



federazione regionale lavoratori Funzione Pubblica CGIL

Via del Porto 12 - 40122 Bologna - Tel. 051/294888 - Fax 051/246231 e-mail: er_fp@er.cgil.it

Mobilità, Orari, Voluntary disclosure, Responsabile del procedimento **Nessuna risposta**

Nonostante le nostre numerose richieste di incontro su argomenti prioritari per i lavoratori (mobilità regionale, orario, chiusura di uffici territoriali, problematiche connesse all'accorpamento Entrate/Territorio, definizione di *Responsabile del procedimento*, trattamento istanze di *Voluntary disclosure*), la DRER ci convoca dopo molti rinvii soltanto con l'intento di ripristinare un vecchio meccanismo: **l'apprezzamento della qualità individuale.**

Un incontro, quello del 28 aprile, che si è risolto in una **semplice illustrazione** dei progetti che l'amministrazione intenderebbe avviare nell'immediato futuro.

Proviamo a dare conto in sintesi dell'andamento dell'incontro, anticipando da subito la nostra delusione e il giudizio complessivo negativo.

La richiesta di una soluzione definitiva ed uniforme per tutte le strutture al problema dell'individuazione del **responsabile del procedimento** è stata rapidamente accantonata dal Direttore Regionale, che, anzi, ha esortato i presenti "a non affrontare con immaturità la questione" (... !?!). In attesa di un pronunciamento da parte degli organi di vertice dell'Agenzia delle Entrate, il Direttore ha riferito di voler lasciare libertà d'azione ai singoli Direttori Provinciali. Abbiamo qualche perplessità in merito. Ci chiediamo, infatti, in che modo questi potranno disattendere la recente direttiva dello stesso Direttore regionale, che individua il *responsabile del procedimento* nel funzionario che cura l'istruttoria della pratica.

Il tema è davvero rilevante; sono comprese quasi tutte le attività svolte negli uffici e si intreccia con la *delega di firma* attribuita dai dirigenti, in relazione al valore della pratica, a capi team, capi area, capi ufficio fino ai funzionari di terza e persino di seconda area (ai dipendenti che non svolgono funzioni di coordinamento, come è noto, non viene riconosciuto alcun compenso).

La questione è di tale rilievo che abbiamo ritenuto utile coinvolgere anche il nostro coordinatore nazionale, il quale ha già richiesto un incontro l'11 marzo scorso.

Per quanto concerne la **mobilità regionale**, dopo aver verificato gli esiti della procedura avviata lo scorso anno e il numero delle richieste non accolte, in considerazione dell'esiguo numero di colleghi che ne sarebbero interessati e alla luce dell'opportunità rappresentata dall'imminente assunzione di 110 funzionari (potrebbero salire a 140 se venissero assunti anche gli idonei), **abbiamo richiesto lo scorrimento completo della graduatoria 2015** e l'apertura di una nuova procedura di mobilità. L'amministrazione si è opposta alla nostra richiesta ed ha prospettato un'ipotesi di mobilità regionale con un numero di posti disponibili pari al 30% dei nuovi assunti assegnati a ciascuna struttura, con l'eliminazione del vincolo dell'irrinunciabilità: a nostro parere, si tratta di un numero del tutto insufficiente a garantire l'accoglimento delle domande rimaste pendenti e assolutamente non adeguato alla realtà operativa e funzionale delle strutture.

Anche con riguardo alle lavorazioni delle istanze di *Voluntary Disclosure* la discussione è stata rinviata ed agganciata al monitoraggio del 31 maggio. In considerazione dell'elevato

numero di istanze (a quelle di competenza si sono aggiunte quelle ricevute dal Centro Operativo di Pescara smistate tra gli uffici della regione), avremmo voluto avviare subito il confronto per avere contezza dei carichi di lavoro e valutare l'impatto sui lavoratori, molti dei quali non hanno ricevuto alcuna formazione specifica, essenziale per svolgere al meglio questa attività.

Durante la riunione sono state consegnate alle OO.SS. le *Linee guida* sui nuovi **orari di servizio e di lavoro** che la DR vorrebbe attuare con un primo step entro il prossimo mese di giugno, che modificano in peggio gli accordi in vigore.

Non condividiamo il metodo prima che il merito.

Riteniamo che l'impianto della disciplina in essere vada confermato perché ha mostrato nel corso di questi anni la sua validità e la sua utilità per il personale e per l'operatività delle strutture. Anzi, a nostro giudizio, deve essere garantita in tutte le articolazioni territoriali la più **ampia flessibilità**, quando non in conflitto con le esigenze di servizio, e deve essere riconosciuto ad ogni lavoratore **il diritto ad uno dei profili orari contemplati dagli accordi.**

Sulla chiusura di altri Uffici Territoriali, abbiamo rappresentato a più riprese la nostra **netta, convinta e totale contrarietà all'arretramento delle istituzioni**, per le ripercussioni negative che hanno in termini di presidio del territorio, di affermazione della legalità e di servizi resi ai cittadini: la nostra posizione è sempre questa ed anche a livello nazionale, nel corso dell'incontro svoltosi in contemporanea con il nostro, abbiamo contestato le scelte dell'amministrazione. Ricordiamo che l'Agenzia, col protocollo d'intesa dello scorso ottobre si era impegnata a sospendere la chiusura degli uffici in vista di una sua completa riorganizzazione, riservandosi di rivedere ed approfondire il programma relativo al D.Lgs. n. 66/2014 (fitti passivi) e la conseguente chiusura degli uffici.

Infine, **la questione del merito e del riconoscimento della qualità della prestazione lavorativa del singolo dipendente.** Da diversi anni la nostra Direzione Regionale sembra non aver altro obiettivo se non quello di ripristinare un vecchio meccanismo: l'apprezzamento della qualità individuale. La discussione ha impegnato quasi l'intera giornata, a riprova dell'importanza che il tema riveste per il nostro direttore regionale, fino all'abbandono del tavolo da parte sua una volta chiaro che la proposta non era da noi condivisa.

Anche se in periodi passati questo argomento è stato oggetto di confronto, non possiamo dimenticare come dal 2006 a oggi siano fortemente peggiorate le condizioni dei lavoratori pubblici (riforma Brunetta, contratto bloccato da 7 anni) e non possiamo non tener conto di **una dirigenza che si è mostrata incapace di gestire al meglio questo strumento.** Il testo muove da un elaborato dell'Osservatorio congiunto istituito in Emilia Romagna oltre dieci anni fa e si fonda sull'osservazione diretta di atti e comportamenti da parte del dirigente. Ci siamo espressi più e più volte sull'argomento: non possiamo che ribadire il nostro rifiuto categorico alla proposta perché **priva a monte di un sistema di valutazione formalizzato e rigoroso nella scelta del metodo utilizzato, valido per l'Agenzia delle Entrate sull'intero territorio nazionale.**

La nostra non è certo una contrarietà di principio: sulla materia si esprimeranno compiutamente i nuovi contratti e i decreti in via di approvazione. Non avvertiamo alcuna necessità di precorrere i tempi a livello regionale e ci auguriamo che anche le altre OO.SS. cambino idea al riguardo, impedendo il tentativo in atto da tempo da parte dell'amministrazione di imporre un sistema che di oggettivo, trasparente e universale ha ben poco. Ad oggi, se i tentativi della Direzione Regionale non sono andati in porto **è grazie alla ferma opposizione della CGIL** consapevole che un accordo in Emilia potrebbe condizionare pesantemente le relazioni sindacali negli altri territori e a livello nazionale.

Bologna, 13 maggio 2016

**FP CGIL- Coord. Regionale
Agenzia delle Entrate Emilia**

Romagna