EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

L'IMPATTO DELLE MISURE DI AUSTERITÀ SULLA RISCOSSIONE DELLE IMPOSTE

RAPPORTO
FSESP N. 3
GIUGNO 2020

Lionel Fulton
Labour Research Department

Sommario

4 **Sintesi**
6 **Introduzione**
7 Riquadro: rilevazione della FSESP
8 **L'importanza dell'equità fiscale**
9 **Contrastare l'evasione, l'elusione e la frode fiscale**
13 **Il modello di tassazione nell'UE**
14 Tabella 1: Prelievo fiscale totale in proporzione al PIL
16 **Raccomandazioni specifiche**
19 **Numero di occupati nelle amministrazioni fiscali**
20 **Andamento anno per anno**
20 Tabella 2: Perdita annua di posti di lavoro nelle amministrazioni fiscali europee – Variazione rispetto all'anno precedente
21 Grafico 1: Occupazione nelle amministrazioni fiscali in Europa nel periodo 2008-2018
20 **Diminuzione del numero di occupati**
23 **Conseguenze della riduzione di organico: una forza lavoro insoddisfatta e sempre più anziana**
25 **Difficoltà ad assumere personale**
25 **Recupero parziale a fine periodo**
26 **Paesi Bassi: far fronte alla carenza di personale**
27 **Danimarca: rispondere alla crisi**
28 **Stabilità e crescita**
29 **Lussemburgo: far fronte alle criticità**
30 **Occupazione nelle amministrazioni finanziarie della Grecia e di Malta**
32 Riquadro: fonti dei dati sull'occupazione
34 Tabella 3: Occupazione nelle amministrazioni fiscali in Europa nel periodo 2008 -2018
36 **Andamento delle tipologie di occupati**
38 Tabella 4: Servizi in subappalto
40 **Impatto e utilizzo della digitalizzazione**
42 Tabella 5: Impatto e utilizzo della digitalizzazione
44 **Gestione dei contribuenti**
45 Tabella 6: Esiste un'unità/divisione/ufficio dedicato a queste categorie?
46 **Contrasto alla frode fiscale in Svezia**
48 **Condizioni e trattamento economico**
48 **Definizione del trattamento economico**
49 Tabella 7: Definizione delle condizioni e del trattamento economico
49 **Impatto delle misure di austerità**
50 Tabella 8: Metodi per contenere i salari nelle amministrazioni fiscali negli ultimi dieci anni
51 Tabella 9: Impatto delle misure di austerità sulle condizioni di lavoro negli ultimi dieci anni
53 **Conclusioni**
54 **Allegato A - Occupazione nelle amministrazioni fiscali: dati nazionali**
68 Fonti

Sintesi

Il presente rapporto si fonda su relazioni delle amministrazioni finanziarie nazionali e altri documenti pubblici, nonché su una rilevazione condotta tra le affiliate della FSESP che contano tra i propri iscritti dipendenti delle amministrazioni fiscali.

La necessità di ulteriori interventi in ambito fiscale emerge con chiarezza da una serie di rapporti che mostrano un sostanziale divario tra imposte dovute e gettito effettivamente riscosso.

Esiste inoltre un'ampia gamma di misure che potrebbero essere adottate per contrastare l'evasione e l'elusione fiscali, alcune delle quali iniziano già a essere applicate in virtù della Direttiva antievasione e di altri provvedimenti.

Tra gli Stati membri dell'UE persistono sostanziali differenze, sia per quanto riguarda l'ammontare complessivo delle imposte in rapporto al PIL, sia rispetto alle modalità di riscossione, ma si osserva una tendenza generale verso regimi di tassazione meno progressivi.

Nell'ambito del suo processo di pianificazione economica (Semestre europeo), l'UE ha formulato una serie di raccomandazioni specifiche per paese in materia di fiscalità, molte delle quali correlate a una pianificazione fiscale aggressiva.

Queste raccomandazioni, tuttavia, per quanto corrette possano essere, non tengono conto dei massicci tagli all'occupazione introdotti in questi ultimi anni nelle amministrazioni finanziarie.

Tra il 2008 e il 2018, nelle amministrazioni fiscali dei 28 paesi europei l'occupazione si è ridotta di circa 100.000 unità: una diminuzione di organico del 14,3% che corrisponde all'incirca a un dipendente su sette. Il fenomeno è stato più intenso all'inizio del periodo in esame, in particolare nel 2010 e nel 2011, ma è proseguito anche negli anni successivi.

In alcuni paesi, la situazione appare più positiva. In Danimarca, una "crisi del fisco" ha costretto il governo a rivedere alcuni aspetti della sua politica sui tagli; altri paesi stanno attualmente assumendo personale. In Lussemburgo si registra un sostanziale aumento di organico per rispondere alle crescenti necessità.

I dipendenti dell'amministrazione finanziaria sono sempre più qualificati, sebbene l'invecchiamento della forza lavoro sia ancora una realtà in molte amministrazioni. Alcuni servizi vengono esternalizzati.

La digitalizzazione viene utilizzata per ridurre i costi e la maggior parte dei sindacati ritiene che abbia migliorato il servizio; un numero più ristretto di rispondenti reputa che abbia contribuito a contrastare l'evasione e le frodi fiscali. I sindacati esprimono un parere più positivo per quanto riguarda l'impatto della digitalizzazione sulla qualità dell'impiego, anche se alcuni formulano un giudizio estremamente negativo in merito. Gran parte dei rispondenti ritiene inoltre che la digitalizzazione riduca l'accesso ai servizi per alcune categorie di utenti.

La maggior parte delle amministrazioni finanziarie ha Uffici specifici per le società e i grandi contribuenti, ma questa situazione è meno frequente per quanto riguarda i "grandi patrimoni-persone fisiche". In alcuni casi si è inoltre ritenuto che società e individui particolarmente potenti abbiano influito sulle decisioni adottate in ambito fiscale.

La regolamentazione nazionale svolge un ruolo importante nella definizione del trattamento economico e delle condizioni di lavoro, che solo di rado vengono decisi in modo specifico per la sola amministrazione fiscale.

Una netta maggioranza (14 paesi su 19) ritiene che l'austerità abbia comportato il mantenimento di bassi livelli salariali, più di frequente attraverso il taglio degli elementi retributivi accessori. La maggior parte dei sindacati rispondenti ritiene che le retribuzioni continuino a risentire negativamente di questa situazione. Anche le condizioni di lavoro si sono deteriorate, sebbene ciò sia principalmente imputabile ai tagli occupazionali.

Introduzione

Nel 2014, la FSESP ha pubblicato il suo secondo rapporto sull'occupazione nelle amministrazioni fiscali in Europa. Redatto in un momento in cui la riduzione del gettito fiscale dovuta alla crisi finanziaria aveva comportato tagli ai servizi pubblici sull'intero continente, il rapporto concludeva:

"In media, nel periodo 2008-2012, le amministrazioni fiscali in Europa hanno perso all'incirca un dipendente su dieci e in molti paesi questo processo continua. Con riduzioni di organico di tale portata è più difficile per le amministrazioni perseguire coloro che cercano deliberatamente di evadere ed eludere le tasse in modo aggressivo. Tuttavia, è più difficile anche per i contribuenti ottenere l'assistenza di cui hanno bisogno per pagare i corretti importi nei tempi previsti".

"Quando il deterioramento del servizio e della consulenza ai cittadini in ambito fiscale si accompagna a una convinzione diffusa che altri siano in grado di sottrarsi ai loro obblighi fiscali, forse anche totalmente, la fiducia dell'opinione pubblica nel sistema tributario viene gravemente compromessa. Le conseguenze di questa perdita di fiducia si irradiano in tutta la società".

Questo nuovo rapporto è stato redatto in un momento in cui le prospettive economiche appaiono meno rosee e il gettito fiscale basato su una crescita continua sembra maggiormente a rischio. Ciò rende ancora più indispensabili la riscossione delle imposte dovute e un'efficace attuazione delle iniziative adottate per migliorare l'adempimento degli obblighi fiscali e contrastare l'evasione e le frodi.

Per una migliore comprensione della situazione, il presente rapporto fa riferimento non solo alle relazioni delle amministrazioni finanziarie nazionali e ad altri documenti pubblici, ma anche ai risultati emersi da una rilevazione condotta tra le affiliate della FSESP che annoverano tra i propri iscritti dipendenti delle amministrazioni fiscali. La loro esperienza diretta conferisce valore aggiunto al presente documento e la FSESP è estremamente grata ai 23 sindacati di 19 paesi che hanno partecipato all'indagine (si veda il riquadro).

Riquadro: rilevazione della FSESP

La rilevazione consisteva in un questionario inviato alle affiliate della FSESP nel settembre del 2018. Il testo era disponibile in bulgaro, inglese, francese, tedesco, greco, italiano e spagnolo.

Complessivamente sono state ricevute 23 risposte, sebbene una, inviata da Vision (Svezia), affermasse semplicemente che il sindacato, non avendo tra i propri iscritti dipendenti dell'amministrazione fiscale, non era in grado di fornire ulteriori informazioni. Risposte particolarmente circostanziate sono state inviate da due sindacati norvegesi, da tre organizzazioni sindacali della Spagna, da una di Cipro e da un altro sindacato della Comunità turco-cipriota[1]. In tutti gli altri casi è stata ricevuta una sola risposta per paese.

L'elenco delle organizzazioni sindacali che hanno partecipato alla rilevazione è riportato qui di seguito. La FSESP e l'autore del rapporto ringraziano i sindacati che hanno dedicato il loro prezioso tempo alla compilazione del questionario.

PAESE	SINDACATO	PAESE	SINDACATO
Armenia	USLGPSE	Italia	FP CGIL
Austria	GÖD	Norvegia	Fagforbundet
Belgio	CGSP/ACOD	Norvegia	YS Stat
Bulgaria	TUKOT Podkrepa	Portogallo	APIT
Cipro	PASYDY	Spagna	FEP-USO
Comunità turco-cipriota	KTAMS	Spagna	FSC CCOO
Repubblica Ceca	OSSOO	Spagna	FeSP-UGT
Danimarca	FOA	Svezia	Vision
Estonia	ROTAL	Svezia	ST
Finlandia	Pardia/VERO-ATK	Svizzera	VPOD
Francia	CGT Finances	Regno Unito	PCS
Germania: Assia	Ver.di		

[1] La parte settentrionale dell'isola, dove il governo di Cipro non esercita un effettivo controllo.

L'importanza dell'equità fiscale

La lotta all'evasione e all'elusione fiscale ha continuato a essere un'importante priorità politica da quando è stata inclusa, nel settembre del 2013, nella Dichiarazione finale dei leader del G20. La mobilitazione contro l'evasione guidata dai gruppi per la giustizia fiscale e dai sindacati ha certamente dato i suoi frutti, come dimostrano il modo in cui i governi parlano del problema, l'adozione di nuove misure da parte dell'UE e la decisione del Parlamento europeo, nel settembre del 2019, di istituire una sottocommissione permanente sui reati fiscali e finanziari. Tuttavia, questa svolta politica non deve tradursi in una riduzione delle aliquote d'imposta per le società o nell'introduzione di nuove agevolazioni fiscali in alcuni paesi.

Tra il 2014 e il 2019, l'UE ha concordato una serie di iniziative volte a contrastare la pianificazione fiscale aggressiva (si veda oltre) e la nuova Commissione europea, insediatasi il 1° dicembre 2019, ha manifestato il suo impegno per una "tassazione equa ed efficace"[2].

Un recente opuscolo della Commissione europea[3] precisa che l'equità fiscale continua ad essere di capitale importanza in quanto:

- "consente ai cittadini di accedere a un sistema di istruzione, a cure mediche e a infrastrutture pubbliche di qualità. Serve a fornire una rete di sicurezza per le persone più vulnerabili e, se ben distribuita, può contribuire a garantire l'equità sociale;

- svolge un ruolo cruciale nel mantenimento di un'economia forte e sostenibile, di un ambiente che favorisce l'imprenditorialità e di una giustizia sociale;

- è essenziale per garantire entrate sostenibili e salvaguardare il modello sociale europeo, un contesto imprenditoriale competitivo e la fiducia complessiva dei contribuenti".

Tuttavia, il documento rileva come l'evasione e la frode fiscale siano ancora fenomeni ampiamente diffusi. Tali pratiche riducono i fondi per la spesa pubblica

[2] Si veda qui la Lettera di incarico di Ursula von der Leyen, Presidente della Commissione europea, a Paolo Gentiloni, Commissario designato per l'Economia, del 10 settembre 2019.

[3] Si veda qui: *Una ripartizione equa: Tassazione nell'UE per il 21°* secolo, Commissione europea 2018.

e gli investimenti, minano la fiducia dei cittadini e delle aziende nei confronti dei rispettivi governi e generano una concorrenza sleale tra le imprese.

È difficile quantificare il valore delle imposte dovute ma non riscosse, la cosiddetta "perdita di gettito", e le stime a proposito sono incerte. La rilevazione della FSESP indica che solo cinque paesi, ossia Danimarca, Estonia, Italia, Svezia e il Regno Unito, si cimentano in tale esercizio. La perdita di gettito è stata stimata al 2,5% del totale delle imposte esigibili in Danimarca nel 2017, al 5,6% o 35 miliardi di sterline (39 miliardi di euro) nel Regno Unito e a 304 milioni di euro in Estonia nel 2016. Tuttavia, per quanto riguarda il Regno Unito, il sindacato PCS ritiene che si tratti di un importo nettamente sottostimato.

A livello dell'UE, le ultime stime sulla perdita di gettito dell'IVA indicavano un importo complessivo di 137,5 miliardi di euro nel 2017, pari all'11,2% circa del totale dell'IVA esigibile[4]. Una relazione del Parlamento europeo del 2015 ha stimato che, a causa del trasferimento degli utili verso giurisdizioni a imposizione fiscale più bassa, la perdita di gettito della tassazione sulle imprese ammonterebbe a circa 50-70 miliardi di euro l'anno, importo che salirebbe a 160-190 miliardi di euro considerando la cosiddetta "pianificazione fiscale aggressiva"[5].

Un altro studio sulla perdita di gettito in Europa, condotto nel 2019 dal tributarista Richard Murphy, suggerisce un gap fiscale complessivo per l'insieme degli Stati membri dell'UE di almeno 750 miliardi di euro l'anno, cifra che potrebbe raggiungere i 900 miliardi di euro[6].

Contrastare l'evasione, l'elusione e la frode fiscale

Qualunque sia la cifra esatta, il gettito perso a causa dell'evasione, dell'elusione e della frode fiscale è considerevole. Dal 2014, il Consiglio dell'UE e il Parlamento europeo hanno adottato una serie di misure principalmente incentrate sullo scambio automatico e obbligatorio di informazioni tra le amministrazioni finanziarie, in particolare le rendicontazioni paese per paese delle grandi so-

[4] Si veda qui il documento *Study and Reports on the VAT Gap in the EU-28 Member States: 2019 Final Report, HIS Vienna*.

[5] Si veda qui il documento *Bringing transparency, coordination and convergence to corporate tax policies in the European Union* a cura di Dover, Ferrett, Gravino, Jones e Merler, 2015, Centro di ricerca del Parlamento europeo.

[6] *The European Tax Gap: A report for the Socialists and Democrats Group in the European Parliament*, Richard Murphy, 2019.

cietà[7]. Di conseguenza, le amministrazioni dovrebbero ricevere e trattare un maggior numero di informazioni sui comportamenti fiscali di imprese e persone fisiche e sarà più che mai essenziale che queste dispongano delle capacità di controllo e di indagine necessarie per sfruttare al meglio i benefici offerti da questi nuovi strumenti giuridici[8].

Altre misure sono attualmente in una situazione di stallo in seno al Consiglio dell'UE. A parere della FSESP[9] e delle organizzazioni che si battono per la giustizia fiscale, queste misure, se migliorate e adottate, potrebbero eliminare o quanto meno contenere la perdita di gettito. Tra le misure previste:

- proposta di direttiva sulla pubblicazione delle rendicontazioni paese per paese;

- proposta di direttiva per una base imponibile consolidata comune per l'imposta sulle società (CCCTB) nell'UE, che i sindacati auspicano possa essere sostenuta da un'aliquota d'imposta minima comune del 25% e dalla cosiddetta tassazione unitaria. Una tale opzione implicherebbe che ogni filiale di una società sarebbe trattata come parte della stessa società, non come un'entità distinta che potrebbe servire per eludere il fisco, e per calcolare la base imponibile si porrebbe maggiore enfasi su fattori di produzione, in particolare posti di lavoro e vendite;

- un elenco UE dei paradisi fiscali, comprensivo di quelli situati negli Stati membri, abbinato a sanzioni per chi vi ricorre.

Dal 1º gennaio 2019 sono entrate in vigore in tutta l'UE nuove norme giuridicamente vincolanti denominate ATAD (Direttiva anti-elusione). Le norme impongono agli Stati membri dell'UE di:

- evitare che gli utili vengano trasferiti in paesi a bassa imposizione fiscale dove la società non svolge alcuna vera attività economica (norme sulle società controllate estere);

---

[7] Si veda qui la Direttiva (UE) 2016/881 del Consiglio del 25 maggio 2016 recante modifica della Direttiva 2011/16/UE per quanto riguarda lo scambio automatico obbligatorio di informazioni nel settore fiscale.

[8] Per raccomandazioni più dettagliate in una prospettiva sindacale si veda qui, *An examination of tax shifting and 'harmful taxes'* a cura di Paul Sweeney, ETUI, 2015; si veda qui, *Tackling tax evasion, avoidance and tax havens*, a cura di Paul Sweeney, ETUI, 2015.

[9] Si veda qui la nota informativa per il Congresso FSESP 2019 sulla giustizia fiscale, in EN, FR, ES, SV e RU

- dissuadere le società dall'utilizzare pagamenti di interessi eccessivi per ridurre al minimo l'onere fiscale. Gli Stati limiteranno l'importo degli interessi passivi netti che una società può dedurre dal proprio reddito imponibile (norme relative ai limiti sulla deducibilità degli interessi);

- contrastare i meccanismi di elusione fiscale nei casi in cui non sia possibile applicare altre disposizioni in materia (norma generale antiabuso).

Sono stati introdotti ulteriori cambiamenti volti a impedire che le società sfruttino i disallineamenti tra le normative fiscali di due paesi UE per evitare l'imposizione, nonché misure per assicurare che le plusvalenze realizzate sugli attivi, quali la proprietà intellettuale, trasferiti dal territorio di uno Stato membro, siano imponibili in quel paese (norme in materia di imposizione in uscita). Queste misure entreranno in vigore nel 2020.

A seguito di una proficua campagna condotta dai sindacati e dai gruppi a favore della trasparenza[10], nel 2019 è stata approvata una nuova direttiva UE sulla tutela di coloro che segnalano infrazioni. La Direttiva definisce norme minime comuni per la protezione di quanti riportano irregolarità, anche in materia di elusione o frode fiscale. Come specificato nel preambolo della Direttiva, la nuova normativa "si aggiunge alle recenti iniziative della Commissione volte a migliorare la trasparenza e lo scambio di informazioni nel settore della fiscalità e a creare un ambiente più equo per l'imposta sulle società".

Lo scandalo LuxLeaks nel 2014, i Panama Papers nel 2016 e i Paradise Papers nel 2017, tutti riguardanti frodi fiscali e/o pratiche di pianificazione fiscale aggressiva che non sarebbero venute alla luce senza segnalazioni, sottolineano la necessità di una tale protezione.

La Commissione ha dimostrato di voler contrastare taluni accordi fiscali stipulati dai governi nazionali con le multinazionali, definendoli in più occasioni "aiuti di Stato illegali".

La Commissaria Margrethe Vestager, responsabile della concorrenza in seno alla Commissione insediatasi nel dicembre del 2019, ha chiesto all'Irlanda, ad esempio, una maggiore tassazione della Apple; al Lussemburgo di tassare maggiormente Amazon e ai Paesi Bassi di far pagare più tasse a Starbucks, sebbene la Commissione abbia perso quest'ultima causa.

[10] Si veda qui la Piattaforma congiunta ONG/sindacati

Sebbene la Commissione non abbia riscontrato aiuti di Stato illegittimi nel caso di McDonald's, una causa in parte avviata a seguito del rapporto Unhappy Meal pubblicato nel 2015 da FSESP, EFFAT, SEIU e War on Want, la Commissaria Vestager aveva affermato che "naturalmente, resta il fatto che McDonald's non abbia versato alcuna imposta su questi profitti e non è così che dovrebbe essere in un'ottica di equità fiscale"[11].

Nel 2020, anche l'OCSE dovrebbe formulare raccomandazioni in merito ad una riforma fiscale nel settore digitale e a una qualche forma di aliquota fiscale minima (bassa).

[11] Si veda qui la dichiarazione della Commissaria Vestager del 19/09/2018.

Il modello di tassazione nell'UE

Nel 2017, la pressione fiscale globale, ossia l'ammontare complessivo delle imposte e dei contributi sociali in rapporto al prodotto interno lordo (PIL), dell'allora UE a Ventotto era del 39,0%, sebbene con sostanziali differenze tra i diversi Stati membri. La tassazione più elevata si registra in Franca, con il 46,5%, mentre il tasso più basso si osserva in Irlanda, con il 23,0% (si veda la Tabella 1). Ad eccezione dell'Irlanda, dove la presenza di numerose multinazionali falsa i dati relativi al PIL, e di Malta, gli otto paesi con una pressione fiscale inferiore al 33,3% si concentrano nell'Europa centrale e orientale, mentre i sette paesi con una pressione fiscale superiore al 40% sono i tre Stati membri scandinavi, più Belgio, Francia, Italia e Austria.

Rispetto al 2011, gli ultimi dati disponibili al momento della stesura del rapporto della FSESP nel 2014 mostrano che il rapporto tra gettito fiscale e PIL è leggermente aumentato, con un incremento di 1,3 punti percentuali, passando dal 37,7% del 2011 al 39,0% del 2017. Il maggiore incremento si è avuto in Grecia (+5,3%) mentre il calo più forte è stato registrato in Irlanda (-5,1%).

La Commissione europea suddivide il gettito fiscale in tre principali categorie:

- imposte indirette, di cui l'IVA è di gran lunga la più importante;
- imposte dirette sul reddito e il patrimonio, comprese le tasse sui trasferimenti patrimoniali previste solo in determinate circostanze, come ad esempio le tasse di successione;
- contributi sociali generalmente versati sia dai datori di lavoro, sia dai lavoratori.

Come si evince dal rapporto 2019 della Commissione europea sulle tendenze in materia di fiscalità, in media il gettito fiscale complessivo dell'UE a Ventotto nel 2017 era ripartito in parti quasi uguali tra queste tre tipologie di entrate: 34,7% per quanto riguarda le imposte indirette, 34,3% per imposte dirette e 31,2% per i contributi sociali.

Il rapporto della Commissione, tuttavia, mostra altresì come questa media nasconda sostanziali differenze tra i paesi. La Croazia è il paese dove le imposte indirette rappresentano la percentuale più alta del gettito fiscale complessivo, pari ad oltre la metà del totale (52,0%). Per contro, in Belgio, le imposte indirette rappresentano appena il 30% del prelievo totale, la percentuale più bassa nell'UE.

TABELLA 1: Prelievo fiscale totale in proporzione al PIL

PAESE	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Évolution entre 2011 et 2017*
Francia	43,4	44,5	45,5	45,7	45,7	45,8	46,5	3,1
Danimarca	45,0	45,8	46,3	48,9	46,4	45,9	45,7	0,7
Belgio	43,7	44,8	45,7	45,5	45,1	44,3	44,9	1,2
Svezia	42,5	42,5	42,9	42,5	43,1	44,2	44,4	1,9
Finlandia	42,0	42,7	43,6	43,8	43,9	44,0	43,3	1,3
Italia	41,5	43,5	43,5	43,1	43,0	42,3	42,1	0,6
Austria	41,2	41,9	42,7	42,8	43,2	41,9	41,8	0,6
Germania	37,2	37,8	38,2	38,1	38,4	38,8	39,1	1,9
Grecia	33,6	35,8	35,7	36,0	36,6	38,7	38,9	5,3
Lussemburgo	37,2	38,5	38,4	37,6	37,5	38,1	38,9	1,7
Paesi Bassi	35,5	35,6	36,1	37,0	36,9	38,4	38,8	3,3
Ungheria	36,6	38,3	37,9	38,1	38,8	39,3	38,3	1,7
Croazia	35,2	35,9	36,3	36,7	37,3	37,8	37,8	2,6
Slovenia	36,7	37,1	36,7	36,4	36,6	36,7	36,5	-0,2
Repubblica Ceca	33,8	34,2	34,8	33,9	34,0	34,8	35,4	1,6
Portogallo	32,3	31,8	34,1	34,2	34,4	34,1	34,4	2,1
Polonia	31,8	32,1	31,9	31,9	32,3	33,5	34,1	2,3
Regno Unito	34,0	33,2	33,0	32,6	33,0	33,5	34,1	0,1
Cipro	31,9	31,6	31,6	33,4	33,3	32,9	34,0	2,1
Spagna	31,2	32,2	33,0	33,6	33,7	33,4	33,8	2,5
Slovacchia	28,5	28,2	30,1	31,0	32,0	32,2	33,0	4,4
Estonia	31,5	31,7	31,6	32,1	33,2	33,5	32,8	1,3
Malta	32,2	32,4	32,6	32,4	30,7	31,2	31,9	-0,2
Lettonia	28,4	29,1	29,3	29,7	30,1	31,1	31,0	2,6
Lituania	27,2	27,0	27,0	27,5	28,9	29,7	29,5	2,3
Bulgaria	25,3	26,7	28,3	28,4	29,1	29,0	29,5	4,2
Romania	28,3	27,8	27,3	27,5	28,0	25,8	24,9	-3,4
Irlanda	28,1	28,3	28,8	28,8	23,4	23,5	23,0	-5,1
UE-28	**37,7**	**38,3**	**38,7**	**38,6**	**38,5**	**38,7**	**39,0**	**1,4**
Islanda	33,3	34,0	34,5	37,3	35,5	50,5	:	
Norvegia	42,0	41,5	39,9	38,8	38,4	38,7	38,9	-3,1

* Punti percentuali. Fonte: Taxation trends in Europe 2019, Commissione europea, 2019.

In Danimarca, le imposte dirette totalizzano quasi due terzi (65,4%) dei proventi d'imposta, la percentuale più alta nell'UE, mentre in Lituania si registra la percentuale più bassa, con appena il 18,2% del gettito complessivo. Una delle ragioni per cui le imposte dirette rappresentano una percentuale così cospicua del prelievo fiscale in Danimarca è che i contributi sociali costituiscono la percentuale più bassa, pari ad appena lo 0,1% del totale, di tutta l'UE. Il paese in cui tali contributi sono maggiori è la Slovacchia, dove raggiungono il 44,1% del totale.

Queste differenze rispecchiano gli andamenti storici e le scelte politiche dei diversi paesi, in particolare per quanto riguarda l'imposizione progressiva. Sette Stati membri dell'UE, tutti situati nell'Europa centrale e orientale (Croazia, Bulgaria, Repubblica Ceca, Ungheria, Lituania, Romania e Slovacchia), hanno optato per aliquote forfettarie sui redditi, sebbene l'Estonia e la Lettonia siano entrambe uscite da questo sistema. Alcuni studi accademici indicano che il passaggio a un sistema di imposizione progressiva potrebbe rivelarsi vantaggioso sia perché renderebbe più equo il sistema fiscale, sia perché aumenterebbe le entrate pubbliche[12]. Il regime forfettario spiega in parte perché in molti di questi paesi l'imposizione diretta abbia un ruolo meno rilevante rispetto ad altri sul totale del gettito fiscale.

[12] Si veda qui *Progressive tax reforms in flat tax countries,* Commissione europea, dicembre 2018. Secondo il rapporto "il potenziamento degli elementi progressivi nel regime di imposta sul reddito delle persone fisiche nel quadro di scenari alternativi e plausibili di riforma fiscale avrebbe effetti positivi significativi sulla ridistribuzione e l'equità e consentirebbe di produrre un gettito fiscale supplementare".

Raccomandazioni specifiche

Il fatto che il sistema di amministrazione fiscale e/o le norme in materia di fiscalità spesso non diano i risultati che dovrebbero si rispecchia anche nelle raccomandazioni annuali specifiche per paese formulate dalla Commissione nell'ambito del Semestre europeo, parte del quadro di governance economica dell'Unione europea, che fanno regolarmente riferimento al sistema impositivo e alle amministrazioni fiscali.

La raccomandazione più radicale formulata nel 2019 all'attenzione di tutti i paesi della zona euro è la seguente:

> "Le attività di contrasto delle frodi fiscali, dell'evasione tributaria e della pianificazione fiscale aggressiva (ATP) sono essenziali per rendere più equi ed efficienti i regimi fiscali. Queste misure sono fondamentali per garantire le entrate pubbliche, impedire la distorsione della concorrenza tra le imprese, salvaguardare la coesione sociale e lottare contro l'aumento delle disuguaglianze. La mobilità dei capitali, che è andata aumentando con l'introduzione dell'euro e la conseguente soppressione dei rischi di cambio, facilita l'arbitraggio fiscale da parte delle società multinazionali che operano nell'eurozona, il che rende particolarmente urgente per gli Stati membri della zona euro l'adozione di provvedimenti per contrastare le attività di ATP. Si tratta pertanto di una questione particolarmente rilevante per l'eurozona".

Sei paesi (Cipro, Ungheria, Irlanda, Lussemburgo, Malta e Paesi Bassi) sono stati invitati a riesaminare le proprie norme fiscali per accertare che non possano essere utilizzate per "una pianificazione fiscale aggressiva". Le raccomandazioni indirizzate a Cipro, riportate qui di seguito, sono frequenti e la sezione in corsivo è stata ripresa, in gran parte parola per parola, nelle raccomandazioni degli altri cinque paesi. La seconda parte, che illustra criticità specifiche, variava da paese a paese.

> "Come indicato nella raccomandazione per la zona euro 2019, la lotta contro la pianificazione fiscale aggressiva è fondamentale per rendere i sistemi fiscali più efficienti ed equi. Le ricadute delle strategie di pianificazione fiscale aggressiva dei contribuenti tra gli Stati membri impongono un'azione coordinata delle politiche nazionali ad integrazione della legislazione dell'UE. Cipro ha adottato misure per far fronte a tale fenomeno, ma i livelli elevati (rispetto al PIL) dei dividendi e degli interessi versati suggeriscono che le norme fiscali cipriote sono sfruttate da

imprese che praticano una pianificazione fiscale aggressiva. L'assenza di ritenute alla fonte su dividendi, interessi e, in molti casi, pagamenti di royalty in uscita (cioè da parte di residenti nell'UE a residenti in paesi terzi) da parte di società stabilite a Cipro a favore di persone residenti in un paese terzo può comportare che, se non sono tassati nemmeno nella giurisdizione di riscossione, tali pagamenti in uscita sfuggano in toto all'imposizione fiscale. L'assenza di tali imposte, combinata alle norme in materia di residenza fiscale delle società, può continuare a facilitare la pianificazione fiscale aggressiva".

In altri quattro paesi sono emersi problemi relativi ad altre modalità che impedivano alle autorità di riscuotere l'imposta dovuta. I paesi in questione sono:

Lettonia: "La percentuale di attività economiche non completamente dichiarate è più elevata in Lettonia che in altri Stati baltici. In particolare, il fenomeno della dichiarazione di retribuzioni inferiori ("fuori busta"), specialmente nel settore delle costruzioni, rappresenta una parte considerevole dell'economia sommersa."

Lituania: "La Lituania ha continuato ad adottare misure per combattere l'economia sommersa e migliorare il rispetto dell'obbligo tributario. Sebbene tali misure abbiano dato risultati incoraggianti, il livello generale di adempimento degli obblighi fiscali rimane basso e il divario dell'IVA è ancora tra i più alti dell'UE. Un ulteriore miglioramento del rispetto dell'obbligo tributario aumenterebbe le entrate e renderebbe più equo il sistema fiscale".

Romania: "L'adempimento degli obblighi tributari rimane basso. Per quanto riguarda l'IVA, la differenza tra il gettito previsto in linea teorica e il gettito effettivamente riscosso rimane molto elevata. La diffusione dell'economia informale rappresenta un'ulteriore sfida per l'adempimento degli obblighi tributari e, nel contempo, i livelli elevati di lavoro non dichiarato privano il bilancio dello Stato di risorse significative. Inoltre, la prevalenza dei pagamenti in contanti facilita l'evasione fiscale. L'anno scorso la Romania ha conseguito progressi limitati nel dar seguito alla ribadita raccomandazione specifica per paese di rafforzare il rispetto dell'obbligo tributario e la riscossione dei tributi. L'introduzione di registratori di cassa elettronici collegati al sistema informatico dell'amministrazione fiscale progredisce molto lentamente. L'amministrazione fiscale sta adottando alcune misure in vista dell'istituzione di un sistema di valutazione dei rischi per il monitoraggio dei contribuenti".

Slovacchia: "Nonostante alcuni progressi messi a segno nella lotta all'evasione fiscale, l'adempimento degli obblighi fiscali rimane un problema e la perdita di gettito IVA è risultata nel 2016 più che doppia rispetto alla media dell'UE. Se

da un lato ci si aspetta che le misure previste nell'ambito del terzo Piano d'Azione apportino risultati positivi, alcune di esse non sono state tuttavia ancora attuate. Ad esempio, l'introduzione della dichiarazione dei redditi in formato elettronico consentirebbe di ridurre gli oneri amministrativi a carico dei contribuenti, ma la mancata attuazione di tutte le misure previste rischia di ridurne l'efficacia complessiva".

Numero di occupati nelle amministrazioni fiscali

Nella maggior parte dei paesi, le amministrazioni fiscali mancano di personale. Tuttavia, le nuove disposizioni normative dell'UE sopra descritte dovrebbero accrescere il numero di informazioni disponibili in materia di imposta sulle società, il cui trattamento richiederà un aumento, e non una diminuzione, degli effettivi rispetto al passato. Sull'occupazione nelle amministrazioni fiscali esistono dati affidabili per 25 dei 27 Stati membri dell'UE (ad eccezione di Grecia e Malta, per le quali si rimanda alle pagg. 30-31) nonché per Regno Unito, Norvegia e Islanda. Esclusi due Stati, ossia Lussemburgo e Norvegia, in tutti i paesi il numero dei dipendenti nel 2018 era inferiore all'organico del 2008.

I dati sono riportati nella Tabella 3 (pagg. 34-35) e, sebbene tra i paesi esistano differenze per quanto riguarda la struttura delle amministrazioni fiscali e le informazioni disponibili (ad esempio, in alcuni Stati vi è una ripartizione istituzionale tra le Agenzie che riscuotono i dazi doganali e le accise e quelle che riscuotono altre imposte, mentre altrove vengono pubblicate solo le informazioni sull'occupazione a livello del Ministero delle Finanze), i trend sono chiari.

Se tra il 2008 e il 2018 il numero dei dipendenti è aumentato in soli due paesi, in 15 Stati l'organico è diminuito di oltre il 10%, mentre in sette è sceso di oltre il 20%. In quest'ultima categoria rientrano Italia (-20,7%), Romania (-23,6%), Estonia (-26,3%), Belgio (-27,5%), Lettonia (-28,3%), Regno Unito (-28,5%) e Lituania (-28,8%). La Francia, con una perdita di quasi un posto di lavoro su cinque (-18,9%) nell'amministrazione fiscale tra il 2008 e il 2018, si situa appena fuori da questo gruppo.

In alcuni casi, queste riduzioni di organico sono il risultato di una riorganizzazione interna. In Belgio, ad esempio, alcuni addetti ai servizi di ristorazione sono stati trasferiti, nel 2016, dal Ministero delle Finanze a un altro ente pubblico, denominato Fedorest. La riorganizzazione in Belgio si è aggiunta a riduzioni generali del personale e vi sono anche esempi in cui i processi di riorganizzazione hanno aumentato, invece di ridurre, il numero di dipendenti. In Polonia, ad esempio, nel 2017 le operazioni doganali si sono fuse con quelle dell'Amministrazione fiscale nazionale (KAS), portando a un incremento dell'organico di circa 750 unità.

Complessivamente, tra il 2008 e il 2018, nei 28 Stati membri per i quali sono disponibili dati, le amministrazioni fiscali nazionali hanno perso

95.549 posti di lavoro, pari ad una riduzione del 14,3% rispetto ai 668.404 dipendenti del 2008.

Andamento anno per anno

I dati riportati qui di seguito si riferiscono all'andamento registrato in un arco di tempo di dieci anni e, sebbene il numero totale di dipendenti sia diminuito ogni anno, il tasso di decremento varia. Come indicato in Tabella 2, le maggiori contrazioni annue si registrano all'inizio del periodo in esame: nel 2010, con un calo dell'occupazione globale del 2,2%, e nel 2011, con una riduzione del 3,4%. Nella seconda parte del periodo in esame si osserva un rallentamento di tale tendenza: in particolare nel 2016, con una riduzione dell'organico dello 0,5%, e nel 2017, quando nelle amministrazioni fiscali l'occupazione si è ridotta dello 0,2% appena. Tuttavia, nel 2018 la perdita di posti di lavoro è nuovamente aumentata, con una contrazione dell'occupazione dell'1,8%. In totale, tra il 2012 e il 2018, sono andati persi 41.861 posti di lavoro, pari a una riduzione del 6,8%.

TABELLA 2: Perdita annua di posti di lavoro nelle amministrazioni fiscali europee – Variazione rispetto all'anno precedente

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
-1,5%	-2,2%	-3,4%	-1,1%	-1,8%	-1,0%	-1,8%	-0,5%	-0,2%	-1,8%

Fonte: si veda la Tabella 3 pp. 34-35

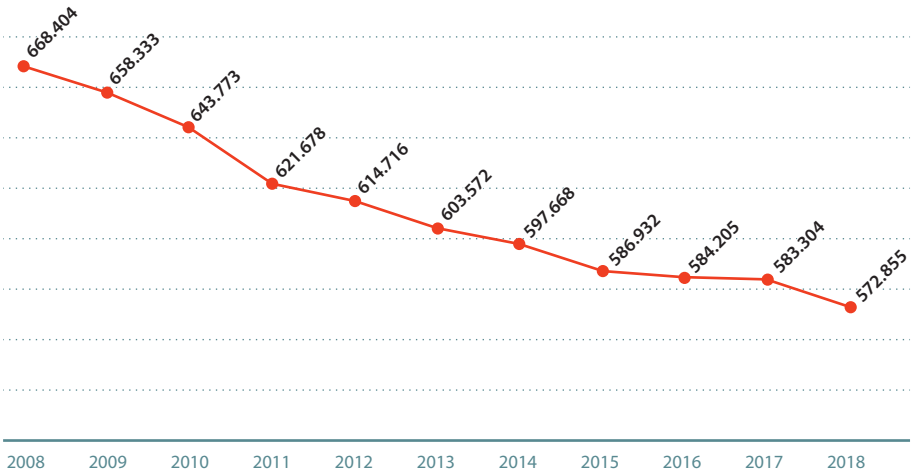
La tendenza di segno negativo emerge chiaramente dal Grafico 1 dal quale si evince che, sebbene possa aver rallentato, il calo dell'occupazione nelle amministrazioni fiscali non si è certamente arrestato.

