



AGENZIA DELLE ENTRATE INCONTRO DEL 29.01.2026 – PIAO 2026/2028

Nella giornata di ieri si è svolta la riunione di presentazione del PIAO 2026–2028 dell'Agazia delle Entrate.

La Funzione Pubblica CGIL, non avendo sottoscritto - come noto - il CCNL Funzioni Centrali 2022–2024 per mancato recupero del potere d'acquisto perso dagli stipendi, ha partecipato all'incontro in qualità di RSA della dirigenza.

Ciò non ci ha comunque impedito di segnalare e proporre spunti sugli importanti temi trattati nel PIAO, che incidono direttamente sulle condizioni di lavoro e sull'organizzazione delle attività di tutto il personale, dirigente e non dirigente.

1. Immobili, spazi di lavoro e benessere organizzativo

Nel PIAO viene ribadita attenzione alla gestione del patrimonio immobiliare ed all'efficientamento energetico.

Abbiamo evidenziato criticità legate allo stato di molti immobili, degli impianti mal funzionanti, degli arredi e alla capienza degli uffici, con ricadute su salute e sicurezza. È stata inoltre richiamata la necessità di rafforzare le convenzioni (asili, anche interni, parcheggi, navette e trasporti pubblici) e il ruolo del mobility manager.

Ottimi gli spunti contenuti nel PIAO, ma riteniamo che occorra essere conseguenti per essere credibili e seriamente attrattivi. Il nodo è come sempre quello delle risorse, rispetto alle quali abbiamo chiesto informazioni, che l'Amministrazione non ha dettagliato nella sua replica.

2. Organici, carichi di lavoro e nuovi ingressi

Persistono, in alcuni uffici, carenze di personale rispetto agli obiettivi, al lavoro da svolgere.

Abbiamo invitato l'Agenzia a fare una seria riflessione sulla distribuzione territoriale del personale e chiesto chiarimenti su tempi e modalità dei nuovi concorsi (info in calce) e una programmazione più aderente ai fabbisogni reali.

3. Valorizzazione del personale e percorsi di carriera

È stata ribadita la necessità di valorizzare il personale interno con una procedura di progressioni verticali dall'Area Assistenti a quella Funzionari, di attivare la Quarta Area e di favorire i percorsi di accesso alla dirigenza per il personale interno, dando particolare risalto alla formazione specialistica di lavoratrici e lavoratori dell'Agenzia delle Entrate..

4. Obiettivi, qualità del lavoro e organizzazione

In alcune realtà la sproporzione tra carichi e risorse compromette la qualità del lavoro. Il PIAO richiama l'importanza di assicurare uno standard di qualità elevato ma la realtà a volte è un'altra: per raggiungere gli obiettivi si corre e si sacrifica la qualità e talvolta persino la prassi interna codificata.

Sono stati chiesti interventi su programmazione delle lettere di compliance, per evitare impatti significativi sugli UU.TT. in alcuni momenti dell'anno e di richiamare l'attenzione sulle corrette procedure di assegnazione delle lavorazioni (anche in chiave anticorruzione) e rafforzamento delle verifiche di identità dell'utenza nei servizi da remoto.

5. Innovazione, lavoro agile e contenzioso

Accolta positivamente l'introduzione della quinta area strategica, quella del Contenzioso e Riscossione, è stata a tal riguardo sollecitata una maggiore interlocuzione con le Corti di Giustizia per favorire le udienze da remoto. Tale modalità, in particolare laddove richiesta dagli uffici, può rivelarsi un'opzione utile nell'organizzazione del lavoro e nell'ottimizzazione dei tempi, sgravando di disagi e costi colleghe e colleghi.

