



Lombardia - Entrate, non chiamatela riorganizzazione!



Milano, 10/07/2021

Le DP della Lombardia hanno completato da alcuni giorni la riorganizzazione imposta dalla circolare 4 (“Indirizzi operativi e linee guida sulla prevenzione e contrasto all’evasione fiscale” che nei fatti riduce sensibilmente il budget degli Uffici Controlli per l’anno in corso) e dalla direttiva n. prot.127334 del 25-05-2021 (“conferimento delle posizioni organizzative e degli incarichi di responsabilità”).

L’8 giugno USB aveva inviato una nota all’Amministrazione con cui aveva chiesto di non scaricare gli effetti della riorganizzazione sulle Lavoratrici e sui Lavoratori. Avevamo chiesto di non procedere a massivi trasferimenti di personale da un Ufficio all’altro e di non abusare dello strumento delle condivisioni di personale e delle deleghe di firma. Ma soprattutto avevamo chiesto che la riorganizzazione venisse attuata con scelte trasparenti, nel rispetto della professionalità acquisita dalle Lavoratrici e dai Lavoratori, garantendo adeguata formazione e senza aumento dei carichi di lavoro.

Da una prima analisi delle scelte operate dalle DP della Lombardia è emerso che la maggior parte delle Direzioni Provinciali hanno spostato lavorazioni dagli Uffici Territoriali all’Ufficio Controlli. Molte DP hanno assegnato agli Uffici Territoriali parte del personale in organico presso gli Uffici Controlli. In alcuni casi a fronte di richieste provenienti dal personale stesso.

In altri casi, invece, procedendo ad assegnazioni “temporanee”.

È emerso poi che in moltissime Direzioni vi è stato un ampio ricorso allo strumento della condivisione del personale tra gli Uffici (soprattutto del personale in organico presso le aree di staff). Tali condivisioni di personale sembrano essere dettate dalla necessità di assicurare la formazione del maggior numero possibile di *team* presso gli Uffici Controlli e presso gli Uffici Territoriali.

Una menzione a parte merita l'Ufficio della Direzione Regionale, in cui lo smantellamento della sezione servizi, con l'accorpamento in un unico team di lavorazioni totalmente diverse tra loro, ha determinato la difficoltà di individuare una figura in possesso delle competenze necessarie per svolgere l'incarico di coordinamento.

Gli effetti di tutte queste scelte organizzative sono ancora incerti, anche se a nostro avviso si delineano fin da subito delle possibili criticità e distorsioni.

Non è stato chiarito, ad esempio, sulla base di quali criteri è stata operata la scelta dei colleghi e delle colleghe a cui sono state assegnate le lavorazioni degli UU.TT. o che sono stati “temporaneamente” trasferiti, come verranno gestite le loro scadenze, né se queste Lavoratrici e Lavoratori, che saranno chiamati a svolgere attività completamente nuove, riceveranno adeguata formazione. Non è chiaro, inoltre, se continuerà ad essere valorizzato il loro bagaglio professionale. Temiamo che la contrazione dell'attività di contrasto all'evasione fiscale decisa dal “governo dei migliori” (che a nostro avviso non può essere la soluzione per uscire dalla crisi e sulla quale abbiamo espresso tutta la nostra contrarietà) e la carenza di personale (soprattutto presso gli UU.TT.), siano destinate a cronicizzarsi. Non accetteremo quindi che le soluzioni adottate (assegnazione delle lavorazioni degli UU.TT. ai colleghi del controllo o il loro temporaneo trasferimento) divengano definitive senza che venga garantita la necessaria trasparenza ed oggettività nella scelta dei colleghi coinvolti e la loro adeguata formazione.

L'assegnazione in condivisione del personale (soprattutto di quello in organico presso le aree di staff), secondo noi funzionale soltanto a garantire la formazione di quanti più *team* possibile agli UU.TT. e agli Uffici Controlli, apre inoltre degli scenari preoccupanti. I carichi di lavoro assegnati a queste colleghe e a questi colleghi rispetteranno le percentuali di condivisione o si chiederà loro un impegno al 100% in tutti gli uffici in cui risultano assegnati? Oppure queste condivisioni rimarranno solo virtuali e si continuerà quindi ad impiegare i colleghi esclusivamente presso l'area di provenienza (quasi sempre l'area di staff)? In quest'ultimo caso sarebbero evidenti gli effetti distorsivi sui carichi di lavoro gravanti sulle Lavoratrici e sui Lavoratori dei *team* riceventi, che si ritroverebbero ad avere colleghi soltanto virtuali, con carichi di lavoro parametrati però sul numero di unità risultanti dall'organigramma ufficiale.

Non accetteremo che si utilizzi il pretesto della soppressione degli incarichi di responsabilità per introdurre un clima di incertezza sulle modalità operative, con conseguente

maggiorazione dei carichi di lavoro, incremento delle deleghe di firma ed aumento dello stress da lavoro correlato.

Sul tema del conferimento degli incarichi di responsabilità è purtroppo andato in scena il solito copione.

Da molti anni USB chiede procedure trasparenti ed oggettive che regolamentino il conferimento degli incarichi e che gli stessi siano retribuiti interamente con fondi dell'Amministrazione.

La soluzione adottata dall'Agenzia è stata invece quella di ridurre drasticamente il numero di incarichi di responsabilità e posizioni organizzative (pur di non essere costretta a finanziare queste figure con il proprio bilancio) e di rendere ancor più discrezionali le procedure di conferimento degli incarichi, con l'unico obiettivo di mantenere inalterato lo status quo.

Non ci potevamo aspettare niente di diverso da una procedura confezionata ad arte per questo scopo. Una procedura totalmente arbitraria in cui ha giocato un ruolo determinante l'aver già ricoperto incarichi di responsabilità (aver svolto in precedenza il ruolo di capo team ha comportato in maniera quasi automatica l'inserimento in prima fascia). Una procedura in cui i titoli vantati (e non stiamo parlando certo dei master propagandati dalle solite sigle sindacali abili nell'arte del mercanteggiare) e le competenze certificate hanno contato spesso meno di niente, di fronte agli equilibri di potere all'interno degli uffici. Una procedura in cui, all'interno della stessa DP, a volte è stata data prevalenza al criterio dell'esperienza, a volte a quello dei titoli vantati, a seconda della persona che ci si trovava di fronte, in disarmante applicazione del principio dei due pesi e delle due misure. Una procedura a cui molti colleghi, davanti allo scenario che si prefigurava, hanno rinunciato in partenza a partecipare (in moltissime procedure vi è stata infatti la partecipazione di un unico candidato).

In Lombardia abbiamo assistito quindi ad un valzer di poltrone, che ha comportato nella quasi totalità dei casi una riconferma dei precedenti incaricati, con buona pace delle legittime aspirazioni di carriera del personale e del tanto sbandierato principio di rotazione.

Proprio sul principio di rotazione i vertici dell'Agenzia hanno toccato il punto più basso. Nella Direttiva n.127334 del 25 maggio 2021 il Direttore dell'Agenzia, richiamando la legge 6 novembre 2012, n. 190 e le indicazioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 adottato dall'Agenzia con atto n. 83947 del 30 marzo 2021, aveva precisato che *"non può essere conferito lo stesso incarico, nella medesima articolazione organizzativa, a chi lo ha già ricoperto per più di 6 anni"*. Forse incalzato da qualche sigla sindacale intimorita dall'effetto che avrebbe avuto questo fondamentale principio di legalità, il Direttore Centrale RUO (con la direttiva n. 94020 dell'1 giugno 2021) si è affrettato a introdurre una serie di deroghe, che hanno di fatto comportato la totale disapplicazione, in molte DP Lombarde, di uno dei principi cardine del piano anti corruzione.

L'applicazione del principio oggettivo dettato dal piano (limite dei 6 anni) è stato infatti subordinato alle valutazioni soggettive del Direttore Provinciale di turno in ordine al rischio corruttivo ed alla necessità di assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa.

Il risultato di tutto questo è stato che in moltissimi casi abbiamo assistito alla riconferma della posizione in capo ad incaricati che ricoprono la stessa da più di 6 anni, in totale spregio del principio anticorruttivo.

La riconferma dopo più di 6 anni di permanenza nell'incarico è avvenuta, oltre che nei casi in cui alla procedura ha partecipato un solo candidato (il che la dice tutta su quella che è stata la percezione della trasparenza della procedura da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori), anche nei casi in cui erano presenti alternative in prima o in seconda fascia.

Ci chiediamo quale sia il senso di prevedere nel piano anti corruzione un criterio oggettivo finalizzato ad evitare il rischio corruttivo se poi viene data la possibilità ad ogni DP di derogare a questo criterio sulla base di valutazioni soggettive e discrezionali.

Per quanto tempo ancora la maggioranza delle Lavoratrici ed i Lavoratori dell'Agenzia delle Entrate saranno disposti ad accettare questo stato di cose?

Quando arriverà il momento in cui decideranno di alzare la testa e rivendicare i loro diritti e la loro dignità al fianco di USB?

Il personale si trova ad affrontare una fase drammatica, dovuta soprattutto a scelte organizzative scellerate e al mancato investimento in un settore chiave della Pubblica Amministrazione.

Noi continueremo a chiedere all'Amministrazione e al Governo di invertire questa tendenza.

Le problematiche che affliggono gli Uffici Territoriali, ad esempio, che soffrono ormai di criticità strutturali, impongono scelte coraggiose e di lungo respiro, come valorizzazione del personale già presente e nuove assunzioni.

I principi che devono ispirare l'azione pubblica secondo noi non sono conciliabili con le logiche aziendali. Il carattere istituzionale dell'agire dell'Agenzia delle Entrate deve essere difeso.

Siamo però consapevoli che soltanto la partecipazione attiva delle Lavoratrici e dei Lavoratori può dare la legittimazione necessaria alla nostra attività Sindacale.

Alleghiamo la nota inviata dalla nostra O.S. al nuovo Direttore Regionale della Lombardia.

USB PI Agenzie Fiscali Lombardia