L'Allegato A riporta i dati nazionali, anno per anno, per ciascuno dei 28 paesi ripresi nel Grafico 1. Ogni paese traccia una diversa traiettoria, ma si riscontrano alcuni modelli comuni.

Diminuzione del numero di occupati

In taluni paesi si registra un calo degli effettivi di anno in anno globalmente costante, che ha portato nel 2018 a un numero di occupati nelle amministrazioni fiscali nazionali nettamente inferiore al dato di inizio periodo. Francia, Italia, Spagna e Belgio rientrano in questa categoria, sebbene il fenomeno sia meno marcato in Spagna, dove si riscontra un leggero aumento degli occupati all'inizio del periodo in esame. Andamento analogo si osserva in Germania, sebbene

GRAFICO 1: Occupazione nelle amministrazioni fiscali in Europa nel periodo 2008-2018

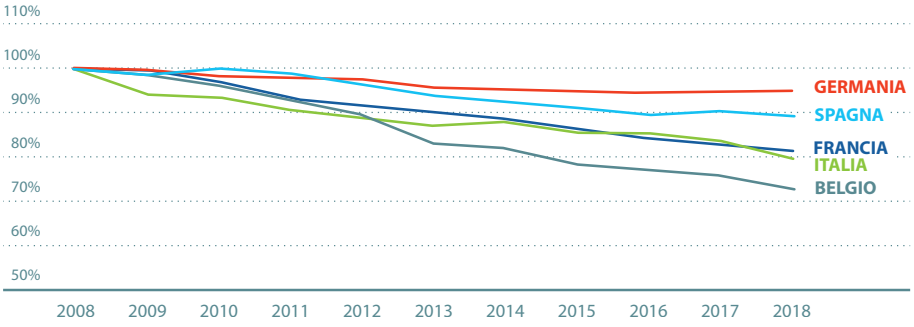


anche in questo caso il calo di personale sia meno accentuato; il fatto che i dati relativi agli ultimi due anni siano delle stime, inoltre, rende più ardua la definizione del trend.

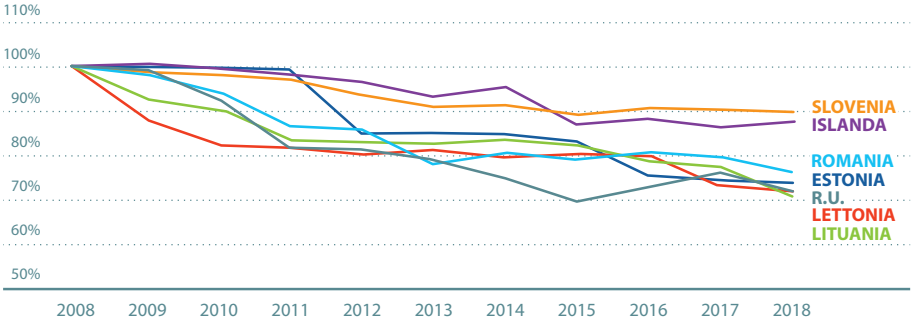
Vi è poi un altro gruppo di paesi in cui l'occupazione, nel 2018, è scesa nettamente sotto i livelli del 2008, seppur con un calo discontinuo, e in alcuni anni il numero di dipendenti è rimasto invariato o è addirittura cresciuto leggermente rispetto all'anno precedente. A questo gruppo appartengono i tre Paesi baltici, l'Islanda, la Slovenia, la Romania e il Regno Unito. Per quanto riguarda la Slovenia, le cifre relative ai primi anni del periodo in esame sono stime basate sull'organico in servizio nell'organizzazione precedente l'attuale amministrazione fiscale. In Islanda e Slovenia, il calo non è stato così marcato come nei Paesi baltici, in Romania e nel Regno Unito.

Il terzo gruppo caratterizzato da calo occupazionale nelle amministrazioni fiscali è composto dai paesi in cui gli effettivi sono generalmente diminuiti nell'arco dei dieci anni, registrando tuttavia un incremento in alcuni momenti del periodo in esame. Croazia, Cipro, Finlandia, Ungheria e Slovacchia rientrano in tale categoria. In alcuni casi, tali fluttuazioni possono essere dovute a processi di riorganizzazione con l'integrazione di nuove responsabilità (e nuovi dipendenti).

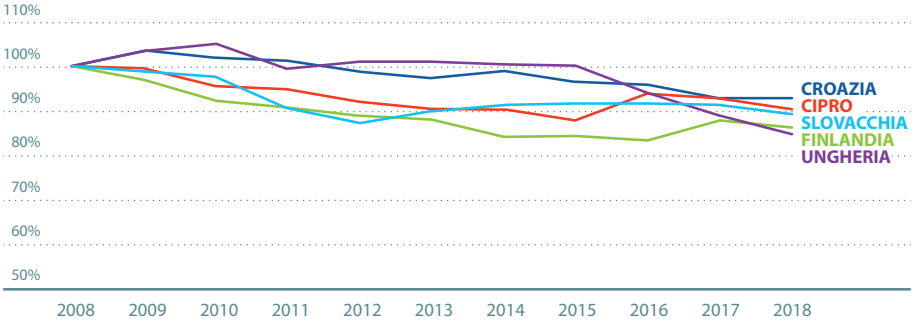
Calo costante



Calo a gradini



Calo con fluttuazioni



Conseguenze della riduzione di organico: una forza lavoro insoddisfatta e sempre più anziana

Nei paesi in cui il numero di dipendenti è diminuito, principalmente a causa di un saldo negativo tra nuove assunzioni e dipendenti in uscita, si osserva un invecchiamento della forza lavoro. Non tutte le amministrazioni fiscali forniscono dettagli in merito, ma alcune lo fanno, soprattutto quelle delle economie più grandi.

In Italia, ad esempio, nel 2018 il 62,5% dei dipendenti dell'Agenzia delle Entrate (esclusi i dirigenti), ossia 22.878 su un totale di 36.585 unità, aveva un'età superiore ai 50 anni[13].

La situazione è meno drammatica in Francia, dove nel 2018 solo il 47% dei dipendenti aveva più di 50 anni d'età, un dato che segna tuttavia un aumento di quattro punti percentuali rispetto al 43% degli over-50 del 2008, e nel periodo in esame l'amministrazione finanziaria francese ha perso quasi 24.000 dipendenti, passando da 126.586 a 102.607 unità[14].

In Spagna, dove anche a seguito delle rigide limitazioni all'assunzione imposte dal governo si sono persi posti di lavoro, Il sindacato FSC-CCOO illustra le conseguenze a più lungo termine di tale approccio come segue:

> "A causa dei limiti imposti alla sostituzione dei dipendenti in uscita, il personale è andato progressivamente invecchiando. Inoltre, la ciclicità dei periodi di assunzione ha generato una piramide delle età estremamente irregolare, che in futuro si tradurrà in un forte calo di organico al momento del pensionamento dei dipendenti. Se non viene affrontato tempestivamente, questo problema potrebbe portare ad un crollo nella riscossione delle imposte per la carenza di organico o, se affrontato con eccessiva rapidità, ad un'alta percentuale di neo assunti, con la conseguente perdita dell'enorme esperienza accumulata dai dipendenti".

Le statistiche tratte dai rapporti annuali dell'amministrazione fiscale spagnola mostrano, nel periodo 2012-2018, un calo quasi costante nel numero degli effettivi, passati da 26.962 a 24.939 unità, con un innalzamento dell'età media dei dipendenti da 49,14 a 52,16 anni[15].

---

[13] *Relazione sulla performance 2018*, Agenzia delle Entrate.
[14] *Rapport d'activité 2008* e *2018*, DGFiP
[15] *Memoria 2018*, Agencia Tributaria

Nel caso dell'HM Revenue and Customs (HMRC), l'amministrazione fiscale e doganale del Regno Unito, il calo occupazionale è stato più drastico, passando dagli 82.050 dipendenti del 2008 alle 58.630 unità del 2018, corrispondente ad una perdita di 23.000 posti di lavoro. Una situazione che ha portato a un netto invecchiamento della forza lavoro: la percentuale di occupati di età uguale o superiore a 50 anni è aumentata, passando dal 26,5% del 2008 al 43,1% del 2018[16].

Il sottodimensionamento dell'organico ha suscitato malcontento e azioni di protesta da parte dei sindacati e del personale in diversi paesi.

In Francia, i sindacati hanno indetto uno sciopero il 14 marzo 2019 per protestare contro la riduzione di personale e il conseguente aumento del carico di lavoro[17].

In Italia, un'azione sindacale unitaria ha bloccato l'accesso agli uffici dell'Agenzia delle Entrate e delle Dogane per due ore nella giornata del "Fisco Day" (23 gennaio 2020). I sindacati manifestavano contro la mancanza di organico e le carenze organizzative, che impediscono ai dipendenti di svolgere correttamente le proprie mansioni e di contrastare efficacemente l'evasione fiscale[18].

Nel Regno Unito, il sindacato che rappresenta il personale dell'amministrazione fiscale (PCS) ha indetto una serie di scioperi nel gennaio del 2020 contro la chiusura degli uffici. Come spiega il sindacato in una dichiarazione, "dobbiamo mantenere gli uffici dell'amministrazione tributaria e assumere più personale, non meno, per garantire che tutti versino le imposte dovute"[19]. Inoltre, per quanto riguarda il grado di soddisfazione del personale, l'HMRC ottiene alcuni dei punteggi peggiori di tutta l'amministrazione del governo britannico. Ad esempio, per quanto riguarda il coinvolgimento dei dipendenti, misurato sulla base delle risposte a domande quali "La mia organizzazione mi motiva ad aiutarla a conseguire i suoi obiettivi?", l'HMRC ha ottenuto un punteggio del 49% nel 2018, a fronte di una media del 62% dell'intera funzione pubblica[20].

---

[16] Si veda qui *Civil Service Statistics 2012* e 2018

[17] Si veda qui *Finances publiques: plus d'un agent sur quatre était en grève ce jeudi*, Le Figaro 14.03.19.

[18] Si veda qui *Agenzia delle Entrate, sciopero di due ore: mancano i dirigenti e il personale*, Corriere della sera, 23.01.20

[19] Si veda qui *Tax collectors go on strike, Morning Star*, 29 gennaio 2020.

[20] Si veda qui *Civil Service People Survey: 2009-18, Median Benchmark scores* e *Main department scores, Cabinet Office, 2019.*

Difficoltà ad assumere personale

Anche quando un governo manifesta la propria volontà di aumentare l'organico dell'amministrazione fiscale, fattori quali bassi livelli retributivi, scarso riconoscimento sociale e un'insufficiente motivazione possono rendere più difficili le assunzioni.

Il sindacato PCS illustra i problemi riscontrati nel Regno Unito:

> "Un aspetto fondamentale, tuttavia, è che l'amministrazione non riesce a mantenere stabile il numero di dipendenti o a incrementare il numero degli effettivi, nonostante solide campagne di assunzione, perché moltissime persone lasciano l'impiego demoralizzate. Sono andati letteralmente a cercarne migliaia da assumere per far fronte alla Brexit, ma il numero effettivo è rimasto invariato o è addirittura sceso in seno all'amministrazione perché anche nel caso in cui le persone non vengano licenziate (ebbene sì, continuano a licenziare anche mentre assumono) i dipendenti se ne vanno in massa".

La risposta al questionario fornita da Ver.di (un sindacato tedesco), nel Land dell'Assia, evidenzia il problema della bassa retribuzione. Su una nota positiva, il sindacato afferma: "Dopo anni di drastici tagli al personale, il numero di apprendisti è aumentato, passando da una media di 250 a 650 l'anno". Il sindacato, tuttavia, fa notare che si tratta di una soluzione parziale:

> "Compenserà solo il fatto che nel corso dei prossimi cinque anni il 25% del personale andrà in pensione. Abbiamo estremo bisogno di esperti informatici. Nonostante il costante aumento del carico di lavoro non è possibile assumere il personale necessario. Le retribuzioni, nettamente inferiori a quelle del settore privato, rappresentano uno dei principali motivi di tale situazione".

Recupero parziale a fine periodo

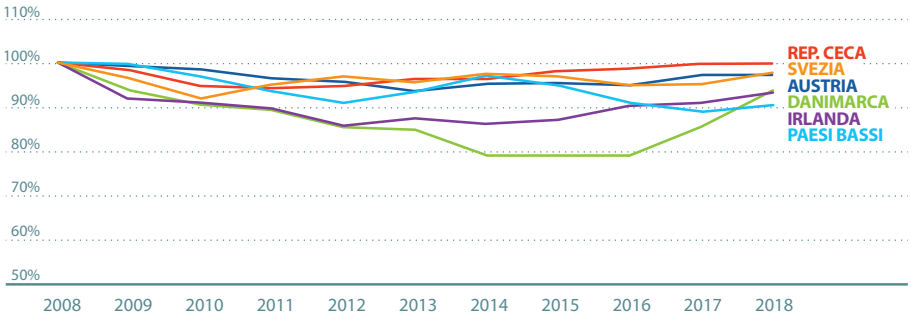
La situazione è leggermente diversa nei paesi in cui l'amministrazione fiscale registra un netto aumento di personale verso la fine del periodo in esame, sebbene l'occupazione nel 2018 sia ancora inferiore a quella di dieci anni prima. I paesi che appartengono a questo gruppo sono: Austria, Repubblica Ceca, Danimarca, Irlanda, Paesi Bassi e Svezia.

All'interno del gruppo esistono naturalmente sostanziali differenze. In Austria, Repubblica Ceca e Svezia l'occupazione nell'amministrazione fiscale nazionale, nel periodo in esame, ha registrato solo leggere fluttuazioni, recuperando

quasi completamente nel 2018. In Irlanda e Danimarca le riduzioni di personale sono state più pesanti e la ripresa non così totale. Nei Paesi Bassi, il calo è sopraggiunto più tardi e il recupero era ancora incerto alla fine del periodo esaminato.

Tuttavia, l'esperienza dei Paesi Bassi e della Danimarca indica che le difficoltà legate alla mancanza di organico hanno portato a modificare l'approccio.

Parziale recupero a fine periodo



Paesi Bassi: far fronte alla carenza di personale

Nei Paesi Bassi, dove il numero dei dipendenti dell'amministrazione fiscale (Belastingsdienst) ha registrato una contrazione dell'8,5% tra il 2015 e il 2017, passando da 30.015 a 27.437 unità, il Piano annuale per il 2019 indicava che la diminuzione di personale aveva causato problemi che dovevano essere risolti. Nel piano si legge:

"La perdita di personale con esperienza ha creato un divario tra il numero di occupati di cui abbiamo bisogno e il numero di occupati di cui disponiamo effettivamente. In parte a causa di questa situazione si osserva un disallineamento qualitativo e quantitativo all'interno dell'organizzazione che ci pone in una situazione di vulnerabilità per quanto riguarda lo svolgimento delle nostre funzioni. Per tale motivo continueremo ad assumere personale negli anni a venire"[21].

[21] Si veda qui *Jaarplan 2019*, Belastingdienst.

L'amministrazione fiscale, che aveva registrato in precedenza una diminuzione di personale, nel 2019 prevedeva di assumere 3.450 nuovi dipendenti, portando l'organico complessivo da 27.360 unità nel settembre 2018 a 29.650 occupati entro la fine del 2019.

Danimarca: rispondere alla crisi

In Danimarca, i tagli all'occupazione e agli investimenti hanno prodotto quella che è stata definita una "crisi del fisco", con difficoltà a livello delle attività di accertamento, la riscossione delle imposte e la performance globale dell'amministrazione tributaria (SKAT, servizio digitale danese per le imposte). In un rapporto pubblicato nel 2016, il governo danese affermava che una serie di casi pregiudizievoli aveva "indebolito la fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti dell'amministrazione fiscale e delle prestazioni dello SKAT". Secondo il rapporto, si trattava di "un grave problema per una società finanziata dal gettito fiscale che si fonda sulla volontà dei cittadini e delle imprese di pagare le tasse"[22].

Il rapporto aggiungeva che uno dei fattori cruciali nella crisi dello SKAT, oltre ad una dotazione informatica obsoleta, era rappresentato dall'incapacità di assumere nuovo personale. Nel rapporto si legge:

"Nel periodo che va dalla fusione delle amministrazioni fiscali comunali e statali (2005) al 2013, SKAT ha assunto un numero estremamente esiguo di nuovi dipendenti. Un tale blocco *de facto* delle assunzioni, per un periodo così prolungato, ha seriamente intaccato le possibilità di assicurare le competenze necessarie a trasformare l'organizzazione così da permetterle di svolgere nuove mansioni, in nuove condizioni".

Un parere condiviso anche dal sindacato danese FOA che, nella sua risposta al sondaggio della FSESP, afferma:

"Negli ultimi dieci anni, la principale autorità fiscale ha ridotto drasticamente il proprio organico (nell'ambito della politica di austerità danese), sostenendo che il lavoro sarebbe stato svolto, *inter alia*, da nuove procedure informatiche. Ma questo si è tradotto in realtà in una massiccia riduzione del personale, CON un forte sentimento di indignazione per il fatto che i nuovi sistemi informatici non sono stati in grado di svolgere le mansioni richieste. Non si tratta solo di

[22] Si veda qui *Et nyt skattevæsen: Ny organisering, flere medarbejdere og velfungerende it (*Un nuovo sistema delle Entrate: nuova organizzazione, più organico e tecnologie informatiche performanti), agosto 2016.

svolgere un duro e intenso lavoro, ma anche di scandali pubblici legati a una cattiva tassazione, ecc.; questo ha portato a una pessima reputazione dei dipendenti agli occhi del pubblico, una situazione molto stressante".

Il rapporto del governo nel 2016 concludeva: "è pertanto necessario ricostruire da zero gran parte dell'amministrazione fiscale e investire massicciamente, *inter alia*, in dati, informatica, assunzione di personale e nuove competenze".

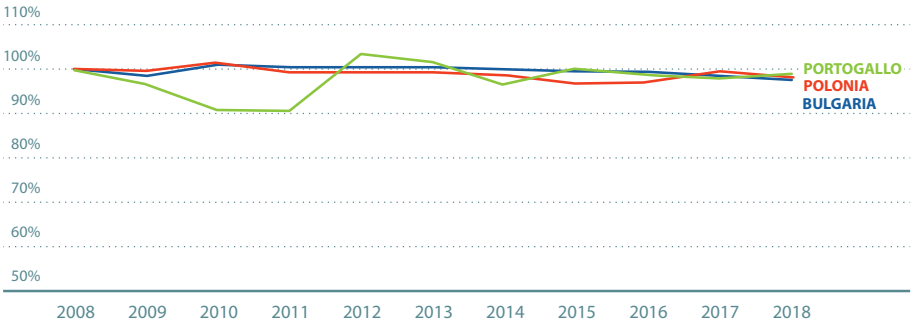
Dal 2016, quando l'amministrazione fiscale occupava 6.122 dipendenti, pari a quasi un quinto (18%) in meno rispetto al 2012, il numero degli occupati è cresciuto, anche se con 7.415 dipendenti nel 2018, l'amministrazione non era ancora tornata alle 7.463 unità del 2012. Certamente, secondo il FOA, molto resta da fare:

> "Il governo è stato costretto a rivedere la versione più dura della sua politica di austerità nei confronti della principale amministrazione fiscale. Questo processo di revisione è iniziato, ma non è ancora terminato".

Stabilità e crescita

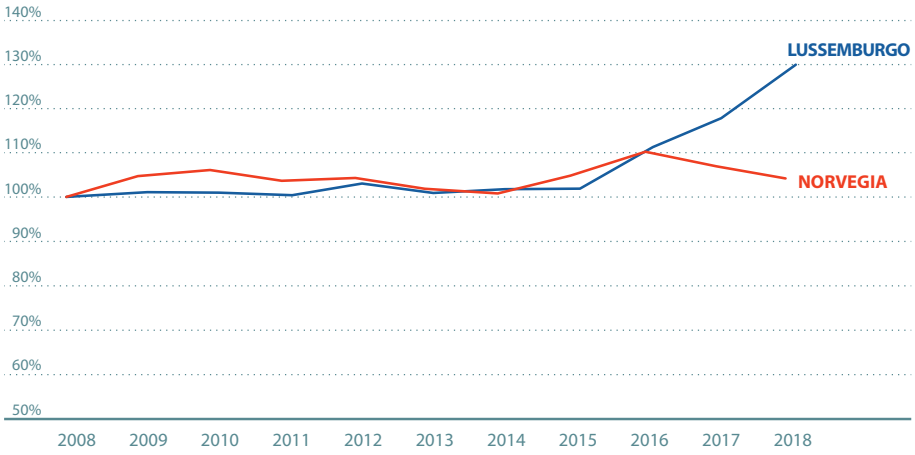
L'ultimo gruppo è costituito da paesi in cui il personale dell'amministrazione tributaria è rimasto stabile o è cresciuto. In Bulgaria, Polonia e Portogallo il numero di dipendenti nel 2018 era quasi uguale a quello di dieci anni prima. In Portogallo, l'occupazione si è stabilizzata solo dal 2012, mentre in Polonia le cifre sono in qualche modo falsate dall'attribuzione all'autorità fiscale, nel 2017, di alcune funzioni doganali. Globalmente, tuttavia, la situazione è rimasta stabile, quanto meno dal 2012.

Situazione sostanzialmente invariata



Vi sono infine due paesi, Lussemburgo e Norvegia, in cui l'amministrazione fiscale contava nel 2018 un numero di occupati superiore a quello del 2008, sebbene tale crescita sia stata molto più netta in Lussemburgo rispetto alla Norvegia.

Occupazione in aumento



Lussemburgo: far fronte alle criticità

Il Lussemburgo, dove il numero degli occupati dell'Agenzia delle Entrate (*Administration des contributions directes* – ACD) è in aumento dal 2008, con una crescita particolarmente marcata dal 2015 (+27,6%), è un caso certamente insolito per quanto riguarda l'occupazione nei servizi di riscossione. Nel 2008, l'Agenzia contava 752 dipendenti, a fronte dei 579 del 2008.

Tuttavia, se è vero che il Lussemburgo rappresenta un'eccezione per quanto riguarda l'aumento di personale, non lo è per quanto riguarda i fattori alla base di un tale incremento, fattori descritti dall'ACD nel suo rapporto annuale del 2018:

> "L'ACD ha assunto un centinaio di agenti supplementari per rispondere in parte alle esigenze più pressanti derivanti da un aumento delle pratiche e delle mansioni, in un contesto di regolamentazione sempre più sofisticata e di numerosi incarichi aggiuntivi. Lo sforzo di assunzione dovrà probabilmente proseguire anche nel corso del prossimo anno […] Il

> nostro paese dovrà dotarsi delle risorse di un'amministrazione moderna ed efficace. Nel breve termine, un'adeguata attuazione dell'ATAD [la direttiva anti-elusione fiscale] così come, in termini più generali, di qualsiasi strategia di controllo degna di questo nome, rappresenta una vera e propria sfida per il personale esistente".

È evidente, quanto meno in base alla situazione emersa da diverse fughe di notizie, che il Lussemburgo si trovi ad affrontare sfide specifiche in materia evasione fiscale. Tuttavia, un "aumento delle pratiche e delle mansioni, in un contesto di regolamentazione sempre più sofisticata e di numerosi incarichi aggiuntivi" si può riscontrare in molte altre giurisdizioni tributarie, la maggior parte delle quali non ha seguito, al momento, l'esempio del Lussemburgo di incrementare l'organico.

Occupazione nelle amministrazioni finanziarie della Grecia e di Malta

Nonostante le richieste inviate direttamente alle amministrazioni finanziarie della Grecia e di Malta non è stato possibile ottenere dati affidabili sul numero degli occupati in tali amministrazioni. Altrettanto impossibile è stato il reperimento di una fonte di dati nazionale, mentre le statistiche tratte da fonti internazionali, ossia l'Organizzazione intraeuropea delle Amministrazioni finanziarie (IOTA) per il periodo sino al 2012 e l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per quasi tutto il periodo, non sembrano coerenti[23].

Per quanto riguarda la **Grecia**, i dati OCSE sono disponibili solo per cinque anni (con un vuoto tra il 2009 e il 2014) ed emerge una sostanziale discrepanza tra i dati pubblicati per il 2014 e 2015, tratti dall'edizione 2017 della serie biennale di rapporti dell'OCSE sulle amministrazioni tributarie, e quelli relativi al 2016 e 2017, che provengono dall'edizione 2019. Questi dati indicano un calo degli occupati di 4.030 unità (-34%) in un solo anno. I dati IOTA, disponibili solo fino al 2012, provengono da due versioni distinte del sito web dell'Organizzazione intraeuropea relative alla Grecia e mostrano altresì una sostanziale diminuzione dell'organico in un solo anno. Tra il 2010 e il 2011 indicano un calo di 1.795 unità, pari al 16% del totale, in un momento in cui l'occupazione negli anni immediatamente adiacenti registrava un calo compreso tra il 2% e il 3%.

Per il 2009 sono disponibili dati IOTA e OCSE, sebbene tra le due fonti vi sia uno scarto di 1.708 unità.

---

[23] Si veda qui *Tax Administration: Comparative Information on OECD and Other Advanced and Emerging Economies,* Rapporti 2010, 2013, 2017, 2015 e 2019; si veda il Forum OCSE sulle amministrazioni finanziarie.

Dati sull'occupazione nell'amministrazione fiscale in Grecia

ANNO	FONTE		ANNO DEL RAPPORTO OCSE
	IOTA	OCSE	
2008	12.280	n.d.	
2009	11.892	10.184	2010
2010	11.555	n.d.	
2011	9.760	n.d.	
2012	9.596	n.d.	
2013		n.d.	
2014		12.556	2017
2015		11.990	2017
2016		7.960	2019
2017		8.022	2019

Situazione analoga per quanto riguarda i dati relativi a **Malta**, con sostanziali discrepanze nel numero dei dipendenti in funzione della fonte. I dati OCSE del rapporto 2010 sulle amministrazioni finanziarie indicano un organico di 374 unità nel 2009 e di 362 per il 2010. Tuttavia, i dati dei rapporti OCSE del 2013, 2015 e 2017 indicano livelli occupazionali pari a oltre il doppio, nonostante un calo costante (da 790 unità nel 2011 a 723 nel 2015). Tuttavia, nel rapporto del

Dati sull'occupazione nell'amministrazione fiscale a Malta

ANNO	FONTE		ANNO DEL RAPPORTO OCSE
	IOTA	OCSE	
2008	257	n.d.	
2009	253	374	2010
2010	241	362	2010
2011	253	790	2013
2012	241	770	2013
2013		751	2015
2014		732	2017
2015		723	2017
2016		342	2019
2017		328	2019

2019, l'occupazione torna ai livelli indicati per il 2009 e il 2010 (nuovamente in calo), passando da 342 unità nel 2016 a 328 nel 2017. Ipotizzando la stessa base di calcolo per questi dati e quelli del 2009 e 2010 si avrebbe come risultato che, tra il 2009 e il 2017, l'occupazione nell'amministrazione fiscale maltese è passata da 374 a 328 dipendenti, pari a un calo del 12,3%.

Analogamente al caso della Grecia, negli anni in cui sono disponibili dati IOTA e OCSE si osservano sostanziali discrepanze tra le cifre provenienti dalle due fonti: circa 120 unità di differenza nel 2009 e 2010 e circa 530 nel 2011 e 2012.

Riquadro: fonti dei dati sull'occupazione

Ad eccezione della Grecia, di Malta e della Croazia, i dati relativi al numero di occupati riportati nel presente rapporto sono tratti da fonti nazionali. Nella maggior parte dei casi, le informazioni provengono dalle amministrazioni finanziarie, generalmente dai rispettivi rapporti annuali (Finlandia, Francia, Italia e Spagna) o dai loro uffici stampa (Ungheria, Lituania, Romania e Svezia). In altri casi, sono stati ricavati dai rapporti sull'occupazione nella funzione pubblica (ad esempio Belgio, Irlanda, Polonia e Regno Unito) e, in alcuni casi, dalla rilevazione della FSESP (Cipro ed Estonia). A differenza di quanto avvenuto per il rapporto pubblicato nel 2014, i dati nazionali dell'Organizzazione intraeuropea delle Amministrazioni finanziarie (IOTA) non sono più disponibili, poiché tali dati non vengono più pubblicati separatamente, bensì inseriti nell'indagine dell'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico). Quest'ultima raccoglie e pubblica dati su base mondiale, non solo europea. L'ultima rilevazione OCSE, pubblicata nel settembre del 2019, si riferisce agli anni 2016 e 2017, anche se non sempre i dati sembrano coerenti con le precedenti edizioni dell'indagine[24]. Inoltre, i dati relativi all'occupazione forniti nel presente rapporto sono più aggiornati rispetto a quelli dell'OCSE, poiché il periodo interessato si estende sino al 2018. La Croazia è il solo paese in cui i dati riportati nella Tabella 3 sono tratti da fonti internazionali: dati IOTA per il periodo dal 2008 al 2012 e OCSE per gli anni dal 2013 al 2017. Non essendovi dati disponibili sulla Croazia relativi al 2018, per tale anno sono stati riportati in tabella i dati del 2017.

[24] *Tax Administration 2019: Comparative Information on OECD and other Advanced and Emerging Economies,* OCSE, settembre 2019.

Per informazioni sugli enti cui si riferiscono i dati riportati in tabella e per le fonti si veda l'Allegato A. Le cifre in *corsivo* sono stime. Ad esempio, i dati in corsivo per l'Italia relativi al 2008 e 2009 sono stime dovute alla fusione dell'Agenzia delle Entrate con l'Agenzia del Territorio avvenuta nel 2012. La nuova Agenzia ha ricalcolato i dati occupazionali risalendo solo sino al 2010. Pertanto, i dati relativi al 2008 e al 2009 riportati in tabella sono stime calcolate in base all'andamento del numero di occupati dell'Agenzia delle Entrate.

TABELLA 3: **Occupazione nelle amministrazioni fiscali in Europa nel periodo 2008 -2018**

Paese	2008	2009	2010	2011	2012	2013
AUSTRIA	11.059	10.958	10.876	10.674	10.612	10.374
BELGIO	27.256	26.790	26.118	25.229	24.279	22.624
BULGARIA	7.542	7.439	7.643	7.577	7.596	7.572
CIPRO	658	656	629	626	606	597
CROAZIA	4.331	4.493	4.409	4.380	4.298	4.227
DANIMARCA	8.708	8.177	7.871	7.768	7.463	*7.395*
ESTONIA	1.823	1.824	1.812	1.805	1.551	1.546
FINLANDIA	5.757	5.595	5.336	5.229	5.130	5.072
FRANCIA	126.586	124.614	121.929	117.964	115.411	113.286
GERMANIA	112.981	112.295	110.894	110.650	110.000	108.023
IRLANDA	6.675	6.130	6.063	5.957	5.715	5.836
ISLANDA	*270*	*270*	268	264	259	251
ITALIA	*46.440*	*43.803*	43.398	42.146	41.208	40.343
LETTONIA	5.074	4.461	4.176	4.147	4.069	4.102
LITUANIA	3.986	3.676	3.585	3.312	3.296	3.285
LUSSEMBURGO	579	584	584	583	595	584
NORVEGIA	6.141	6.434	6.527	6.373	6.393	6.249
PAESI BASSI	30.894	30.707	29.964	29.010	28.106	28.857
POLONIA	47.395	47.252	47.903	47.127	47.117	47.135
PORTOGALLO	11.153	10.760	10.170	10.073	11.566	11.341
ROMANIA	31.281	30.793	29.448	27.025	26.668	24.481
SLOVACCHIA	*10.062*	*9.996*	*9.863*	*9.141*	8.781	9.065
SLOVENIA	*4.057*	*4.007*	*3.963*	*3.931*	*3.798*	*3.693*
SPAGNA	27.951	27.555	27.880	27.613	26.962	26.231
SVEZIA	10.802	10.419	9.922	10.267	10.462	10.349
REGNO UNITO	82.050	81.160	75.360	66.880	66.460	64.480
REPUBBLICA CECA	15.560	15.376	14.721	14.640	14.728	14.991
UNGHERIA	21.334	22.110	22.461	21.286	21.587	21.583
TOTALE	**668.404**	**658.333**	**643.773**	**621.678**	**614.716**	**603.572**

TABELLA 3: **Occupazione nelle amministrazioni fiscali in Europa nel periodo 2008 -2018**

Paese	2014	2015	2016	2017	2018	Variazioni tra il 2008 e il 2018
AUSTRIA	10.525	10.534	10.504	10.764	10.735	-2,9%
BELGIO	22.274	21.297	20.918	20.531	19.748	-27,5%
BULGARIA	7.508	7.496	7.492	7.423	7.368	-2,3%
CIPRO	596	579	617	612	595	-9,6%
CROAZIA	4.297	4.199	4.155	4.031	*4.031*	-6,9%
DANIMARCA	*6.878*	*6.880*	6.887	7.476	8.155	-6,4%
ESTONIA	1.541	1.515	1.377	1.346	1.343	-26,3%
FINLANDIA	4.865	4.877	4.802	5.065	4.978	-13,5%
FRANCIA	111.305	109.068	106.685	104.873	102.607	-18,9%
GERMANIA	107.407	106.864	106.603	*106.633*	*106.851*	-5,4%
IRLANDA	5.745	5.819	6.025	6.075	6.225	-6,7%
ISLANDA	257	235	238	233	236	-12,6%
ITALIA	40.695	39.610	39.538	38.742	36.834	-20,7%
LETTONIA	4.040	4.051	4.044	3.732	3.636	-28,3%
LITUANIA	3.314	3.257	3.137	3.072	2.837	-28,8%
LUSSEMBURGO	588	590	643	685	752	29,8%
NORVEGIA	6.202	6.420	6.768	6.581	6.413	4,4%
PAESI BASSI	30.015	29.407	28.151	27.437	27.897	-9,7%
POLONIA	46.685	45.883	46.022	47.179	46.248	-2,4%
PORTOGALLO	10.762	11.122	10.996	10.995	11.015	-1,2%
ROMANIA	25.123	24.824	25.168	24.708	23.888	-23,6%
SLOVACCHIA	9.216	9.228	9.245	9.205	9.053	-10,0%
SLOVENIA	3.693	3.612	3.660	3.647	3.629	-10,5%
SPAGNA	25.742	25.429	25.014	25.152	24.939	-10,8%
SVEZIA	10.492	10.456	10.253	10.317	10.531	-2,5%
REGNO UNITO	61.370	56.990	59.820	62.260	58.630	-28,5%
REPUBBLICA CECA	15.035	15.263	15.374	15.519	15.540	-0,1%
UNGHERIA	21.498	21.427	20.069	19.011	18.141	-15,0%
TOTALE	**597.668**	**586.932**	**584.205**	**583.304**	**572.855**	**-14,3%**

Andamento delle tipologie di occupati

Oltre a domande sul numero degli occupati, la rilevazione della FSESP chiedeva se vi fossero stati cambiamenti per quanto riguarda l'inquadramento contrattuale e la tipologia del personale, nonché un aumento dei servizi in appalto.

Solo in due paesi, Austria e Spagna, è stato riferito un calo del numero dei lavoratori assunti con il contratto del pubblico impiego. Per quanto riguarda l'Austria, il sindacato GÖD ha aggiunto che non vi era stata alcuna nuova assunzione di funzionari pubblici.

In termini di equilibrio tra personale temporaneo e a tempo indeterminato, i sindacati di quattro paesi (Bulgaria, Spagna, Regno Unito e Norvegia) e della Comunità turco-cipriota hanno dichiarato che il numero di effettivi con contratto di lavoro a tempo indeterminato era calato, mentre i sindacati britannici, svedese e turco-cipriota hanno segnalato un incremento del personale temporaneo.

Il calo del numero di dipendenti a tempo pieno è stato segnalato in cinque Stati (Belgio, Portogallo, Spagna, Regno Unito e Norvegia), mentre aumenti di personale con contratto part-time sono stati riportati in tre paesi: Belgio, Germania (sebbene le risposte si riferissero al solo Land dell'Assia) e Regno Unito.

Vi sono stati solo due paesi (Svezia e Regno Unito) e la Comunità turco-cipriota in cui i sindacati hanno indicato un aumento del numero di lavoratori con contratto di somministrazione.

Per quanto riguarda l'occupazione femminile, solo tre Stati, ossia Austria, Germania (Assia) e Svezia, hanno riferito un aumento in tale ambito.

A una domanda più generale sui cambiamenti riscontrati nella struttura occupazionale, diversi paesi hanno riferito un aumento del numero di personale più qualificato. Tra gli esempi riportati:

- Austria: negli ultimi anni è stato assunto personale più qualificato, in particolare avvocati, economisti e tributaristi.

- Repubblica Ceca: cresce la domanda di personale con un diploma di istruzione superiore. In altre parole, quando i dipendenti con diploma di istruzione secondaria vanno in pensione, vengono sostituiti da laureati.

· Estonia: si registra un aumento del numero di occupati altamente qualificati, come informatici e analisti, che migliorano l'efficienza operativa.

· Finlandia: si registra un aumento di personale altamente qualificato.

· Francia: si registra un aumento dei quadri, che in cinque anni sono passati dal 28% al 30% degli effettivi, e una diminuzione del personale operativo, sceso dal 32% al 29%. Sono aumentati gli informatici, passati dal 4% al 5%.

· Italia: si registra un aumento di personale qualificato.

· Norvegia: si osserva un aumento del numero di personale altamente qualificato (Fagforbundet)/ con un titolo di studio più elevato (YS-Stat).

· Spagna: la percentuale di personale con posizioni che richiedono un elevato livello di qualifica è aumentata rispetto al numero di dipendenti meno qualificati (FeSP-UGT).

· Svezia: si osserva un aumento del numero di informatici e di personale qualificato.

Tuttavia, sulla questione dell'età sollevata da diversi sindacati, quattro di questi (di tre paesi) hanno indicato un aumento del numero di dipendenti più anziani:

· Belgio: maggior numero di dipendenti più anziani e minor formazione.

· Portogallo: maggior numero di dipendenti più anziani; età media è superiore ai 45 anni nei servizi fiscali e ai 50 anni nei servizi doganali.

· Spagna: invecchiamento della forza lavoro (FSC-CCOO e FeSP-UGT)

… e tre sindacati hanno affermato il contrario:

· Comunità turco-cipriota: rispetto agli ultimi cinque anni si osserva un aumento del personale più giovane.

· Italia: aumenta il numero di giovani occupati.

· Svezia: si osserva un aumento di personale più giovane.

Due paesi non riscontrano cambiamenti significativi:

- Bulgaria: nessun sostanziale cambiamento, ma la professione non suscita interesse poiché la retribuzione non è commisurata al carico di lavoro. La maggior parte dei dipendenti dispone delle competenze informatiche necessarie.

- Svizzera: nessun cambiamento significativo.

Il Regno Unito ha risposto indicando che "il lavoro è stato svalutato e delocalizzato" e questo significa che attualmente viene svolto altrove, da personale meno qualificato.