Sul lavoro agile, i dati dicono che l'istituto è diffuso ma vengono svolte in agile appena il 24% delle ore totali. **Tale dato mostra che l'istituto se pur diffuso non è ampio (meno di 1/3) e che va inoltre garantito anche a dirigenti e POER, superando dinieghi immotivati, che abbiamo riscontrato in alcune realtà.**

Crediamo sia opportuno un aggiornamento professionale per la dirigenza e uno sforzo ulteriore da parte dell'Amministrazione tutta per virare con convinzione verso nuovi e più attuali modelli organizzativi, che peraltro crediamo favoriranno la retention del personale, come lo stesso PIAO sottolinea.

6. Formazione e premio di produttività

Sotto tale profilo abbiamo osservato che la formazione deve essere considerata tempo di lavoro e pesata negli obiettivi.

Non sottrarre dal calcolo ore lavoro/pezzi il tempo impiegato nella formazione (in aula, video o affiancamento) significa programmare di fatto arretrato, che non possiamo permetterci.

Nel 2025 sono state svolte più di 46 ore medie pro-capite, che rapportato al numero complessivo di dipendenti dell'Agenzia restituisce un totale di ore impiegate in attività importantissime (formazione) ma non consentite ai fini degli obiettivi. Vanno sottratte a monte per assegnare obiettivi coerenti.

Servono inoltre percorsi concreti su AI, nuovi modelli organizzativi, lavoro agile e pari opportunità.

Sull'importante tema del recupero del taglio al salario accessorio, come già detto in precedenza è arrivato un primo risultato – da verificare negli effetti – della pluriennale vertenza Fisco, con l'emendamento approvato in legge di bilancio.

Abbiamo chiesto se gli attuali obiettivi prevedano già un surplus e chiesto chiarimenti su criteri di calcolo e tipologie di gettito considerate. Allo stato attuale, mancando anche il propedeutico atto d'indirizzo del Ministro dell'Economia, l'Agenzia rimane in attesa.

p. RSA FPCGIL

Dirigenza Agenzia Entrate
Paolo Falcone – Riccardo Rattini

il Coordinatore Nazionale FPCGIL

Agenzia Entrate
Florindo Iervolino

Informazioni su concorsi e scorrimenti di graduatoria

(dati emersi dall'incontro sul PIAO)

Durante l'incontro sono emerse alcune informazioni generali su concorsi e scorrimenti di graduatoria. Le tempistiche non sono sempre definibili, perché legate alle autorizzazioni di legge.

Scorrimenti e assunzioni già autorizzate (distribuzione sulle graduatorie concorsi 2025 non ancora definita)

CONCORSI 2025

- Scorrimento 1.055 unità: a valere del concorso per 2700 Funzionari, previsto ulteriore scorrimento nel primo quadrimestre 2026 e definizione distribuzione regionale (si terrà prioritariamente conto delle fuoriuscite di interni). Prima si completeranno tutte le assunzioni da bando, incluso concorso 350 con assunzioni a valere sul mese di gennaio 2026

- Scorrimento 628 unità (già autorizzata): ulteriore tranches di assunzioni da effettuare sui concorsi del 2025. Il concorso 350 ha già avuto ampliamento posti fino a 405 e rientra tra le selezioni che potranno attingere allo scorrimento (i posti fino a 405 unità in parte ricompresi nei 1.055 e in parte nei 628).

- Assunzione 300 Assistenti RIPAM: autorizzata.

Tutte le assunzioni sopra indicate risultano formalmente autorizzate.

Le altre dipendono da nuove autorizzazioni.

CONCORSI 2026

- 400 Funzionari
- 335 Assistenti

Mobilità

- 173 Assistenti da mobilità intercompartimentale
- In attesa di autorizzazione dei fondi

Turn over 2026

- Circa 100 assunzioni da scorrimenti
- Circa 400 + 335 da nuovi concorsi

Dirigenza

Reclutamento previsto, con quote di riserva:

- per personale interno, con almeno 5 anni di anzianità
- per personale con incarico ex art. 19, co. 6. d.lgs 165/2001 (e 5 anni anzianità)
- ulteriore quota a concorso pubblico

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |