante per i beni di prima necessità e quelli di uso esteso per le famiglie ed essere ricondotta all'utilizzo dei pagamenti elettronici, perché l'IVA è l'imposta più evasa: il divario dell'IVA è tra i più elevati dell'Unione.

Le basi imponibili meno penalizzanti per la crescita, come il patrimonio e i consumi, sono sottoutilizzate, vi sono dunque margini per alleggerire il carico fiscale sul lavoro e sul capitale senza gravare sul bilancio dello Stato.

E' quindi urgente riformare il sistema, considerando l'eccezionale situazione che stiamo vivendo a causa della pandemia e che determinerà importanti conseguenze sul sistema economico del Paese: già nel 2019 il Consiglio dell'Unione Europea raccomandava all'Italia di rivedere un sistema fiscale che gravava pesantemente sui fattori di produzione, lavoro e capitale, a scapito della crescita economica, scoraggiando l'occupazione e gli investimenti.

L'emergenza sanitaria ha completamente modificato la nostra economia con una drammatica caduta del PIL e con ripercussioni sull'occupazione, sul reddito e in generale sul sistema Paese: le diseguaglianze, hanno raggiunto negli ultimi anni dimensioni preoccupanti tanto che l'ultima indagine di Banca d'Italia sottolineava come il 5% delle famiglie possiede il 40% della ricchezza privata totale del Paese.

Al centro dell'azione del Governo si deve porre una seria lotta all'evasione fiscale, una piaga storica che rappresenta il più grande ostacolo ad ogni riforma, perché i dati su cui costruire la redistribuzione del carico fiscale ne sono falsati.

Certamente l'evasione non è prerogativa del nostro Paese, ma in termini assoluti il Paese europeo con evasione fiscale più alta è di gran lunga l'Italia: secondo le stime della relazione sui reati finanziari, l'evasione e l'elusione fiscale approvata il 26 marzo dal Parlamento Europeo, i mancati pagamenti dovuti al fisco ammontano a 190,9 miliardi di euro l'anno. A seguire troviamo la Germania, con 125,1 miliardi, e la Francia, con 117,9 miliardi.

Anche la prima posizione per evasione fiscale pro capite in Europa spetta sempre all'Italia, con una media di 3.156 euro l'anno a persona.

La lotta all'evasione fiscale deve diventare un elemento strutturale del funzionamento del Paese: utilizzare tracciamento di tutti i flussi di dati dei contribuenti, implementare l'utilizzo della moneta elettronica, sviluppare il third party reporting (certificazione da terze parti), affinché i dati della dichiarazione fiscale non siano esclusivamente autodichiarati, ma incrociati in automatico con quelli comunicati da clienti, fornitori, intermediari finanziari, rafforzando le dotazioni strumentali e incrementando l'organico di Agenzia delle Entrate-Riscossione e delle altre Agenzie (Entrate, Dogane).

L'analisi dei Big Data, possibile e perfettamente legale per operatori privati sul web, diventa una corsa a ostacoli per lo Stato, vincolato più che rigidamente alla tematica della privacy: potrebbe avere un impatto gigantesco nella lotta all'evasione, anche solo per la sua funzione di dissuasione preventiva.

Va da sé che la politica dei condoni non trova spazio in questa visione: per quanto sia giustificabile una linea politica che cerchi di dare ristoro a famiglie ed imprese in difficoltà, si

capisce decisamente meno il ricorrere a condoni il cui unico effetto è mortificare la massa di contribuenti e aziende che, con sacrifici e fatica, paga regolarmente il dovuto.

Per affrontare una sfida inedita è necessario un nuovo modello di sviluppo capace di leggere ed interpretare questa fase, anche attraverso un sistema fiscale che possa essere contemporaneamente uno strumento di redistribuzione, come pure un fattore di innovazione ed equità: in questo scenario è fondamentale il duplice ruolo del settore della riscossione, sia di deterrenza nei confronti degli evasori, che di recupero di risorse, mai come in questo frangente tanto necessarie al Paese.

LA FISAC IN AGENZIA DELLE ENTRATE-RISCOSSIONE

La pandemia ha condizionato pesantemente anche il nostro settore.

Il Governo nell'adottare provvedimenti legislativi che contenevano misure urgenti di sostegno economico per le famiglie e le imprese, ha nel corso del 2020, previsto specifiche disposizioni riguardanti la sospensione dell'attività di riscossione a partire dal mese di marzo, che poi di fatto è stata procrastinata nel corso di tutto l'anno con i vari D.L. che si sono susseguiti, fino all'ultima proroga ora prevista al 30 giugno 2021.