TABELLA 4: Servizi in subappalto

PAESE	SERVIZI IN SUBAPPALTO
ARMENIA	Sono stati appaltati nuovi servizi, quali ad esempio i servizi digitali.
BELGIO	I notai sono subentrati nello svolgimento di alcuni compiti amministrativi.
FINLANDIA	Un'ottantina di tecnici informatici, 20-30 amministrativi e contabilità e tre addetti alla sicurezza.
GERMANIA: ASSIA	Servizi informatici, a causa della carenza di personale qualificato, oltre a servizi quali pulizie e fattorini.
ITALIA	Nessuna informazione fornita.
PORTOGALLO	Servizi informatici e di assistenza.
SPAGNA	Software, manutenzione degli edifici, servizi fiscali generali e centralino telefonico (200 persone).
REGNO UNITO	Funzioni di ufficiale giudiziario (recupero crediti) e alcune funzioni connesse con le detrazioni per figli a carico (e assegni familiari).
COMUNITÀ TURCO-CIPRIOTA	Servizi di pulizia e informatici.

Per quanto riguarda il subappalto di taluni servizi a fornitori privati, i sindacati di otto Stati, ossia Armenia, Belgio, Finlandia, Germania (Assia), Italia, Portogallo, Spagna, Regno Unito, e della Comunità turco-cipriota hanno indicato che ciò avviene. Le tipologie di servizi subappaltati sono indicati nella Tabella 4.

Questi dati differiscono leggermente da quanto emerso dall'ultimo rapporto OCSE sulle amministrazioni finanziare[25]. Il rapporto rilevava che i servizi subappaltati con maggior frequenza erano i servizi di sicurezza (aspetto segnalato dal 69% delle amministrazioni finanziarie), seguiti dai servizi di cassa/ bancari (60%), dalla formazione del personale (59%) e dai servizi informatici (57%). L'esternalizzazione della formazione e dei servizi informatici appare particolarmente preoccupante, in quanto entrambi i servizi sono fondamentali per le amministrazione tributarie: la formazione modella le competenze e il modus operandi del personale, mentre l'informatica costituisce una competenza essenziale per il futuro.

[25] *Tax Administration 2019: Comparative Information on OECD and other Advanced and Emerging Economies*, OCSE, settembre 2019

Impatto e utilizzo della digitalizzazione

La digitalizzazione ha esercitato un forte impatto sulla maggior parte delle amministrazioni fiscali attraverso il ricorso a un'ampia gamma di tecniche, tra cui dichiarazioni dei redditi esclusivamente in formato digitale, dichiarazioni dei redditi precompilate, gestione analitica dei dati per la rilevazione dei casi di non conformità, l'uso di sistemi di riconoscimento biometrici per l'identificazione dei contribuenti e l'accesso online ai loro conti.

La rilevazione della FSESP, pertanto, ha chiesto ai sindacati di indicare sino a che punto fossero d'accordo con una serie di affermazioni relative all'uso dei sistemi digitalizzati da parte delle amministrazioni finanziarie per:

- tagliare i costi;
- migliorare i servizi all'utenza;
- ridurre l'evasione/frode fiscale;
- migliorare la qualità del lavoro dei dipendenti dell'amministrazione fiscale;
- garantire a tutti i cittadini la possibilità di continuare a fruire di assistenza e consulenza sulle questioni fiscali.

Le risposte fornite da 22 sindacati di 19 paesi indicano che una netta maggioranza dei rispondenti (14) si è detta d'accordo o totalmente d'accordo sul fatto che la digitalizzazione sia stata utilizzata per tagliare i costi. Solo il sindacato OSSOO (Repubblica Ceca) non era d'accordo, mentre il sindacato bulgaro TUKOT Podkrepa non era né d'accordo, né in disaccordo.

Rispetto alla questione dei servizi offerti all'utenza, le opinioni dei rispondenti erano più divise, con sette sindacati che pensavano che la digitalizzazione non avesse portato a un miglioramento del servizio e dodici che ritenevano il contrario. Altri tre non erano né d'accordo, né in disaccordo. Si noti che il Regno Unito e la Francia, i più fermi nel ritenere che il servizio non fosse migliorato dall'introduzione dei sistemi digitali (e in altri ambiti avevano dato una valutazione negativa sull'impatto della digitalizzazione), sono entrambi paesi in cui dal 2012 al 2018 sono stati operati tagli al personale, con un calo degli effettivi dell'11,1% in Francia e dell'11,8% nel Regno Unito.

I sindacati hanno espresso pareri in parte discordanti anche sull'utilità della digitalizzazione nel ridurre l'evasione e la frode fiscali. L'argomentazione avanzata è che un'analisi approfondita di grandi serie di dati possa far emergere collegamenti e attività fraudolente che non emergono da valutazioni standard. Otto sindacati (di sette paesi) si sono detti d'accordo o totalmente d'accordo con tale argomentazione, sebbene solo uno di questi, ST (Svezia), fosse totalmente d'accordo. Tuttavia, i sindacati di sei paesi erano in disaccordo o per nulla d'accordo sull'utilità della digitalizzazione per contrastare l'evasione e la frode fiscali: Belgio, la Comunità turco-cipriota, Francia, Germania e Regno Unito sono stati i paesi in cui i sindacati si sono detti per nulla d'accordo. Altri sette sindacati (di sette paesi) non erano né d'accordo, né in disaccordo.

Le organizzazioni sindacali hanno generalmente espresso un parere più positivo per quanto riguarda l'impatto della digitalizzazione sulla qualità del lavoro: tredici sindacati di dieci paesi erano d'accordo o totalmente d'accordo sul fatto che questa avesse avuto un impatto positivo e solo la metà circa, ossia sei sindacati di sei paesi, non era di questa opinione. ST (Svezia) è stata l'unica organizzazione sindacale totalmente d'accordo con tale affermazione, mentre i sindacati di Danimarca, Francia e Regno Unito non erano per nulla d'accordo.

Tuttavia, i sindacati tendevano a considerare la digitalizzazione più come un fattore che limitava l'accesso di taluni utenti. In totale, 16 sindacati di quattordici paesi si sono detti d'accordo o totalmente d'accordo sul fatto che la digitalizzazione avesse creato, per talune categorie di utenza, maggiori difficoltà ad accedere ai servizi di assistenza e consulenza; solo quattro sindacati (Bulgaria, Repubblica Ceca, Italia e Svizzera) non erano d'accordo. I sindacati che erano totalmente d'accordo a tale proposito erano FOA (Danimarca), UGT e USO (entrambi della Spagna) e PCS (Regno Unito).

Il sindacato APIT (Portogallo) ha illustrato chiaramente perché ritenesse che la digitalizzazione avesse reso più difficile, quanto meno per alcuni, l'accesso al servizio, indicando nel questionario:

> "Tutti i modelli fiscali sono ormai in formato digitale elettronico, ma il Portogallo è ancora un paese con vari problemi di alfabetizzazione digitale (non bisogna dimenticare che abbiamo una popolazione che invecchia: oltre il 20% dei residenti ha un'età superiore ai 65 anni e il 26% della popolazione portoghese non usa mai Internet – dati forniti da INE e Simplex). Siamo certi che questa sia la strada del futuro, ma dobbiamo trovare il modo di non escludere una fetta importante della popolazione che non dispone delle necessarie conoscenze informatiche".

Le risposte a tali domande, suddivise per paese e per sindacato (qualora vi siano più sindacati dello stesso paese), sono riportate nella Tabella 5.

TABELLA 5: Impatto e utilizzo della digitalizzazione

Affermazione	Per nulla d'accordo	In disaccordo	Né d'accordo né in disaccordo	D'accordo	Totalmente d'accordo
La digitalizzazione è servita a tagliare i costi		Repubblica Ceca	Bulgaria	Austria Belgio Cipro (KTAMS) Estonia Finlandia Germania Italia Norvegia (FagForbundet) Portogallo Spagna (CCOO) Spagna (UGT) Svezia (ST) Svizzera Regno Unito	Cipro (PASYDY) Danimarca Francia Norvegia (YS) Spagna (USO)
Totali		1	1	14	5
La digitalizzazione ha migliorato il servizio all'utenza	Francia Regno Unito	Belgio CY (KTAMS) Danimarca Germania Portogallo	Repubblica Ceca Finlandia Spagna (UGT)	Armenia Austria Bulgaria Estonia Italia Norvegia (FagForbundet) Spagna (CCOO) Spagna (USO) Svizzera	Cipro (PASYDY) Norvegia (YS) Svezia (ST)
Totali	2	5	3	9	3
La digitalizzazione ha contribuito a ridurre l'evasione/frode fiscale	Belgio Cipro (KTAMS) Francia Germania Regno Unito	Italia	Cipro (PASYDY) Repubblica Ceca Danimarca Finlandia Norvegia (YS) Spagna (UGT) Spagna (USO)	Austria Bulgaria Cipro (PASYDY) Estonia Norvegia (FagForbundet) Portogallo Spagna (CCOO)	Svezia (ST)
Totali	4	1	7	7	1

Affermazione	Per nulla d'accordo	In disaccordo	Né d'accordo né in disaccordo	D'accordo	Totalmente d'accordo
La digitalizzazione ha migliorato la qualità del lavoro del personale dell'autorità fiscale	Danimarca Francia Regno Unito	Belgio Cipro (KTAMS) Repubblica Ceca Portogallo	Austria Germania	Armenia Bulgaria Cipro (PASYDY) Estonia Finlandia Italia Norvegia (FagForbundet) Norvegia (YS) Spagna (CCOO) Spagna (UGT) Spagna (USO) Svizzera	Svezia (ST)
Totali	3	4	2	12	1
La digitalizzazione ha reso più difficile, per alcuni utenti, accedere ai servizi di assistenza e consulenza		Bulgaria Repubblica Ceca Italia Svizzera	Austria Cipro (PASYDY) Spagna (CCOO)	Armenia Belgio Cipro (KTAMS) Estonia Finlandia Francia Germania Norvegia (FagForbundet) Norvegia (YS) Portogallo Svezia (ST)	Danimarca Spagna (UGT) Spagna (USO) Regno Unito
Totali		4	3	12	4

Gestione dei contribuenti

Nel sondaggio è stato chiesto se le amministrazioni finanziarie disponessero di divisioni o dipartimenti specifici per le società, i grandi contribuenti e i grandi patrimoni-persone fisiche; per due di queste categorie, nella maggior parte dei casi la risposta è stata affermativa. Complessivamente, 15 dei 19 paesi interessati dalla rilevazione hanno affermato che esisteva una divisione speciale per le società e 12 hanno dichiarato che una tale unità esisteva anche per i grandi contribuenti. Tuttavia, solo sette paesi avevano una divisione dedicata ai grandi patrimoni-persone fisiche (si veda la Tabella 6).

Sei paesi, ossia Armenia, Germania, Italia, Portogallo, Spagna e Regno Unito, hanno segnalato casi in cui le autorità fiscali erano state criticate per non aver riscosso le imposte dovute. Google è stato citato a titolo d'esempio nel Regno Unito, mentre Google, Apple, Amazon e alcune grandi società elettriche sono state segnalate in Spagna. In Portogallo, oltre all'azienda per il gas e l'elettricità EDP, con cui l'amministrazione fiscale ha un importante contenzioso per imposte sulla proprietà, il sindacato ha fatto riferimento alla situazione di società con sede sull'isola di Madera, il cui ambiente è simile a quello di un paradiso fiscale.

La risposta dell'Armenia faceva riferimento alla situazione precedente la Rivoluzione di Velluto del maggio 2018, quando "molte grandi società, legate ad alti funzionari, nonché individui facoltosi legati a esponenti politici e gli stessi politici hanno gestito efficacemente sistemi di elusione ed evasione fiscale, principalmente ricorrendo ad accordi interni fraudolenti, al nepotismo e alla cleptocrazia". La situazione è ora mutata.

Rispetto alla domanda "Ci sono stati casi in cui singoli individui, società/aziende o altre organizzazioni influenti sembrano aver esercitato indebite pressioni sull'autorità fiscale?", i sindacati di otto paesi (Armenia, Danimarca, Germania, Italia, Portogallo, Spagna, Svizzera e Regno Unito) e della Comunità turco-cipriota hanno risposto affermativamente. La maggior parte non ha fornito dettagli, ma anche in questo caso, la risposta dell'Armenia si riferiva alla situazione antecedente la Rivoluzione di Velluto e la risposta del Portogallo faceva riferimento alla situazione di Madera. Gli spagnoli hanno menzionato CIMEX, mentre nella risposta della Svizzera è stata segnalata l'influenza di individui molto facoltosi in alcuni Cantoni.

Vi sono stati sette paesi (Armenia, Danimarca, Italia, Portogallo, Spagna, Svezia e Regno Unito), unitamente alla Comunità turco-cipriota, in cui le amministrazioni fiscali sono state criticate per lo scarso livello del servizio mentre in dodici

TABELLA 6: **Esiste un'unità/divisione/ufficio dedicato a queste categorie?**

Paese	Società	Grandi contribuenti	Grandi patrimoni persone fisiche
Armenia	Sì	Sì	No
Austria	Sì	Sì	No
Belgio	Sì	Sì	Non so
Bulgaria	Sì	Sì	Sì
Cipro	Sì	Sì	No
Comunità turco-cipriota	Sì	No	Sì
Repubblica Ceca	Sì	Sì	Sì
Danimarca	Sì	No	No
Estonia	No	No	No
Finlandia	Sì	No	No
Francia	Sì	No	No
Germania: Assia	No	No	No
Italia	Sì	Sì	Sì
Norvegia	Sì	Sì	No
Portogallo	No	Sì	Sì
Spagna	Sì	Sì	Sì
Svezia	Sì	Sì	No
Svizzera	Non so	Non so	Non so
Regno Unito	Sì	Sì	Sì

(Armenia, Repubblica Ceca, Danimarca, Finlandia, Germania, Italia, Norvegia, Portogallo, Spagna, Svezia, Svizzera e Regno Unito) le amministrazioni sono state elogiate. Il fatto che alcuni paesi figurino in entrambi gli elenchi è dovuto ai diversi aspetti del loro lavoro e, per quanto riguarda l'Armenia, alla situazione prima e dopo la Rivoluzione di Velluto.

Alcune autorità fiscali prendono molto seriamente la lotta contro le frodi fiscali, come mostra il caso della Svezia riportato qui di seguito.

Contrasto alla frode fiscale in Svezia

L'Agenzia fiscale è responsabile delle indagini e della prevenzione della criminalità economica in ambito fiscale. Per la lotta all'evasione fiscale è previsto un sistema sanzionatorio penale, essenzialmente regolamentato dalla Legge sui reati tributari (n.69/1971). La normativa riguarda principalmente i grandi evasori fiscali, laddove l'imposta sia stata deliberatamente elusa o non sia stata versata a causa di una grave negligenza. Per lo svolgimento di tale missione, l'Agenzia fiscale dispone al suo interno di un'Unità "Infrazioni fiscali" (SBE) che opera in piena autonomia.

Le attività dell'Unità "Reati tributari" sono disciplinate dalla Legge (n.1024/1997) sulla partecipazione dell'Agenzia fiscale, *inter alia*, alle indagini penali. In base a questa legge, il Pubblico Ministero può richiedere l'assistenza dell'Unità di contrasto all'evasione fiscale nelle indagini criminali. L'Unità "Reati tributari" fornisce assistenza nelle indagini condotte dai pubblici ministeri dell'Ufficio svedese per i reati economici (Ekobrottsmyndigheten), un'autorità specializzata della Procura, o dal Pubblico Ministero. La legge stabilisce inoltre che l'Unità "Infrazioni fiscali" è tenuta a operare per la prevenzione dei reati e ha il diritto di condurre attività di intelligence.

L'Unità "Reati tributari" gestisce più di 1.300 indagini l'anno, principalmente per conto dei magistrati dell'ECO o del Pubblico ministero. Le indagini riguardano essenzialmente violazioni fiscali e contabili, ma l'Unità "Infrazioni fiscali"può altresì indagare, su richiesta dei magistrati, su altri reati. Quando viene inviata una notifica all'ECO, la decisione di avviare o meno un'indagine preliminare è di competenza dei pubblici ministeri. Se è richiesta l'assistenza dell'Unità "Infrazioni fiscali", l'indagine preliminare ad opera di uno o più investigatori dell'Unità viene posta sotto la supervisione del Pubblico Ministero. Nelle indagini di ampio respiro, spesso gli inquirenti dell'Unità "Reati tributari" collaborano con gli investigatori dell'ECO.

Le misure adottate nell'ambito di un'indagine penale consistono principalmente nella raccolta e nell'analisi di informazioni sul reato ipotizzato, nonché nell'interrogatorio di sospettati e testimoni. In alcuni casi, gli investigatori dell'amministrazione finanziaria possono anche far applicare un ordine di confisca firmato dal pubblico ministero. Gli investigatori dell'autorità fiscale possono altresì prendere parte alle perquisizioni condotte dalle forze di polizia.

Al termine del lavoro investigativo, gli elementi dell'indagine penale vengono trasmessi alla Procura che decide sul caso.

L'Unità "Reati tributari" svolge anche attività di intelligence. Tali attività sono finalizzate a raccogliere, elaborare e analizzare informazioni per far emergere reati già commessi o potenzialmente perpetrabili. L'analisi può essere utilizzata per comprendere meglio le aree di criticità o per avviare vere e proprie indagini penali. Acquisendo una migliore conoscenza in materia, l'Unità "Reati tributari" si adopera per prevenire i reati e individuare quanto più precocemente possibile le attività criminali.

Nell'ambito dell'attività di intelligence, l'Unità "Reati tributari" collabora, tra gli altri servizi, con il Servizio nazionale di intelligence criminale della polizia, la Guardia di Finanza, la Dogana, l'Autorità Ecobrot e la Guardia costiera.

L'Unità "Reati tributari" dipende dalla Divisione Grandi società dell'Agenzia nazionale delle Entrate, ma opera in piena autonomia. Ciò significa che, *inter alia*, viene mantenuta la riservatezza tra l'unità e gli altri servizi dell'Agenzia delle Entrate svedese. Quest'ultima dispone di circa 200 investigatori ripartiti nelle sedi di Umeå, Sundsvall, Uppsala, Örebro, Stoccolma, Linköping, Göteborg e Malmö.

Gran parte delle indagini sulle frodi fiscali presentano difficoltà giuridiche principalmente legate all'ambito fiscale. Pertanto, in fase di elaborazione, è necessaria una competenza specialistica in materia. La maggior parte degli investigatori dell'unità anti-evasione è in possesso di tali competenze specialistiche e ha altresì seguito speciali corsi di studio, nonché una formazione in diritto penale e metodiche di indagine. Molti investigatori hanno precedentemente svolto la professione di avvocati tributaristi o fiscalisti, ma vi sono anche diversi investigatori provenienti dai servizi di Polizia, dalla Guardia di Finanza e dall'autorità di controllo Kronofogden che apportano altre competenze specialistiche, necessarie allo svolgimento delle indagini.

Condizioni e trattamento economico

Oltre a raccogliere informazioni sull'occupazione e sul funzionamento delle autorità fiscali, la rilevazione della FSESP prevedeva domande sulle condizioni di lavoro e sul trattamento economico dei dipendenti delle Amministrazioni finanziarie. Si tratta di un tema importante, non solo per i dipendenti direttamente interessati, che influisce anche sulle prestazioni delle amministrazioni fiscali e, di conseguenza, sulla società nel suo complesso. Queste amministrazioni, infatti, non possono operare efficacemente se non sono in grado di assumere il personale di cui hanno bisogno a causa di retribuzioni e condizioni di lavoro non competitive.

Definizione del trattamento economico

Nella prima domanda si chiedeva di indicare le modalità con cui vengono definiti il trattamento economico e le condizioni di lavoro: regolamenti o norme di legge, contrattazione collettiva o una combinazione di entrambe.

