



Entrate, la IM-mobilità volontaria nazionale



Roma, 14/10/2021

Dopo circa un anno di insistenza il 7 settembre siamo riusciti a far convocare un tavolo sulla mobilità volontaria. Siamo però rimasti di stucco quando la Direttrice del personale ha introdotto l'argomento senza fornirci dati di alcun genere e tipo, riferendoci soltanto che fino al 2022 non si sarebbe parlato di mobilità.

Come USB abbiamo fatto un lavoro certosino ricostruendoci da soli ed analizzando le piante organiche di ogni ufficio dal 1 gennaio 2017 al 1 gennaio 2021, presentando una dettagliata relazione e proposta di mobilità che permettesse di riequilibrare le enormi diseguaglianze presenti sul territorio nazionale e causate dai pensionamenti, trasferimenti, distacchi e assunzioni che sembrano essere privi di una qualsiasi logica ... ma non dappertutto.

Se analizziamo i dati da noi elaborati, della perdita di 8.135 unità di personale a livello nazionale con una media di diminuzione del 21%, si nota che in questi 4 anni ci sono uffici che sono cresciuti o rimasti stabili come i SAM o i COP o la Direzione Centrale, alcune Direzioni Regionali (Veneto, Lombardia, Puglia, Piemonte ed Emilia-Romagna) con perdite ad una sola cifra, ed una ventina di uffici, invece, che in solo 4 anni hanno perso 1/3 del personale in servizio.

Tra gli uffici della regione è quasi sempre la Direzione Regionale quella ad avere la percentuale più bassa di riduzione di personale. In questo modo sono le Direzioni Provinciali e gli UPT gli uffici più colpiti.

Nell'ultimo quadriennio è la Sicilia il territorio più in difficoltà per la carenza di organico con una media regionale del - 35% ovvero quasi il doppio della media nazionale, seguita dal Molise al -28%, Calabria al -26%, dalla Liguria -25% e dalla Basilicata al -23%. Ci sono però situazioni critiche anche nelle altre regioni, come ad esempio in Piemonte dove ad Alessandria si è passati da 385 dipendenti a 232 con un - 40% o ad Oristano in Sardegna con un - 43% o Rieti, La Spezia, Asti, Rovigo, Sondrio o Arezzo.

La proposta di USB è stata quella di tentare di riequilibrare tali sperequazioni effettuando una mobilità volontaria che coinvolgesse almeno 800 persone, anche perché i numeri dell'ultima mobilità del 2018 pari a 350 unità erano veramente pochi ed hanno lasciato circa 1.000 concorrenti fermi in graduatoria. Se poi consideriamo le procedure assunzionali realizzate e in corso di realizzazione successive al 2018, ci accorgiamo che 3.500 assunzioni potrebbero tranquillamente sistemare eventuali sbilanciamenti in uscita.

Nella nostra proposta chiediamo di consentire l'uscita da ogni ufficio ad almeno un lavoratore ogni 100 dipendenti e farne entrare, sempre in mobilità volontaria, almeno 1 unità; successivamente aumentare il numero di persone da mettere in mobilità, sia in entrata che in uscita al fine di riequilibrare la media nazionale (vedi schema allegato con i numeri in entrata e in uscita per ogni ufficio).

Abbiamo poi richiesto di inserire tra i criteri della mobilità un punteggio per l'anzianità di mobilità che assegna punti a chi fosse rimasto non soddisfatto nelle mobilità del 2008, 2012, 2015 e 2018 permettendo anche a chi vive solo o in coppia e senza problemi di salute personale o familiare, di poter ottenere un trasferimento dopo 10 o 15 anni di attesa.

Ovviamente continueremo a pressare l'amministrazione perché la mobilità volontaria sia disposta come procedura ordinaria annuale al fine di soddisfare con regole certe, obiettive e trasparenti le giuste richieste di spostamento di tanti lavoratori. Siamo convinti che sia possibile soddisfare e contemperare le esigenze di lavoratrici e lavoratori con quelle dell'Agenzia, attraverso un ragionamento, come quello che vi abbiamo appena esposto, mirato sulle piante organiche e i carichi di lavoro.

USB Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali