



Promozioni e sistema premiante: è il momento di passare dalle parole ai fatti

Un sistema premiante che non valorizza il personale

Anche quest'anno si rincorrono le indiscrezioni sull'avvio del procedimento premiante che porterà alla delibera delle promozioni di carriera per il Personale di AdE-R. Se fossero confermate le notizie che stanno circolando, ci troveremmo ancora una volta davanti a un'occasione mancata: poche promozioni, risorse limitate e, soprattutto, un sistema che continua a non valorizzare adeguatamente il merito e le professionalità presenti nell'Ente.

È una situazione che non può essere considerata fisiologica.

L'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori

Quest'anno, peraltro, il procedimento promotivo arriva al termine di un periodo assai complesso. Le lavoratrici e i lavoratori di Agenzia delle Entrate-Riscossione hanno garantito, anche nel 2025, il pieno raggiungimento ed anzi il superamento degli obiettivi dell'Ente con enorme difficoltà, continuando a lavorare per mesi in fortissimo sotto-organico: le numerose cessazioni per pensionamento, infatti, non sono state nemmeno parzialmente compensate dalle nuove assunzioni visto il gran numero di defezioni registrate tra i vincitori della selezione. Questo ha comportato un duplice impegno per il Personale già in servizio: i colleghi hanno dovuto farsi carico del lavoro lasciato scoperto dalle uscite non sostituite e, contemporaneamente, dedicato tempo, energie e professionalità all'affiancamento e alla formazione dei nuovi assunti, trasferendo competenze essenziali per consentirne un rapido inserimento operativo e garantire la continuità e la qualità del servizio. Uno sforzo straordinario che ha richiesto senso di responsabilità, disponibilità e spirito di squadra e che merita di essere riconosciuto anche attraverso un sistema premiante più ampio, più coraggioso e realmente capace di valorizzare il contributo delle persone.

Per questo chiediamo con forza che il numero delle promozioni sia significativamente superiore rispetto agli anni precedenti e che vengano stanziati risorse adeguate, in linea con quanto altre amministrazioni fiscali stanno facendo attraverso consistenti investimenti nello sviluppo sia economico che professionale.

Per troppo tempo il sistema premiante è stato relegato ai margini delle politiche del Personale, quasi fosse un tema secondario. Solo la costante pressione delle scriventi Organizzazioni Sindacali ha riportato l'attenzione sulla necessità di valorizzare il lavoro delle persone, ricordando che un ente moderno cresce se cresce anche chi ogni giorno ne garantisce i risultati.

Le criticità ancora aperte

Permangono inoltre altri due forti criticità:

- il cronico problema dei tanti colleghi titolari dell'assegno economico del grado superiore. Si tratta di lavoratrici e lavoratori che da anni percepiscono un trattamento economico corrispondente a una qualifica più elevata e che attendono soltanto il riconoscimento formale del livello professionale. Per l'Ente, trasformare queste posizioni in promozioni avrebbe un costo pressoché nullo; per i colleghi interessati, invece, significherebbe vedere finalmente riconosciuto un percorso professionale costruito con anni di esperienza, responsabilità e impegno;
- il grave paradosso di colleghi ancora inquadrati nella seconda Area professionale che, per esperienza, conoscenze e titoli potrebbero proficuamente svolgere mansioni tipiche della terza Area professionale ma che l'Ente non ha mai accettato di sanare così come richiesto dalle scriventi OO.SS.

Anche questo crediamo sia da attribuire ad una visione antica, statica, poco flessibile e, di conseguenza poco efficiente, della gestione del Personale e delle potenzialità dei suoi organici.

È necessario che tali avanzamenti restino fuori dal budget ordinario destinato al sistema premiante rendendo concretamente possibile aumentare il numero complessivo delle promozioni senza incidere significativamente, ma anzi efficientando, le risorse messe a budget dall'Ente.

Trasparenza e riconoscimento del merito

Ma il tema non è soltanto economico. C'è un altro aspetto sul quale riteniamo non sia più possibile arretrare: la trasparenza.

Ciò non significa rendere pubbliche valutazioni personali o informazioni riservate ma rendere noti i nominativi dei colleghi destinatari delle promozioni, perché una promozione non è qualcosa di cui vergognarsi ma, al contrario, rappresenta un motivo di soddisfazione personale e il giusto riconoscimento del valore professionale espresso all'interno dell'Ente. In ogni organizzazione che crede nella valorizzazione delle persone, il merito non viene occultato ma messo in evidenza. Rendere noti i colleghi promossi significa dare visibilità alle professionalità, valorizzare il percorso di chi ha raggiunto un importante traguardo e offrire un esempio positivo a tutta la comunità lavorativa; al contrario, mantenere riservati gli esiti alimenta inevitabilmente supposizioni, malumori e un senso di distanza tra l'organizzazione e i lavoratori. La trasparenza non è un problema da evitare: è uno strumento di fiducia. Dare pubblicità alle promozioni significa rafforzare il senso di appartenenza e affermare con chiarezza che il merito è un valore di cui l'Ente deve andare orgoglioso.

Le richieste delle Organizzazioni Sindacali

Negli ultimi mesi sono arrivati dai vertici dell'Ente messaggi importanti sull'esigenza di investire nel fattore umano, nella formazione, nella crescita professionale e nella valorizzazione delle competenze come leve strategiche per accompagnare l'evoluzione di Agenzia delle Entrate-Riscossione. Investire sulle persone significa riconoscere il loro contributo con scelte coraggiose, aumentare le risorse destinate alle promozioni, valorizzare chi da anni attende il giusto riconoscimento professionale e costruire un sistema che dia finalmente visibilità al merito.

Il sistema premiante del 2026 può diventare il momento in cui il valore delle persone cessa di essere soltanto un principio condivisibile e diventa una scelta organizzativa concreta e misurabile.

Le scriventi OO.SS. chiedono quindi un cambio di passo che si concretizzi attraverso:

- un incremento significativo delle risorse destinate alle promozioni;
- il riconoscimento, fuori dal budget ordinario, delle promozioni dei colleghi già titolari dell'assegno economico del grado superiore e dei pochissimi ancora inquadrati nella seconda Area professionale;
- la pubblicazione dei nominativi dei colleghi promossi, perché il merito deve essere valorizzato e non nascosto.

Perché valorizzare le persone non può e non deve rappresentare un costo ma, al contrario, il miglior investimento che un AdE-R possa fare sul proprio futuro.

Roma, 23 luglio 2026

Le Segreterie