Il gruppo più ampio, cui appartengono nove dei 19 paesi che hanno risposto al questionario, ha indicato che le condizioni e il trattamento economico erano definiti da regolamento statale, con integrazioni legate alla fornitura di servizi addizionali in Armenia e condizioni negoziate nella Repubblica Ceca. Il secondo gruppo, composto da nove Stati, ha indicato che retribuzioni e condizioni erano determinate ricorrendo ad una combinazione tra contrattazione collettiva e norme di legge, sebbene il significato di tale combinazione vari da uno Stato all'altro. In Germania, ad esempio, le condizioni e il trattamento economico del personale dell'amministrazione fiscale assunto con un contratto di lavoro tradizionale sono definiti dalla contrattazione collettiva, mentre per i funzionari pubblici (Beamte) sono fissati tramite regolamento. Nel Regno Unito, dove non vi sono dipendenti che beneficiano di uno statuto di lavoro speciale, l'impatto della regolamentazione statale passa attraverso le decisioni del governo sui livelli retributivi. Vi sono solo due paesi, Italia e Svezia, in cui le retribuzioni e le condizioni di lavoro sono interamente definite dai contratti collettivi.

Una netta maggioranza dei paesi non prevede una definizione specifica delle retribuzioni e delle condizioni di lavoro per le amministrazioni fiscali. Le eccezioni sono rappresentate da Bulgaria, Finlandia e Spagna (sebbene solo due delle tre risposte provenienti da quest'ultimo paese ritengano che sia così). In sei paesi (Armenia, Austria, Cipro, Danimarca, Estonia e Portogallo), nonché nella Comunità turco-cipriota, tali aspetti sono definiti in modo uniforme per tutta la funzione pubblica (sebbene siano previste alcune lievi modifiche per le

TABELLA 7: **Definizione delle condizioni e del trattamento economico**

Regolamento statale	Regolamento statale e contrattazione collettiva	Contrattazione collettiva
Armenia (sebbene vi siano finanziamenti aggiuntivi da fonti non governative che consentono di offrire retribuzioni maggiori)	Bulgaria	Italia
Austria	Cipro	Svezia
Belgio	Danimarca	
Comunità turco-cipriota	Finlandia	
Repubblica Ceca (ma condizioni negoziate)	Germania	
Estonia	Norvegia	
Francia	Spagna	
Portogallo	Regno Unito	
Svizzera		
9	8	2

amministrazioni fiscali). In otto paesi, ossia Belgio, Repubblica Ceca, Germania, Italia, Norvegia, Svezia, Svizzera e Regno Unito, le amministrazioni fiscali sono state incluse in un raggruppamento che copre una parte dei servizi pubblici e generalmente altri ministeri. In Germania, tuttavia, dove le amministrazioni fiscali operano a livello dei Länder, sono determinanti gli accordi regionali e l'Assia, il Land interessato dalla rilevazione, negozia in modo autonomo rispetto alle altre regioni.

Impatto delle misure di austerità

Indipendentemente dal metodo utilizzato per la definizione dei salari, la maggioranza dei rispondenti al questionario (14 paesi su 19) riteneva che negli ultimi dieci anni le politiche messe in campo dal governo per controllare/ridurre la spesa pubblica avessero influito negativamente sulle retribuzioni. Solo in cinque paesi, ossia Austria, Belgio, Norvegia, Svezia e Svizzera, i rispondenti non avevano tale percezione.

I salari sono stati ridotti o mantenuti bassi in diversi modi, principalmente operando tagli a specifiche voci retributive quali premi, integrazioni o mensilità (tredicesima o quattordicesima). Una situazione riferita in otto paesi. Seguono quindi il congelamento degli stipendi, segnalato da sette paesi, e un minor aumento salariale rispetto a quello degli altri settori economici (indicato in sei paesi). Altri quattro paesi, ossia Cipro, Repubblica Ceca, Portogallo e Spagna, hanno riferito che lo stipendio di base era stato ridotto ad un certo punto nel corso degli ultimi dieci anni (i salari sono inoltre stati rivisti al ribasso in Grecia e Irlanda, paesi da cui non sono pervenute risposte al sondaggio). Per l'elenco dei paesi si veda la Tabella 8.

TABELLA 8: Metodi per contenere i salari nelle amministrazioni fiscali negli ultimi dieci anni

Riduzione dello stipendio base	Taglio di altre voci retributive	Congelamento degli stipendi	Minor aumento salariale rispetto ad altri settori
Cipro	Bulgaria	Comunità turco-cipriota	Bulgaria
Repubblica Ceca	Cipro	Estonia	Comunità turco-cipriota
Portogallo	Comunità turco-cipriota	Francia	Danimarca
Spagna	Danimarca	Germania	Germania
	Estonia	Italia	Spagna
	Finlandia	Spagna	Regno Unito
	Portogallo	Regno Unito	
	Spagna		
4	**8**	**7**	**6**

TABELLA 9: Impatto delle misure di austerità sulle condizioni di lavoro negli ultimi dieci anni

Paese	Sindacato	Impatto sulle condizioni di lavoro
Armenia	USLGPSE	500 dipendenti licenziati a causa delle misure di austerità.
Bulgaria	TUKOT Podkrepa	Cambiamenti introdotti in seguito ad un cambiamento politico.
Cipro	PASYDY	Tagli al personale e conseguente riduzione del numero di accertamenti.
Comunità turco-cipriota	KTAMS	
Danimarca	FOA	Nel corso degli ultimi dieci anni, l'organico della principale amministrazione fiscale è stato drasticamente ridotto. Non si tratta solo di dover svolgere un duro e intenso lavoro, ma anche di scandali pubblici legati ad una cattiva tassazione, che hanno portato ad una pessima reputazione dei dipendenti agli occhi del pubblico, una situazione estremamente stressante.
Finlandia	Pardia/VERO-ATK	Riduzione delle indennità per ferie nel periodo 2016-2019; passaggio da uffici individuali agli attuali open space; aumento dell'orario di lavoro di 6 min/giorno senza aumento di stipendio.
Francia	CGT Finances	Riduzione continua dell'organico.
Germania: Assia	Ver.di	Riduzione costante del personale con conseguente aumento del carico di lavoro.
Italia	FP CGIL	Tagli al personale, chiusura di uffici, mancata sostituzione dei dipendenti che vanno in pensione.
Norvegia	YS Stat	Meno dipendenti con conseguente aumento della mole di lavoro.
Portogallo	APIT	Deterioramento delle condizioni di lavoro.
Spagna	FSC CCOO	Soppressione dell'assistenza sociale, perdita di indennità di ferie e congedi per motivi personali, riduzione delle risorse destinate alla formazione e alla preparazione in vista di avanzamenti di carriera.
Spagna	FeSP-UGT	Attacco ai congedi malattia.
Regno Unito	PCS	Perdita di motivazione a causa dei tagli al personale, svalutazione del lavoro e delle competenze dei dipendenti.
Repubblica Ceca	OSSOO	Sì, e non solo sulle retribuzioni ma anche sui costi operativi; misure adottate dal governo e modifiche delle misure legislative (emendamenti alle leggi), frequenti modifiche legislative e scarsa conoscenza della fiscalità da parte della società civile.

Il sondaggio chiedeva inoltre se il contenimento dei salari continuasse. A tale domanda hanno risposto affermativamente nove paesi: Bulgaria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Spagna (sebbene uno dei sindacati rispondenti ritenesse che le misure di austerità non avessero smesso di esercitare un impatto nel 2017) e Regno Unito, nonché la Comunità turco-cipriota.

Nella Repubblica Ceca e in Estonia, i sindacati hanno dichiarato che la moderazione salariale era cessata diversi anni prima (nel 2013 nella Repubblica Ceca e nel 2012 in Estonia). Ma in Portogallo la situazione era cambiata solo nel 2018 e il ritorno alla precedente posizione in materia retributiva si sarebbe concluso pienamente solo quest'anno.

Le risposte fornite indicano un impatto negativo delle misure di austerità, negli ultimi dieci anni, anche sulle condizioni di lavoro, come indicato da 14 paesi. In cinque paesi, i sindacati hanno invece affermato il contrario: Austria, Belgio, Estonia, Svezia e Svizzera. (Un sindacato norvegese riteneva che le condizioni di lavoro fossero state influenzate dalle misure di austerità, mentre l'altro no).

Dalla rilevazione emerge che le misure di austerità hanno influito sulle condizioni di lavoro principalmente attraverso la riduzione del personale, una condizione che ha reso più stressante il lavoro per i dipendenti rimasti in servizio, come indicato nella Tabella 9.

Soltanto in Armenia il sindacato ha ritenuto che gli attacchi alle condizioni di lavoro fossero terminati, pur temendo che potessero ricominciare.

Conclusioni

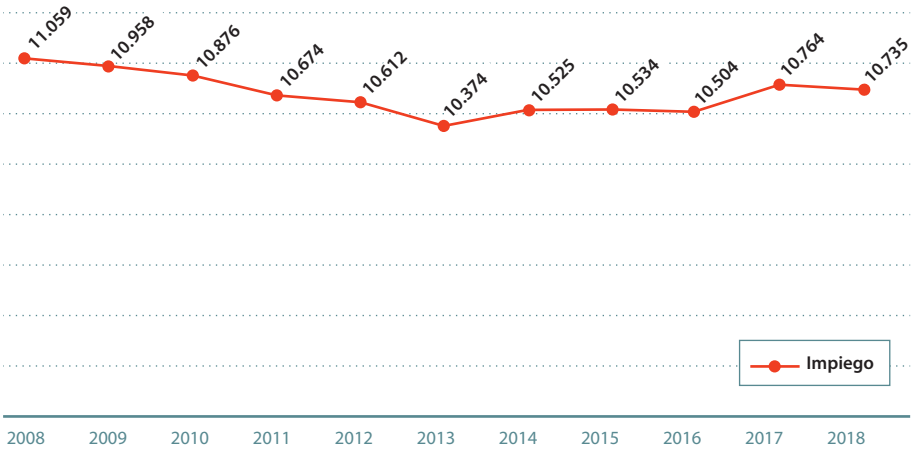
Tra il 2008 e il 2018, nelle amministrazioni fiscali d'Europa l'occupazione è calata di quasi 100.000 unità, pari a circa un dipendente su sette.

La contrazione dell'occupazione ha registrato i maggiori picchi annui verso l'inizio del periodo in esame, nel 2010 e 2011. Tale tendenza, tuttavia, sebbene meno pronunciata negli anni successivi, non si è certo arrestata. Le condizioni di lavoro e le retribuzioni non subiscono più gli stessi attacchi diretti registrati negli anni immediatamente successivi alla crisi finanziaria. È stata avviata l'introduzione di nuovi meccanismi UE per il contrasto dell'evasione fiscale ad opera dei più ricchi e potenti. Tuttavia, la situazione è lungi dall'essere perfetta e l'ammontare del gettito fiscale non riscosso resta alto. L'esperienza della Danimarca indica che i tagli al personale e il ricorso alla tecnologia per far fronte al sottodimensionamento dell'organico sono una ricetta potenzialmente disastrosa, mentre altrove le difficoltà ad assumere personale hanno causato un grave deficit di competenze all'interno delle amministrazioni fiscali.

Alcuni segnali indicano che taluni paesi hanno iniziato a prendere coscienza di tali criticità e ricominciano ad assumere. È indubbio che le amministrazioni finanziarie abbiano dovuto rispondere a sfide sempre più complesse, che non cessano di aumentare. Per poterle affrontare con efficacia occorre personale, in particolare alla luce dei nuovi requisiti introdotti di recente dall'UE per lo scambio delle informazioni fiscali tra amministrazioni finanziarie.

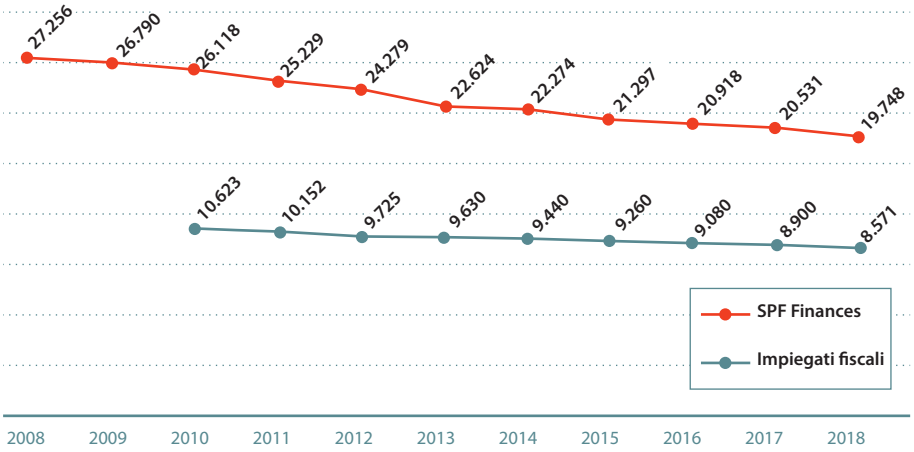
Allegato A - Occupazione nelle amministrazioni fiscali: dati nazionali

AUSTRIA



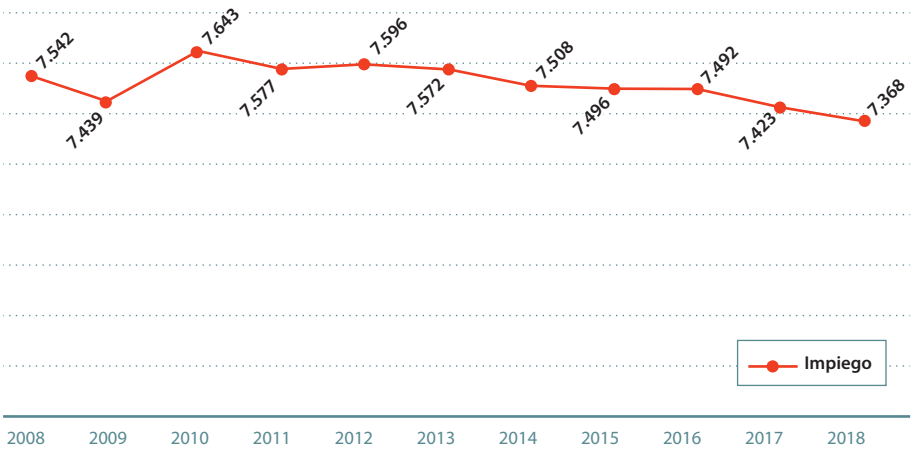
Ministero delle Finanze (Bundesministerium für Finanzen)

BELGIO



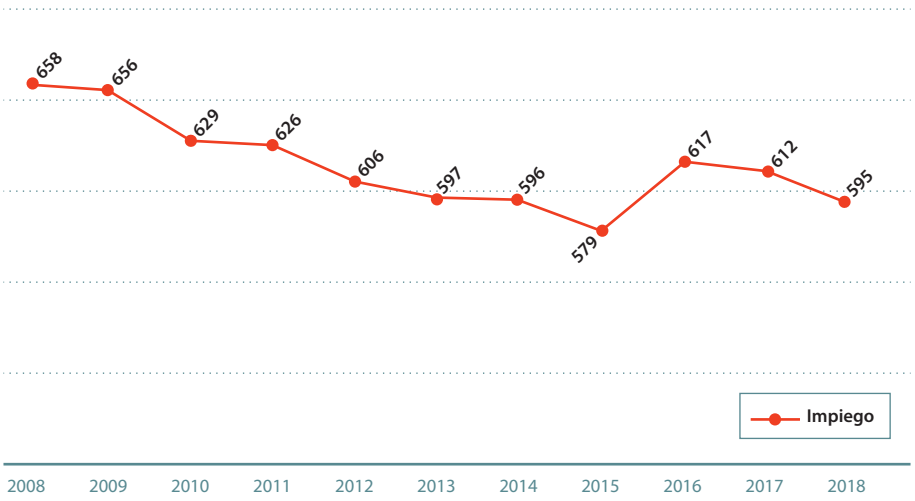
Ministero federale delle Finanze (SPF Finances).
Le cifre nella prima riga si riferiscono al personale del Ministero federale delle Finanze (SPF Finances); nella seconda sono invece riportati i dati relativi al personale dei servizi fiscali. Una parte del personale dei servizi di ristorazione (meno di 900 dipendenti) è stata trasferita, nel 2016, dal Ministero delle Finanze a Fedorest.

BULGARIA



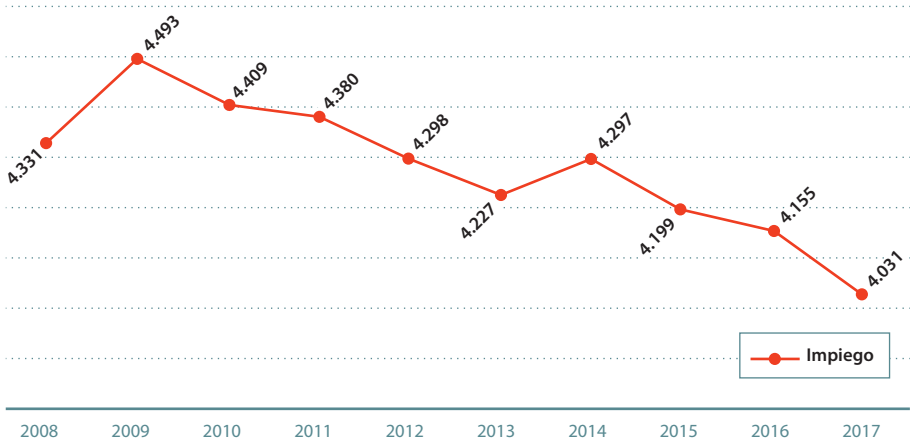
Agenzia nazionale delle Entrate

CIPRO



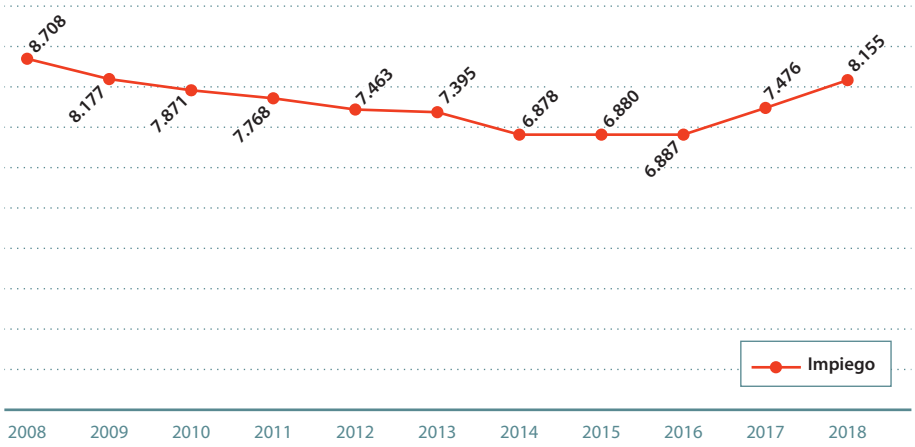
Amministrazione fiscale cipriota

CROAZIA



Amministrazione fiscale croata

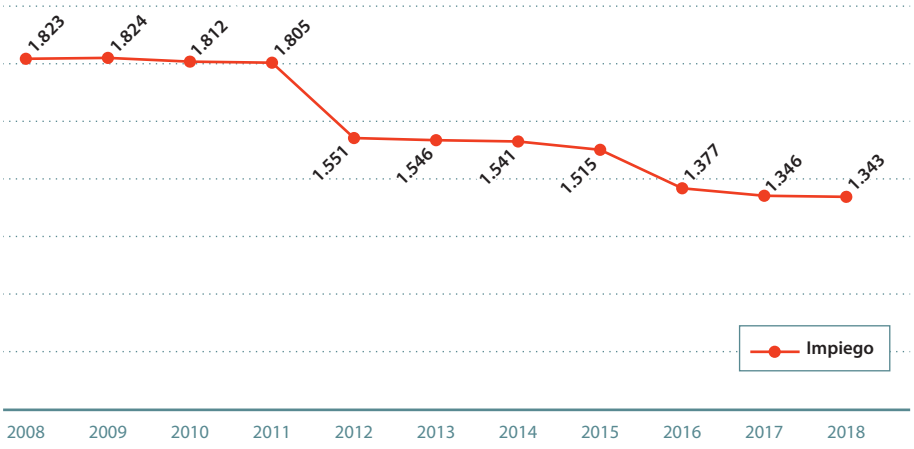
DANIMARCA



Ministero delle Imposte (Skatteministeriet)

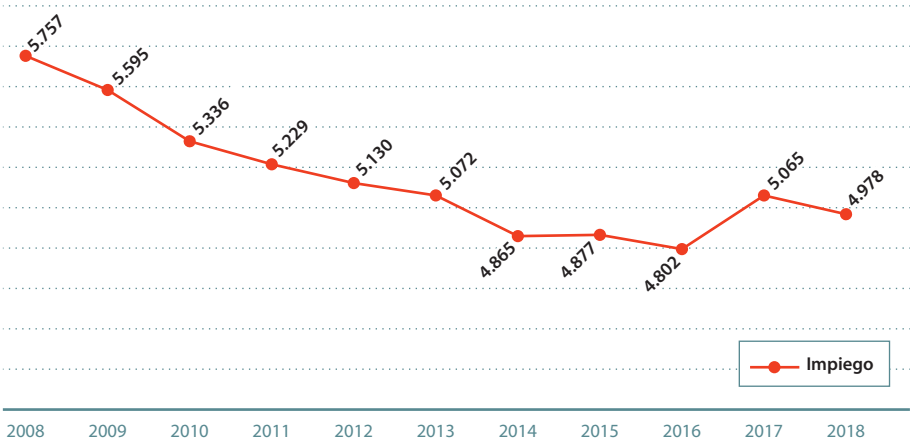
I dati relativi al 2013 e 2014 sono tratti dalla legge finanziaria del 2014; i dati relativi al 2015 sono stime.

