



Il documento che segue è frutto di un'assemblea-incontro tenutasi in data 05/03/2014, tra i lavoratori e le lavoratrici della DP2 di Torino e i rappresentanti del coordinamento regionale del Piemonte di USB-Pubblico impiego.

I rappresentanti di USB, in apertura, illustrano i contenuti della mozione conclusiva del Coordinamento nazionale USB-P.I. Agenzie fiscali dell'08/02/2014, comprensiva delle tematiche sollevate dai lavoratori della DP2 con la raccolta firme spontanea *FACCIAMOCI SENTIRE*.

Gli ordini del giorno affrontati sono stati:

- *carichi di lavoro, responsabilità nei processi, Audit, tutele;*
- *spending review, blocco contratti e salario accessorio.*

L'assemblea si è svolta in forma libera, strutturandosi secondo il fluire dei numerosi interventi dei partecipanti. Sono emerse critiche, proposte, preoccupazioni, analisi di aspetti specifici e/o generali dei temi in argomento, espresse secondo le diverse sensibilità intervenute.

MOZIONE D'ASSEMBLEA

Carichi di lavoro : Con la nascita delle DP i lavoratori dell'Agenzia delle Entrate hanno assistito ad un sensibile e progressivo aumento dei *carichi di lavoro*. Aspetto speculare di tale inasprimento è la logica dell'*obiettivo a tutti i costi*, risultato dell'incedere giornaliero di vere e proprie retoriche aziendali quali "*obiettivi sfidanti*", "*attività qualificante*", "*obiettivo numerico*", "*obiettivo monetario*" ecc... L'ispirazione di tipo aziendalistico della logica dell'obiettivo è portatrice di rischi professionali e tensione nei confronti di quelli che dovrebbero essere i doveri deontologico-istituzionali (nei confronti del Cittadino contribuente) dell'amministrazione e dei singoli lavoratori. La *tensione all'obiettivo* propagandata dall'amministrazione, unitamente a scelte organizzative dettate da logiche di carattere emergenziale, impongono la necessità di una discussione seria in tema di carichi di lavoro, rischi professionali e tutele.

Responsabilità e procedimento : I lavoratori della DP2 di Torino denunciano condizioni di elevato rischio professionale nelle quali sono da tempo costretti ad operare. Tale situazione è il risultato di scelte che, lungi dal perseguire il benessere organizzativo, scaricano sempre più sui lavoratori i rischi professionali, lasciando indefiniti compiti e ruoli.



Le responsabilità sono lasciate in una sorta di limbo che genera il timore nei colleghi di essere chiamati a rispondere di responsabilità delle quali non sono titolari, sia di fronte al contribuente che all'amministrazione.

Devono quindi essere chiari i limiti di responsabilità di un qualsiasi processo lavorativo dal quale scaturisce un provvedimento formale o sostanziale.

Il *responsabile del procedimento* non deve essere rappresentato da chi istruisce materialmente la pratica ma dai funzionari preposti ad unità organizzative (capi team, capi area ecc.).

L'assemblea cita il documento della DRE-Sardegna del 30/05/2013 - "*Designazione dei responsabili dei procedimenti amministrativi*" - con il quale si invitano le Direzioni provinciali (ecc.) "...a rivedere gli incarichi di responsabile del procedimento...in modo che gli stessi siano assegnati esclusivamente ai funzionari che svolgono compiti riconducibili alle figure..." (cfr.) ex art. 18 e/o art.17 del vigente CCNI.

Comunicazioni penali : L'assemblea ritiene che, in ragione della ripartizione di attribuzione all'interno degli uffici dell'amministrazione finanziaria, l'obbligo di denuncia e, di conseguenza, le responsabilità connesse alla sua eventuale omissione, incombono sui funzionari delegati alla firma degli atti impositivi.

L'assemblea non condivide la prassi che si è data l'Agenzia delle Entrate in merito.

Comunicazioni alle autorità : I lavoratori dell'AE, con particolare riferimento ai colleghi dei front-offices, vera interfaccia dell'amministrazione, sono con sempre maggiore frequenza oggetto di comportamenti aggressivi posti in essere da parte del pubblico. In taluni casi questi comportamenti travalicano i limiti del "gestibile", configurandosi in minacce e atti tendenti all'aggressione fisica.

Ciò avviene in un clima socio-economico pesante, esasperato anche da campagne stampa denigratorie senza precedenti.

Pertanto il datore di lavoro dovrebbe provvedere, nell'ambito dei suoi doveri di tutela dell'integrità psico-fisica dei dipendenti, a porre in essere comportamenti attivi volti a garantire il senso di sicurezza e serenità sul posto di lavoro. Dovrebbe adoperarsi segnalando (su eventuale rapporto dei lavoratori interessati e dei superiori di riferimento) tali avvenimenti alle autorità competenti, non demandandone la gestione alle capacità relazionali dei singoli e non relegandone l'ambito a mere questioni tra privati. Tale procedura garantirebbe la "tracciabilità" degli avvenimenti, in modo che,



nel caso alcuni di questi dovessero succedersi all'esterno del posto di lavoro, l'accaduto potrebbe facilmente essere ricondotto a *causa di servizio*.

Avvocatura dello Stato : La Direzione Regionale del Piemonte - nell'assemblea tenutasi presso l'Ufficio di TO2 in data 06/02/2014 - ha garantito questa forma di tutela a coloro che, nell'ambito della propria attività istituzionale, potrebbero imbattersi in problematiche analoghe a quelle occorse ad una collega della Dp1 di Torino (collega denunciata da un contribuente).

L'assemblea chiarisce che tale istituto non opera per applicazione "automatica"; non recepisce, inoltre, il diritto del singolo ad una *giusta difesa*, alla possibilità di scegliere un proprio difensore di fiducia.

Nel caso in cui l'Amministrazione dovesse offrirsi di sostenere le spese di difesa sostenute dal lavoratore, ciò non dovrebbe avvenire a posteriori, poiché determinerebbe trattamenti sperequativi nei confronti di coloro che versano in situazioni di ristrettezze economiche. Tale offerta eventuale, inoltre, dovrebbe essere generalizzata e garantita a tutti i dipendenti.

Polizze assicurative individuali : Anche nella nostra regione si moltiplicano le convenzioni offerte dall'Amministrazione finanziaria ai propri dipendenti, per la stipula di polizze assicurative individuali volte alla copertura dei rischi professionali (RC) e delle relative spese di assistenza legale.

Si ritiene che lo strumento delle polizze assicurative non possa essere la risposta a problemi e rischi inerenti l'attività lavorativa, poiché "scarica" sui singoli oneri economici (e non solo) che dovrebbero essere propri del datore di lavoro-istituzione, con il quale si intrattiene un rapporto di *immedesimazione organica* e non di libera professione.

AUDIT : I carichi di lavoro eccessivi, l'assenza di un sistema di formazione professionale organico e le disfunzioni organizzative di carattere generale comportano ricadute dirette sulla condizione lavorativa del personale (es. stress "da obiettivo", lavoro meno qualitativo, maggiore esposizione a rischio d'errore ecc.).

In particolare i lavoratori sottolineano come le problematiche appena citate, relative a dinamiche di struttura, espongano i singoli a rilievi di tipo AUDIT.



Ferma restando la necessità di tale istituto in ottica anti-corruzione, si ravvisano criticità e preoccupazioni serie in merito alle attività di presidio di correttezza “amministrativo-contabile” (es. colleghi deferiti alla Corte dei conti per danno erariale).

I lavoratori individuano le seguenti linee di intervento:

- A seguito di errore formale o materiale deve essere valutato l'intero processo che ha determinato tale errore, tenendo conto del contesto concreto in cui il lavoratore ha operato (es. scadenze/lavoro per obiettivi).
- L'AUDIT deve operare in regime di contemporaneità degli eventi e non intervenire su procedimenti vecchi, al fine di poter correggere in tempo eventuali errori/difformità, senza necessariamente incorrere in sanzioni di carattere amministrativo-contabile.
- Le attività AUDIT devono essere rivolte prioritariamente agli atti in scadenza, in modo da poter recuperare gli effetti di errori eventuali.
- In caso di indagine da parte dell'AUDIT, il dipendente soggetto al controllo deve essere obbligatoriamente informato dell'imputazione cui è fatto carico, affinché lo stesso possa approntare una funzionale difesa del suo operato. Inoltre, al momento del colloquio, lo stesso impiegato deve essere affiancato da personale di sua fiducia esperto nella materia del contendere.

Spending review, blocco contratti e salario accessorio :

I lavoratori presenti in assemblea esprimono sempre con più forza e convinzione un'opposizione alla spending review, che complessivamente si è realizzata esclusivamente con interventi di peggioramento delle condizioni lavorative nel nostro settore (contratti bloccati, chiusura degli uffici, riduzione di personale, aumento dei carichi di lavoro con conseguente aumento delle tensioni con il complesso mondo dei contribuenti) . A fronte di un peggioramento complessivo, per i lavoratori, nello stesso periodo gli stipendi dei dirigenti sono aumentati in misura percentuale notevole allargando la forbice retributiva tra dirigenti e lavoratori in maniera non più accettabile.

Pertanto i lavoratori rivendicano l'immediato sblocco dei rinnovi contrattuali e aumenti salariali anche attraverso le progressioni economiche (utilizzando i soldi propri dell'Agenzia), in mancanza dei quali danno mandato all'O.S. USB di mettere in moto, sensibilizzando anche le altre O.O.S.S. , ulteriori azioni a tutela dei propri diritti per un miglioramento delle proprie condizioni di lavoro e di qualità della vita.

**



L'assemblea si chiude con l'impegno a condividere i contenuti della mozione con i colleghi e le colleghe degli altri uffici del Piemonte, al fine di creare una sensibilità comune su tematiche di grande importanza e valutare la costruzione di iniziative e percorsi di intervento.

Il documento sarà inoltre indirizzato ai vertici dell'Amministrazione.

Torino, 05/03/2014

USB Piemonte – P.I. Agenzie fiscali

con

I Lavoratori e le Lavoratrici della DP2 di Torino