A seguito del blocco delle attività, l'Ente ha chiuso tutti gli sportelli che sono stati gradualmente riaperti a partire dal 15 di giugno 2020, prevedendone l'attività solo su appuntamento e attivando nel frattempo canali telematici adibiti sia alle informazioni, che ai pagamenti.

L'azione sindacale negoziale, unitamente al lavoro messo in campo dagli RLS, ha consentito di adottare con rapidità le misure idonee ad affrontare la pandemia.

Negli ultimi 15 mesi a causa del perdurare dello stato di emergenza, l'attività sindacale è stata svolta dai nostri RSA sui territori, anche attraverso lo svolgimento di assemblee da remoto, mentre con l'attività negoziale ci siamo posti fin da subito l'obiettivo primario della salvaguardia della salute dei colleghi, unitamente alla salvaguardia delle retribuzioni.

Particolarmente significativo dal punto di vista del confronto con l'Ente sul tema della messa in sicurezza dei lavoratori, è stato l'individuazione del lavoro agile come strumento da adottare in via ordinaria per limitare la presenza fisica ai soli colleghi che svolgevano attività indifferibili da svolgersi in presenza.

Anche grazie al lavoro degli RLS, si sono create le condizioni per la firma del protocollo di sicurezza dell'Ente (13/5/20), all'interno del quale sono state definite tutte le misure di sicurezza da applicare: DPI, distanziamento, criteri di rotazione, esenzione per i lavoratori fragili, attenzione alla genitorialità e alla maggiore distanza.

Ulteriore importante risultato sul fronte contrattuale è stato inoltre il raggiungimento dell'accordo sul premio aziendale (Vap) di competenza dell'anno 2020 da erogare ai colleghi a giugno di quest'anno.

Dal punto di vista organizzativo, ci confermiamo la terza organizzazione sindacale all'interno dell'ente dopo First e Uilca con un andamento costante nel numero degli iscritti.

La possibilità di accedere alla pensione anticipata, cosiddetta "quota 100", chiarita dall'INPS a fronte delle forti rivendicazioni sindacali, sta determinando l'uscita di diversi colleghi e conseguentemente di iscritti, che dovremo recuperare attraverso una forte azione di proselitismo rivolta anche alle aziende minori del settore, che stiamo monitorando e censendo costantemente.

L'ingresso di Unisin al primo tavolo, avvenuto all'inizio dell'anno dopo un percorso di verifica politico-sindacale, potrebbe determinare una rimodulazione degli assetti della compagine sindacale che dovremo verificare a partire dai prossimi appuntamenti negoziali.

Il progetto "SUPERABILE" a supporto delle disabilità, il piano di formazione organizzato a favore dei dirigenti sindacali del settore, il corso specifico per gli RLS, l'avvio del progetto relativo alle "questioni di genere" e l'ormai consolidato servizio di calcoli delle previsioni pensionistiche sono un buon punto di partenza da sviluppare nel prossimo futuro per qualificare la nostra azione sindacale e per fornire servizi sempre più puntuali ai nostri iscritti.

Compito di questo Congresso è quello di eleggere il gruppo dirigente del futuro, tenendo presenti alcuni principi fondamentali: la competenza, la parità di genere, il rinnovamento e l'esperienza.

LE PROSPETTIVE DELL'ENTE

Quando si parla di prospettive della Riscossione non si può non prendere in considerazione il "nuovo mondo" che si è aperto a febbraio 2020 e quanto la pandemia ha inciso e inciderà nel futuro sull'attività dell'Ente.

L'esercizio 2020 che, a causa del blocco delle attività si sarebbe concluso in perdita, in quanto sono stati sospesi i versamenti e le attività di riscossione, ha raggiunto il pareggio di bilancio solo grazie all'intervento dello Stato, che ha messo a disposizione dell'Ente un contributo di 450 mln di euro, contenuto nel DL rilancio "per garantire nel triennio 2020-2022 l'equilibrio economico, gestionale e finanziario di Agenzia delle Entrate-Riscossione", già ampiamente utilizzato.

Si pone dunque la necessità di addivenire ad una soluzione strutturale, superando il sistema dell'aggio, e valutando l'adeguamento del sistema di remunerazione di ADER alla sua natura pubblica, attraverso la previsione di uno stanziamento annuale a carico del bilancio dello Stato, che assicuri all'Ente l'equilibrio economico-finanziario e garantisca la messa in sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

IL CCNL E IL CIA

Il rinnovo del CCNL rappresenta un obiettivo primario, avendo sempre più chiara la connessione temporale tra i tempi di rinnovo del contratto della pubblica amministrazione, segnatamente della Agenzia delle Entrate, e quello del nostro settore.

Un contratto post pandemia che risponda a tutte le nuove sfide che il futuro ci presenterà e che già si intravedono: Digitalizzazione, Inclusione, Innovazione Tecnologica, Diritto alla Disconnessione, Occupazione, Nuove Professionalità, Corrispondenza tra il livello di inquadramento/retribuzione ed il livello di responsabilità, Orario di lavoro, Formazione, Salario e Tutele, Ricambio generazionale.

Il 31 dicembre 2020 è inoltre scaduto il Contratto Integrativo Aziendale (CIA), la cui applicazione è stata prorogata in attesa del rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.

Un ragionamento specifico merita il premio aziendale (VAP): si tratta di salario variabile che è percepito dai colleghi come retribuzione stabile, motivato da prassi largamente consolidate, utilizzato per colmare in parte il divario salariale creatosi, per effetto della Legge 122, col nostro settore di riferimento storico.

LO SMART WORKING

Scaduto l'accordo sperimentale preesistente, abbiamo la necessità di negoziare per il futuro le condizioni di lavoro in smart working con maggior garanzia per le lavoratrici ed i lavoratori che ne vorranno far richiesta.

La Legge 81/2017 che ha introdotto lo S.W. demanda all'accordo individuale fra lavoratore/lavoratrice e datore di lavoro una serie di importanti contenuti che devono regolare la concreta attuazione dello S.W. tra cui: il diritto alla disconnessione, i limiti del potere di controllo e disciplinare datoriale, l'attuazione di tutele previste riguardo alla salute e sicurezza, le caratteristiche della dotazione strumentale fornita al lavoratore per poter lavorare fuori sede, e le regole per la sua manutenzione,

la previsione che l'orario di lavoro giornaliero non può superare quello previsto dal CCNL applicato all'impresa.

Serve agire cercando di ripristinare le tutele temporaneamente sospese dalla legislazione di emergenza, a partire dall'obbligo dell'accordo individuale, predeterminando e condividendo in anticipo con la contrattazione i contenuti dei singoli accordi individuali che verranno sottoscritti.

Sarà quindi necessario prevedere nell'accordo la volontarietà in entrata e in uscita dallo S.W., cercando di allargare al massimo la platea dei lavoratori, la definizione dei tempi di riposo definendo nastri orari, la necessità che l'Ente fornisca la strumentazione per l'effettuazione della prestazione in S.W., la garanzia del diritto alla disconnessione, le forme

di esercizio del potere di controllo dell'Ente nel rispetto di quanto previsto all'art. 4 della L.300/70, il diritto all'apprendimento permanente.

Nonostante il diniego aziendale, consapevoli dell'importanza che ricopre tra i colleghi, sarà importante confermare la richiesta relativa all'erogazione del buono pasto, al ristoro per le spese sostenute (energia elettrica, gas, collegamento internet, ecc). A queste materie se ne aggiungono altre che attengono per esempio alla sicurezza delle reti, la conservazione dei dati, la tutela della privacy, la salute e sicurezza, l'accessibilità e la fruizione dei diritti sindacali, il coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi cui sono legate le erogazioni dei premi di risultato, il riconoscimento, in termini di inquadramento, dell'accrescimento delle professionalità.

L'accordo dovrà prevedere l'alternanza tra presenza fisica in sede e S.W., per evitare che chi lavora da remoto perda il contatto con la sua realtà lavorativa e con i colleghi. E' oramai abbastanza consolidata la convinzione che non siamo di fronte ad un passaggio transitorio, bensì ad un elemento destinato a diventare organico ad un nuovo modello di organizzazione del lavoro che potrebbe assumere caratteri di strutturalità e che dovremo governare attraverso la pratica negoziale.

LA DIGITALIZZAZIONE

La Digitalizzazione è una delle tante sfide imposte dal nostro secolo, vuol dire adattare tutti i processi aziendali alle esigenze imposte dall'era digitale, dove velocità d'esecuzione ed efficienza rivestono ruoli cruciali: è un percorso complesso, che richiede un cambio di mentalità e di organizzazione aziendale necessario per rispondere alle sempre più pressanti richieste dei contribuenti.

E' necessario investire nella Digitalizzazione con tecnologie capaci di rendere i processi aziendali più fluidi, efficienti e veloci.

La sfida è quella di eliminare la carta dagli uffici, con documenti che vengono creati, elaborati e archiviati all'interno di computer e dispositivi elettronici. Bisogna pensare ad un nuovo modo di comunicare all'interno di una rete aziendale in cui i documenti siano facilmente accessibili e condivisibili.

La Digitalizzazione si rivela quindi una scelta necessaria, capace di apportare tanti vantaggi per l'azienda e per i dipendenti, ma anche molti rischi. Se da un lato, vuol dire miglioramento della performance, dall'altro comporta rischi sul controllo a distanza del dipendente e riduzione della forza lavoro. Il rischio è che le macchine prendano il posto delle lavoratrici e dei lavoratori sostituendosi a loro con minori costi e quindi in maniera più vantaggiosa per le aziende.

L'uso della digitalizzazione deve essere intelligente, di supporto ai dipendenti ed alle aziende non di sostituzione della figura del lavoratore.

IL FONDO DI PREVIDENZA NAZIONALE

Rappresenta una battaglia storica della Fisac, per la tenacia e la competenza mostrata dalla nostra organizzazione, *compreso il livello Confederale*, ma soprattutto perché è un tema che impatta fortemente sulla qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori del settore che, in un futuro da pensionati, potrebbero vivere questa condizione della vita con una maggiore serenità economica, in considerazione dell'abbattimento delle prestazioni pensionistiche generali previste dalla Riforma Dini del 1995.

Dopo decenni di iniziative sindacali, interlocuzioni politiche ed istituzionali, speranze spesso disattese, un primo passaggio importante è stato realizzato dalla **Legge 225/2016** che, nell'ambito della più generale riforma della Riscossione, *segnatamente nel passaggio da Equitalia all'EPE "Agenzia delle Entrate – Riscossione"*, garantiva la conservazione della posizione previdenziale maturata da ciascun dipendente e demandava ad apposito decreto del Ministro del Lavoro l'individuazione delle modalità di utilizzazione delle risorse del Fondo di previdenza esattoriale. Il **Decreto del Ministro del Lavoro Poletti, datato 8 maggio 2018**, determinava che le risorse del Fondo esattoriale sarebbero state finalizzate alla costruzione di una pensione aggiuntiva a quella generale obbligatoria.

Oggi, dopo ulteriori 3 anni di attesa dalla Riforma Poletti, siamo forse giunti alla meta.

A fine maggio la Confederazione ci ha comunicato che è stata inviata al Ministero del Lavoro per la bollinatura la circolare applicativa della riforma del Fondo: i contributi versati saranno utilizzati per costituire una pensione aggiuntiva all'AGO, pensione che sarà corrisposta a fronte del raggiungimento del requisito di vecchiaia o di pensione anticipata ordinaria.

La prudenza dopo le tante, troppe delusioni degli anni e dei mesi scorsi è d'obbligo, ma possiamo affermare, *se dovesse essere confermato nei tempi e nei contenuti quanto anticipato dai referenti INPS*, di aver raggiunto un risultato importante, storico, nient'affatto scontato.

RISCOSSIONE SICILIA

La storia del passaggio di funzioni e del personale di Riscossione Sicilia in AdER è stata una lunga battaglia, che ha visto protagonisti la Cgil Nazionale e Regionale Sicilia, la Fisac Nazionale e Regionale Sicilia gli iscritti e tutti i lavoratori, durante la quale abbiamo perseguito, con perseveranza e forza, l'idea che la riscossione dovesse essere gestita da un unico soggetto.

Il sindacato è stato un punto di riferimento anche delle istituzioni e della politica, rappresentando gli interessi, non solo dei dipendenti del settore, ma anche di tutti i cittadini siciliani.

Resta adesso da compiere l'ultimo fondamentale passo, che consiste nella emanazione della norma nazionale che definisca il passaggio dei compiti e del personale di Riscossione Sicilia Spa nell'Ente AdER, così come è già accaduto per Equitalia S.p.A

Con il decreto Ristori bis termina la controversa storia della riscossione in Sicilia. Il Decreto, in attesa di essere convertito in Legge, prevede il passaggio effettivo di Riscossione Sicilia in AdER dal primo ottobre 2021, uno stanziamento di 300 milioni a favore di AdER e la garanzia dei livelli occupazionali.

Roma, 27 maggio 2021

Presentato e Firmato dalle compagne e dai compagni della Segreteria Nazionale

Mario Cerminara

Enrica Diamanti

Alessandra Genco

Emanuela Luraschi

Gennaro Patera

Simona Ponzano