ESTONIA



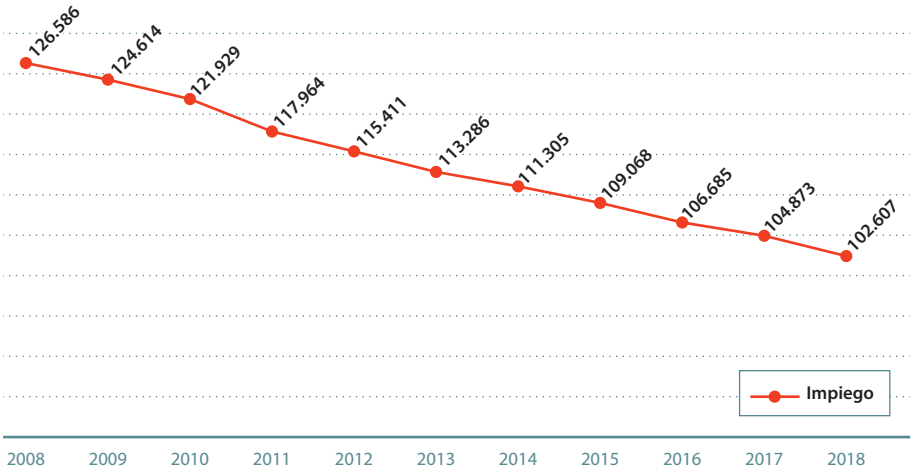
Commissione fiscale e doganale (Maksu- ja tolliamet)

FINLANDIA



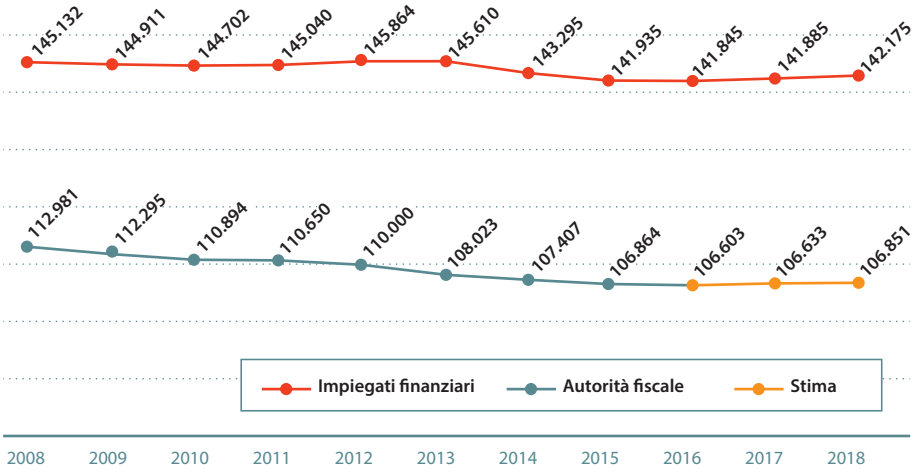
Amministrazione fiscale (VERO)

FRANCIA



DGFIP

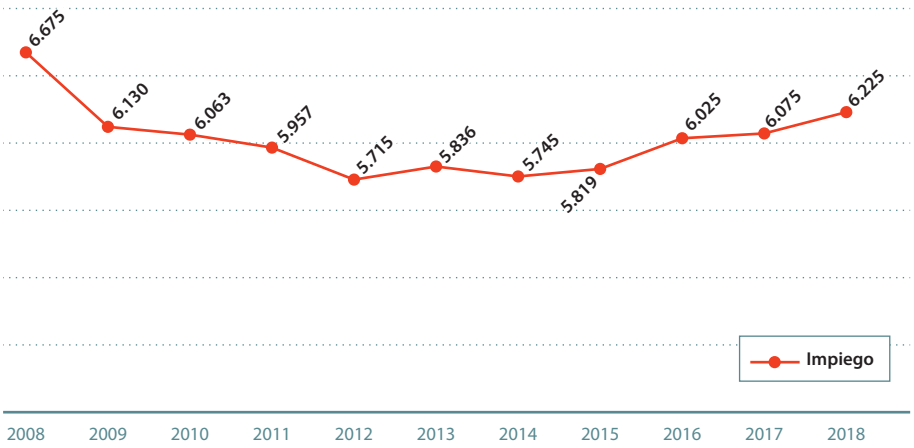
GERMANIA



Personale dell'amministrazione fiscale (Personal der Steuerverwaltung)

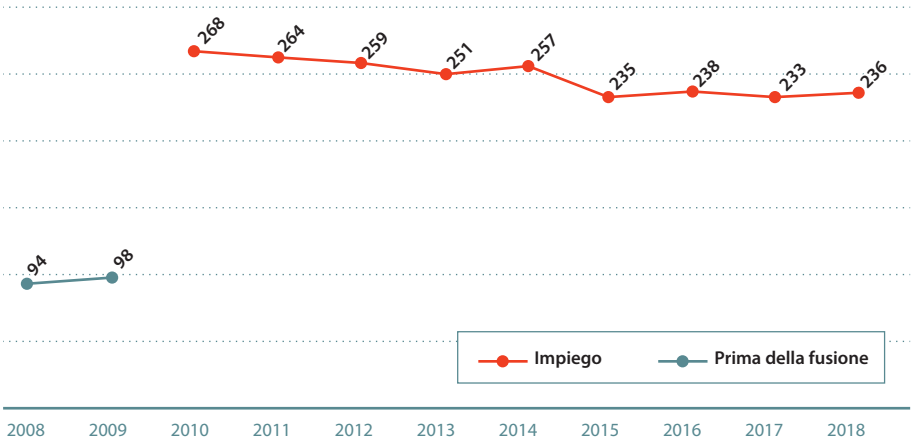
Le informazioni antecedenti il 2013 non sono disponibili nello stesso formato; gli ultimi dati pubblicati si riferiscono all'anno 2016; le cifre relative al 2017 e 2018 sono stime basate sull'occupazione nelle amministrazioni finanziarie dei Ländern.

IRLANDA



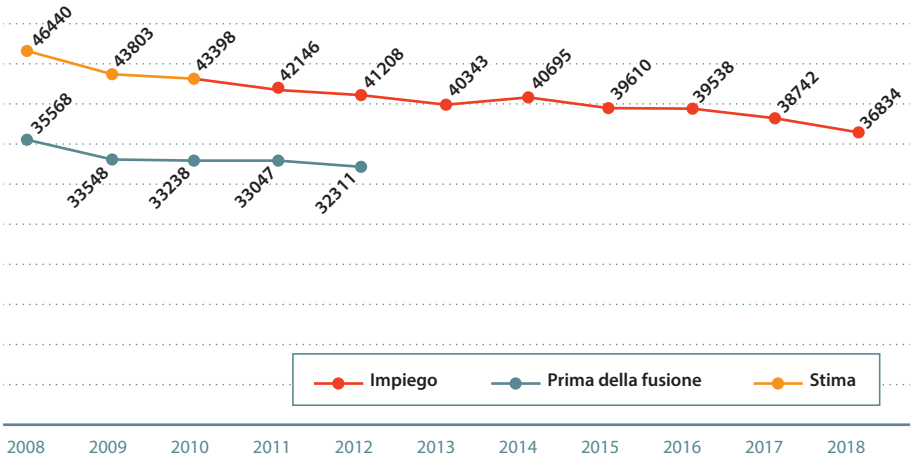
Amministrazione finanziaria irlandese.

ISLANDA



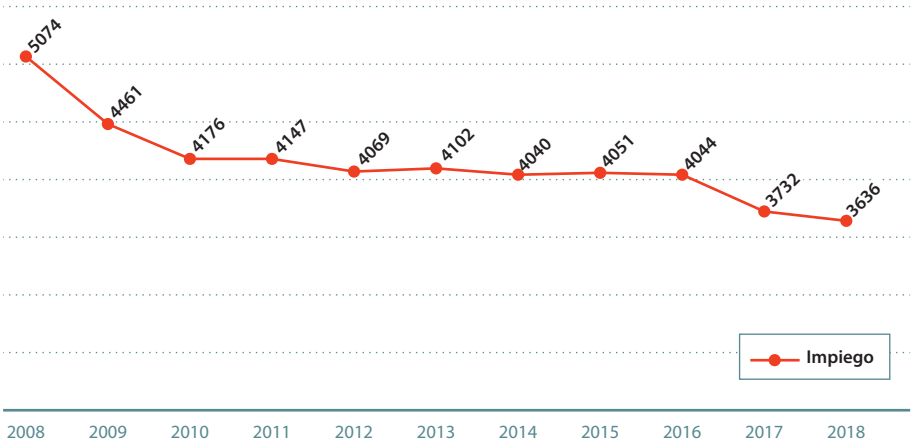
RSK. Nuova struttura dal 2010.

ITALIA



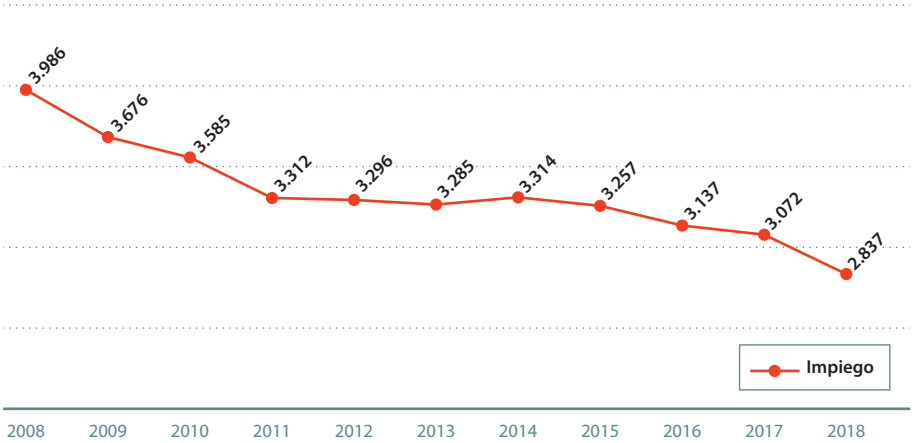
Agenzia delle Entrate. Fusione con l'Agenzia del Territorio nel 2012 (compresa nei dati a partire dal 2010); le cifre relative all'anno 2008 e all'anno 2009 sono stime per la sola Agenzia delle Entrate.

LETTONIA



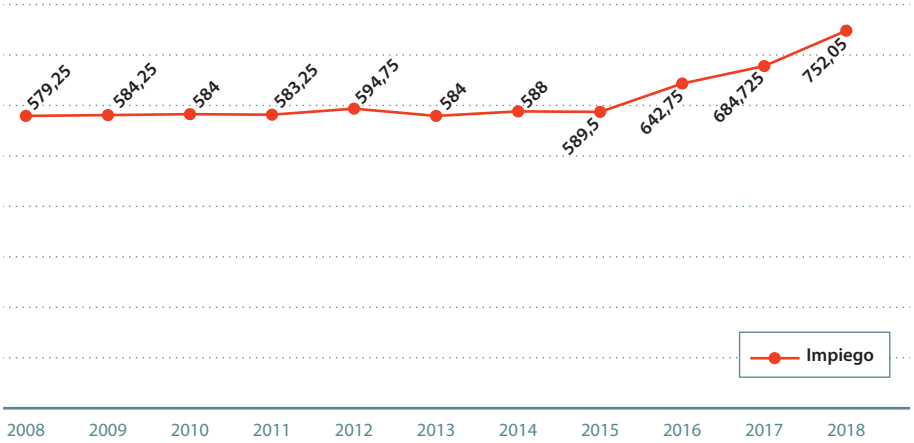
Servizio lettone delle Entrate (VID)

LITUANIA



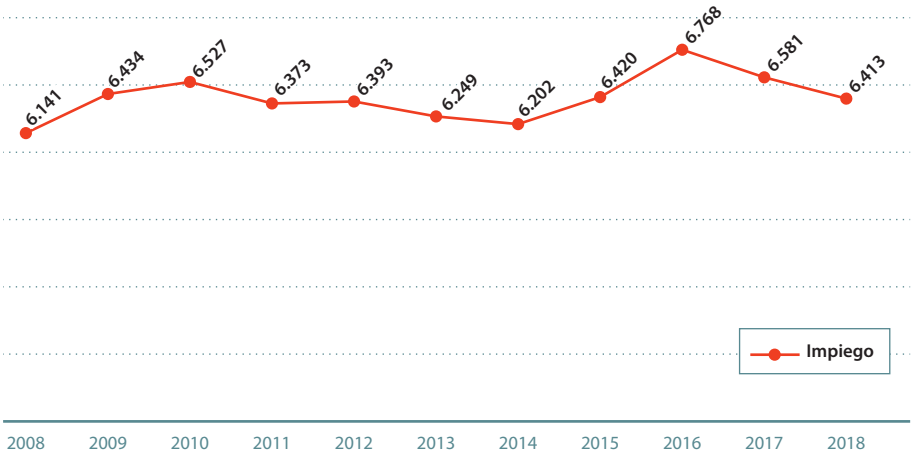
Ispettorato nazionale delle Imposte lituano (VMI)

LUSSEMBURGO



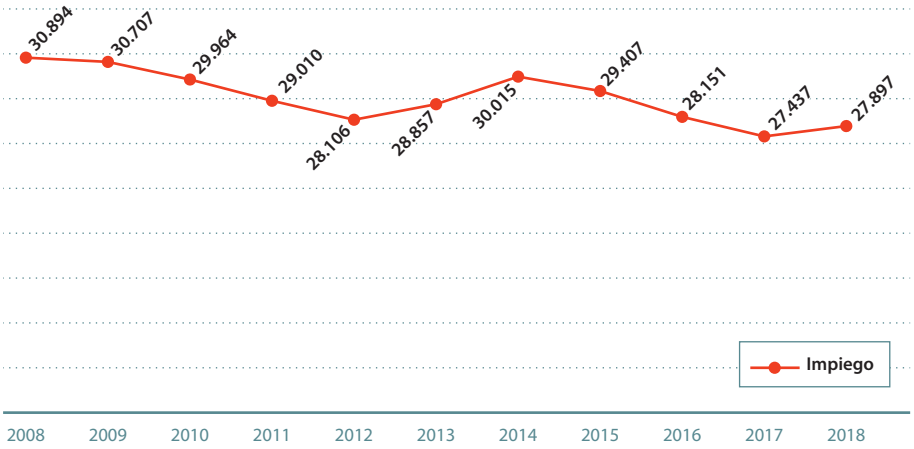
Amministrazione delle imposte dirette (ACD)

NORVEGIA



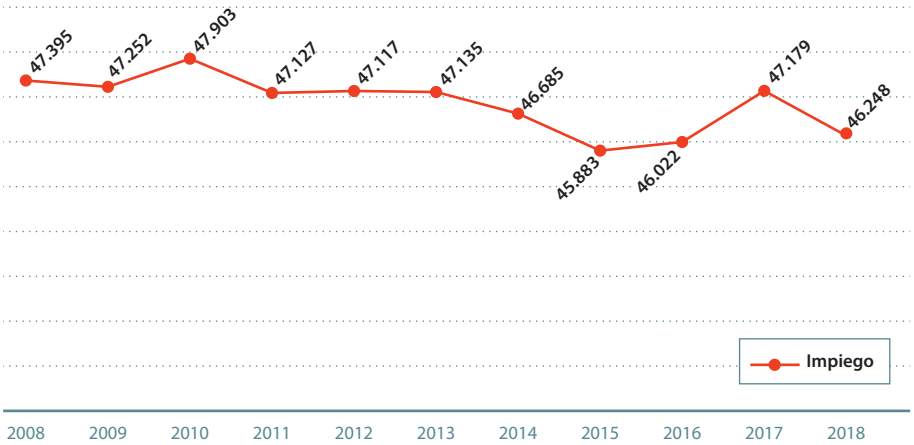
Amministrazione fiscale (Skatteetaten)

PAESI BASSI



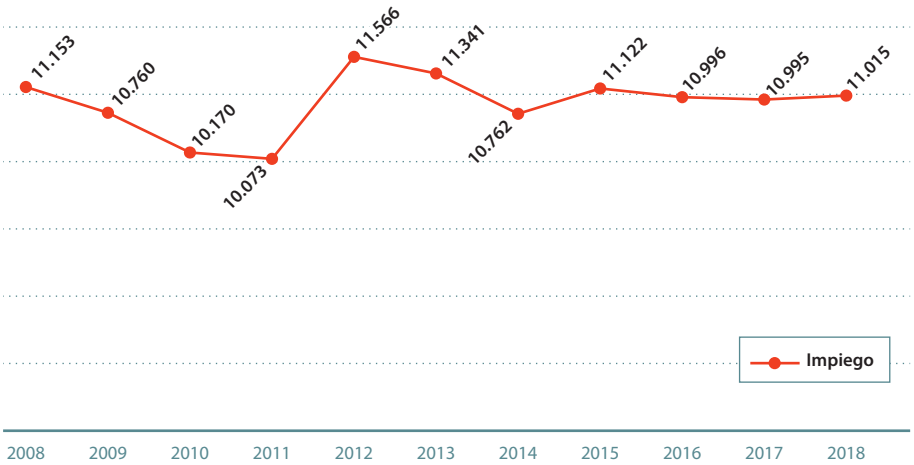
Ufficio delle Imposte (Belastingsdienst)

POLONIA



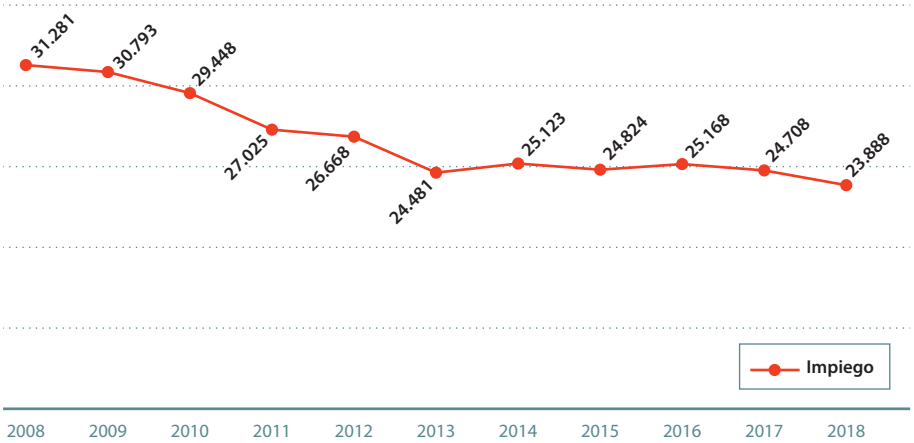
Amministrazione fiscale nazionale (KAS). I dati relativi all'Amministrazione fiscale nazionale per l'anno 2017 e l'anno 2018 sono comprensivi dei servizi doganali (758 nel 2016).

PORTOGALLO



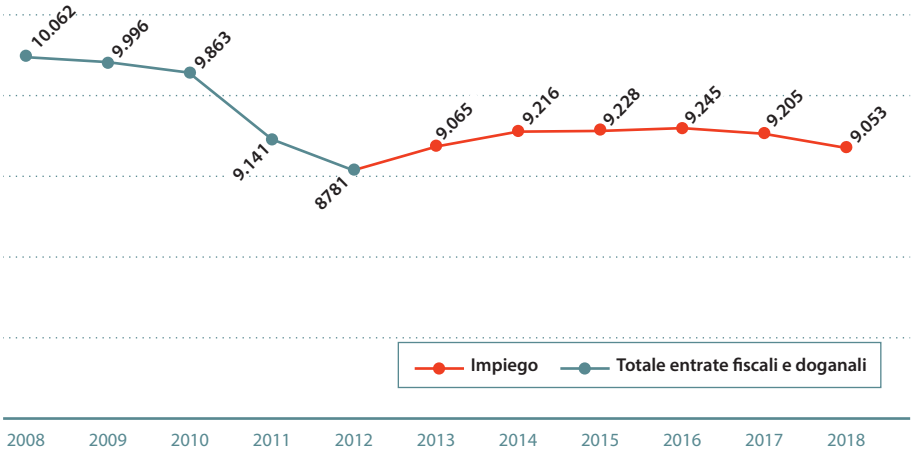
Amministrazione fiscale e doganale (Autoridade Tributária e Aduaneira)

ROMANIA



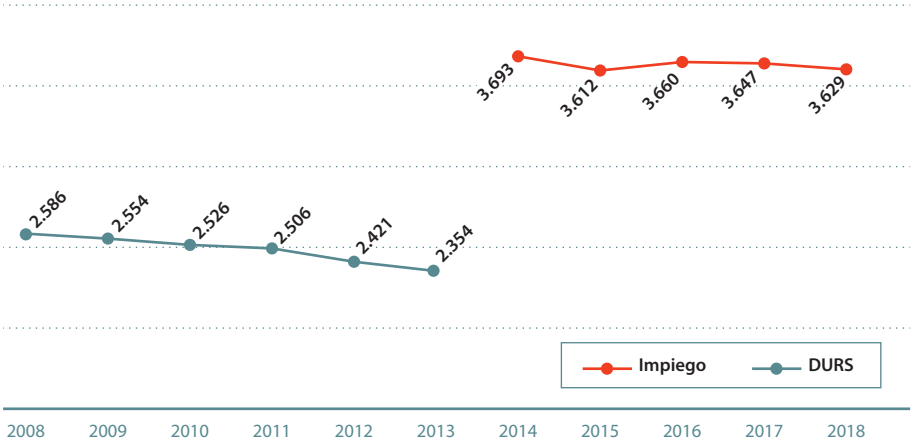
ANAF (Agenzia nazionale per l'Amministrazione fiscale)

SLOVACCHIA



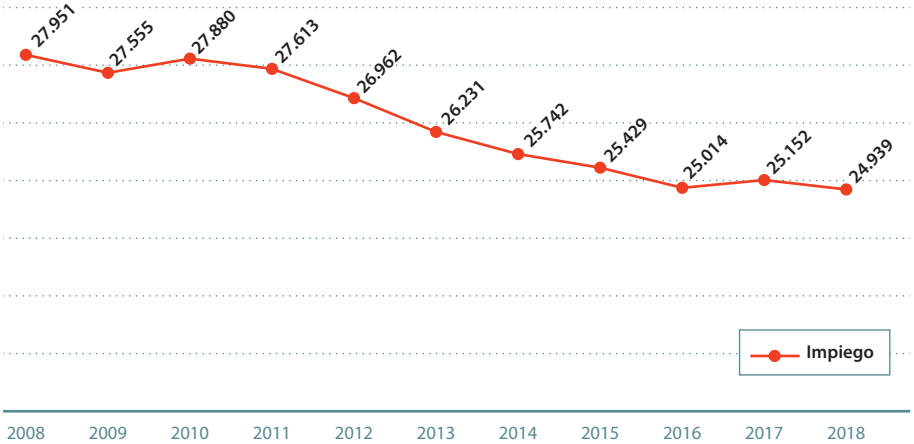
Daňové Riaditeľstvo Slovenskej Republiky (Direzione fiscale della Repubblica slovacca). Creata nel 2012 dalla fusione delle Agenzie delle Entrate e delle Dogane; le cifre relative al periodo dal 2008 al 2011 indicano il totale degli occupati di entrambe le amministrazioni.

SLOVENIA

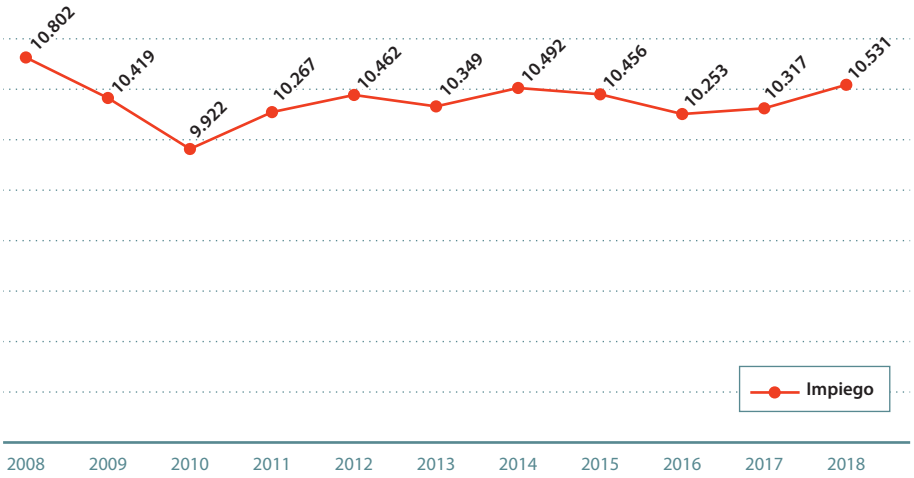


Finančna Uprava Republike Slovenije (Amministrazione della Repubblica di Slovenia). Amministrazione nata nel 2014 dalla fusione delle Amministrazioni delle Imposte e delle Dogane; le cifre riportate nella Tabella 3 relative al periodo dal 2008 al 2013 sono stime basate sul numero di occupati dell'Autorità fiscale (DURS).

SPAGNA

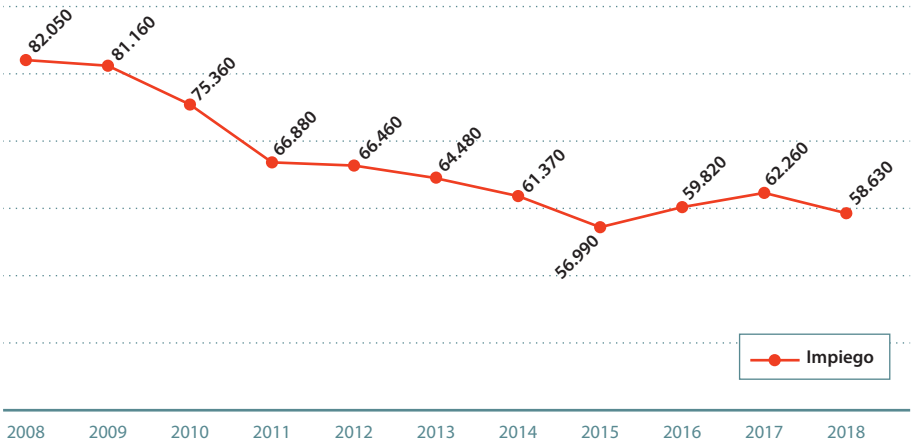


SVEZIA



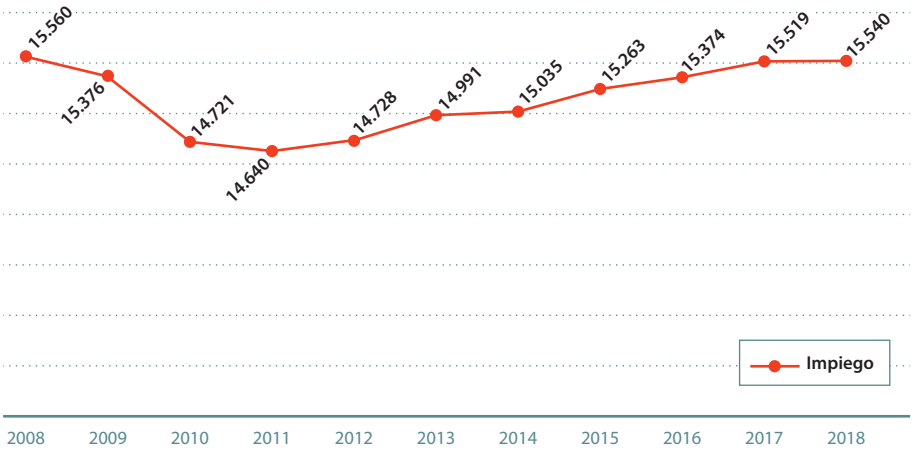
Skatteverket (Agenzia delle Entrate)

REGNO UNITO



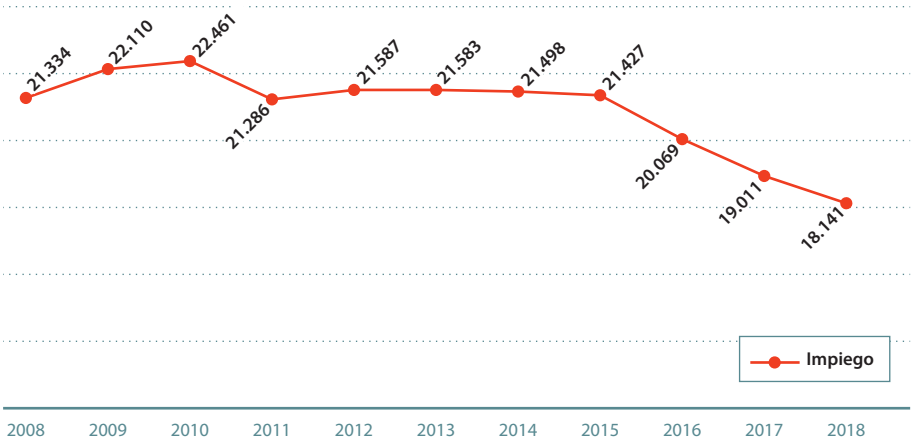
HM Revenue and Customs (Agenzia delle Entrate e delle Dogane)

REPUBBLICA CECA



Amministrazione finanziaria della Repubblica Ceca (Finanční správa CR)

UNGHERIA

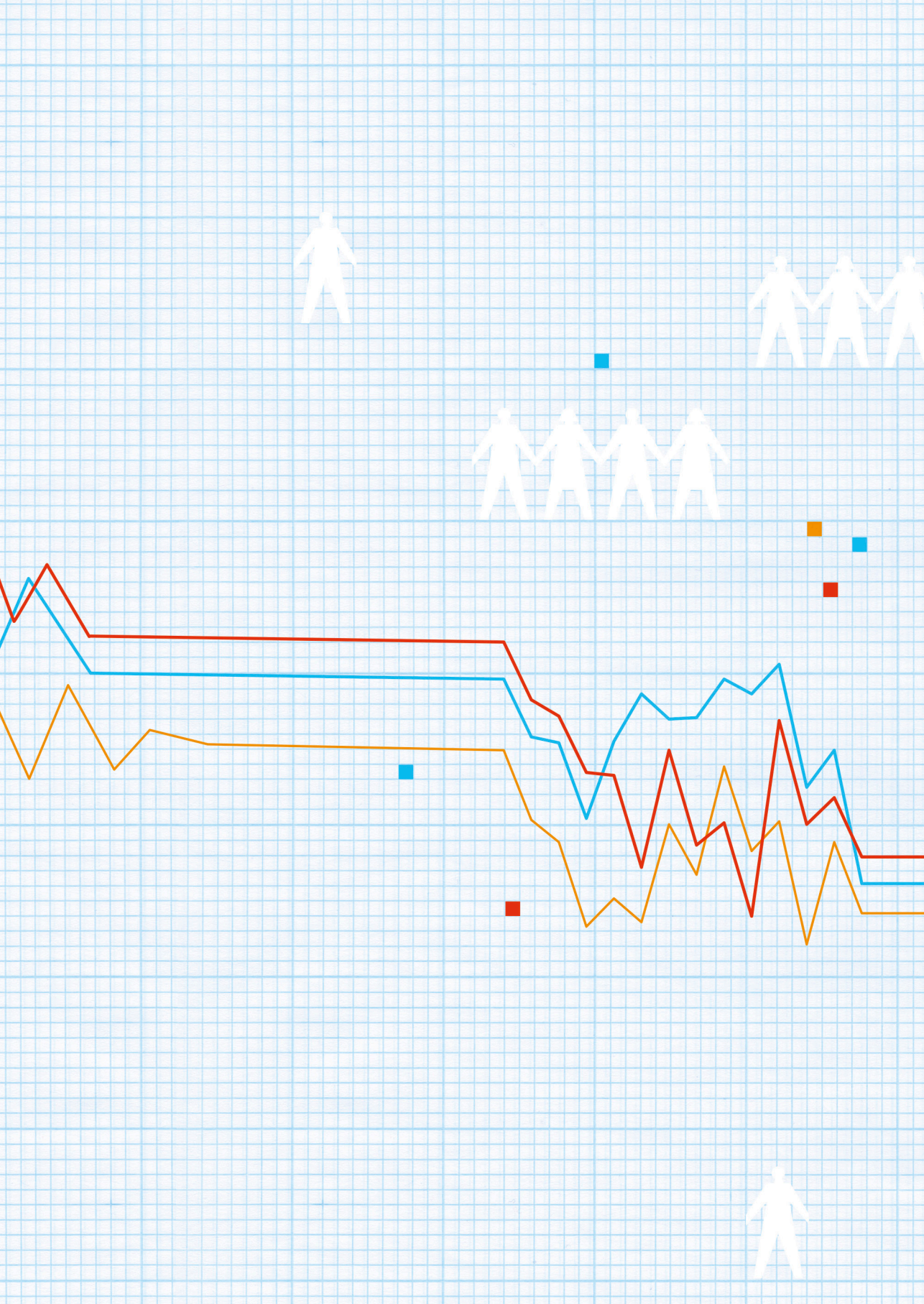


FONTI

PAESE	FONTE	LINK
AUSTRIA	Personal des Bundes Daten und Fakten e Bundesministerium – Ufficio stampa	https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/PJB_2018_BF.pdf.pdf?6wd8o1
BELGIO	Rilevazione della FSESP e SPF Stratégie et Appui	https://infocenter.belgium.be/fr/statistiques/spf-finances/emploi/effectifs
BULGARIA	ЗА ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ ЗА ПРИХОДИТЕ	https://nap.bg/page?id=100&textMode=0&sId209cP=1
CIPRO	Rilevazione della FSESP.	
CROAZIA	IOTA dal 2008 al 2012; OCSE dal 2013 al 2017. Sebbene le cifre provengano da due fonti, appaiono coerenti. Non sono disponibili dati OCSE prima del 2013.	
DANIMARCA	SKAT	2009-2012: Årsrapport 2011 e 2012 Skatteministeriet; 2013-14: Finanslov for finansaret 2014 2016-2018: Risposta parlamentare 4 ottobre 2018
ESTONIA	Rilevazione della FSESP e Ufficio stampa.	
FINLANDIA	VERO - Rapporti annuali	https://www.vero.fi/en/About-us/finnish-tax-administration/year-2019/figures/
FRANCIA	DGFIP	https://www.economie.gouv.fr/dgfip/rapports-dactivite-dgfip
GERMANIA	Das Personal der Steuerverwaltung e Personal des öffentlichen Dienstes - Fachserie 14 Reihe 6	https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/2018-03-16-die-steuerverwaltung-in-deutschland.html

PAESE	FONTE	LINK
IRLANDA	Public Service Numbers Databank	https://www.gov.ie/en/service/department-of-public-expenditure-databank/
ITALIA	Agenzia delle Entrate – Relazioni annuali	https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/Agenzia/Amministrazione+trasparente/Performance+new/Relazione+sulla+Performance/?page=amministrazionetrasparente
LETTONIA	VID - Rapporti annuali	https://www.vid.gov.lv/en/annual-reports
LITUANIA	VMI – Ufficio stampa	
LUSSEMBURGO	Administration des contributions directes (ACD) – Rapporti di attività	https://impotsdirects.public.lu/fr/profil/rapports.html
PAESI BASSI	Sito Web del Belastingsdienst dal 2015 e rapporti semestrali	https://over-ons.belastingdienst.nl/feiten-en-cijfers/
POLONIA	Zatrudnienie przeciętne według kategorii urzędów	https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/zal_1_zatrudnienie_w_sluzbie_cywilnej_w_2018_r.pdf
PORTOGALLO	Rapporto di attività (Relatório de Atividades)	http://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/at/Instrumentos_Gestao/Relatorio_atividades/Pages/default.aspx
ROMANIA	ANAF – Ufficio stampa	
SLOVACCHIA	Daňové riaditeľstvo Slovenskej republiky	https://www.financnasprava.sk/sk/financna-sprava/vyrocne-spravy
SLOVENIA	Letno Poročilo Finančne Uprave Republike Slovenije	https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/financna-uprava-republike-slovenije/o-upravi/

PAESE	FONTE	LINK
SPAGNA	Memorias de la Agencia Tributaria	https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/La_Agencia_Tributaria/Memorias_y_estadisticas_tributarias/Memorias/Memorias.shtml
SVEZIA	Skatteverket – Ufficio stampa	
REGNO UNITO	Civil Service Statistics	https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/publicsectorpersonnel/datasets/civilservicestatistics
REPUBBLICA CECA	Zprávy o činnosti finanční a celní správy	https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/dane/danove-a-celni-statistiky/zpravy-o-cinnosti-financni-a-celni-sprav
UNGHERIA	NAV – Ufficio stampa	https://nav.gov.hu/nav/kozerdeku_adatok/altalanos_kozzeteteli_lista/3_3_mukodes/a_foglalkoztatottak/nav_foglalkoztatottak.html



La **FSESP** è la **Federazione europea dei sindacati di servizio pubblico**. È la più grande federazione di tutti i CES. È composta da otto milioni di lavoratori del settore pubblico organizzati in oltre 260 sindacati nei settori dell'energia, dell'acqua, dei rifiuti, dei servizi sociali e sanitari, dei governi locali e delle amministrazioni nazionali, in tutta Europa, compresi i paesi vicini ad est dell'Unione europea. La FSESP è l'organizzazione regionale ufficiale per l'Europa dell'Internazionale de Servizi Pubblici (ISP). Ulteriori informazioni sulla FSESP e le sue attività su:

www.epsu.org

EPSU

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION