

VERBALE DI RIUNIONE DELLA RSU DELLA DP BARI

In data 05 Settembre 2013 alle ore 8.30, si è riunita la RSU dell'Ufficio per discutere del seguente argomento all'o.d.g.:

• Tutela dei lavoratori

I Rappresentanti RSU presenti sono: **Alderisio Irene, Bellacicco Anna, Di Leva Riccardo, Fiorentino Speranza, Iapello Maria, Innamorato Francesco, Labate Porzia, Lopez Vito**

Richiamando quanto già evidenziato nel verbale della riunione della RSU della DP di Bari tenutasi in data 14 Febbraio 2012, si è passati a esaminare il punto all' o.d.g.

Le condizioni dell'attività di lavoro nell'Agenzia delle Entrate sono peggiorate sensibilmente a partire dall'istituzione delle Direzioni Provinciali, perché l'introduzione del nuovo modello organizzativo non è stato accompagnato da una ottimizzazione dell'allocazione e formazione delle risorse umane e, soprattutto, perché non è stato sostenuto da un rinnovamento selettivo e aggiornamento numerico degli organici della dirigenza, soprattutto di seconda fascia.

E' emblematico che la maggior parte delle posizioni dirigenziali siano occupate, all'attualità, da incaricati a seguito di procedure cosiddette di interpello, il cui iter amministrativo di selezione inevitabilmente è viziato dalla scelta soggettiva del Direttore Regionale o dei Direttori Centrali, con la verosimile inibizione di valutazione dell'operato dei prescelti perché quest'ultima valutazione diventa evidente valutazione *ex post* della scelta. Insomma, un modello di selezione delle posizioni dirigenziali autoreferenziale e verticistico, che inibisce qualsiasi valutazione imparziale dell'operato dei dirigenti, ma anche la stessa autonomia decisionale degli stessi.

Questo comporta la tendenza al discarico delle responsabilità dell'azione amministrativa sulle posizioni non dirigenziali e, addirittura, sui funzionari.

A quanto precede si è aggiunta la rincorsa della *performance aziendale* che vede l'incrementarsi, anno dopo anno, degli obiettivi numerici, che accorcia drammaticamente i tempi di istruttoria e controllo operativo sul procedimento amministrativo.

Le cause premesse determinano una pressione soffocante sul funzionario, centralizzata e remota, che riduce ai minimi termini la serenità lavorativa, sempre più violentata dall'attività di controllo interno, cosiddetto Audit interno, che apparentemente e inspiegabilmente tende sempre più a dispiegare risorse per inchieste sui funzionari, invece di effettuare controlli di conformità sui procedimenti e sugli atti.

In parole più semplici, si assiste a un profluvio di informazione che arriva dalla Direzione Centrale sotto forma di direttive, che spesso diventano una rappresentazione frammentata e accademica di una conformità dell'azione amministrativa senza forma e adattabile secondo una valutazione personalistica dell'agente all'interpretazione del caso concreto e contestato.

Tutto questo in un contesto nel quale nessuna assegnazione di ore di lavoro è attribuita ad una attività di apprendimento e aggiornamento per garantire una normale ritenzione operativa delle ridondanti disposizioni, direttive, interpretazioni, ecc.

Ritornando all'attività dell'Audit interno, la metodologia di intervento utilizzata in questi ultimi anni, volta più all'indagine sul funzionario che al controllo di conformità, trova verosimilmente giustificazione nel ritardo dei suddetti controlli di conformità, che non permette di recuperare e replicare atti che si discostano dalla conformità del modello atteso, perché ormai trascorsi i termini decadenziali dell'attività amministrativa.

Le indagini allora diventano sempre più pervasive e pretestuose nel tentativo di scaricare l'eventuale danno, causato da questa impossibilità di recuperare atti e procedimenti decaduti e non più replicabili, sulla condotta del funzionario, a cui sempre più viene addebitata la colpa per non aver tenuto la normale diligenza nelle attività svolte e, quindi, aver causato danno all'Agenzia. Accusa che sconta la sanzione della sospensione senza stipendio da 11 giorni a 6 mesi.

Questa ipotesi diventa sempre più probabile in tutte quelle attività di transazione della pretesa fiscale con il contribuente, dove la discrezionalità decisionale diventa il fulcro dell'azione amministrativa e i confini tra le varie fasi del procedimento amministrativo finiscono per sovrapporsi, così come le varie competenze di ruolo e responsabilità.

A riguardo delle predette situazioni, il legislatore ha garantito l'inapplicabilità della contestazione di colpa grave mentre, ovviamente, il dolo è ipotesi che va dimostrata. Ciononostante, l'Audit interno tende ad applicare, in caso di supposte presunte anomalie, l'addebito di colpa per non aver tenuto la normale diligenza nel lavoro.

La contestazione di colpa nell'ambito amministrativo deve rivestire carattere di concretezza ed esplicitare inequivocabilmente il nesso tra la condotta dell'agente e il danno subito dall'Amministrazione.

Al contrario, le contestazioni sui funzionari non mirano a descrivere le discordanze o anomalie di comportamento rispetto a un modello formale del procedimento, inteso nelle sue diverse fasi e competenze, comprese le relative responsabilità sugli atti.

A riguardo, esiste una mappatura di alcuni procedimenti amministrativi che risale al 2005, formalizzata dall'Agenzia per ottenere la certificazione di qualità. Detta mappatura delle fasi di alcuni procedimenti, come quello dell'accertamento e quello dell'accertamento con adesione, rappresenta le fasi dell'intero procedimento amministrativo, indicando per lo stesso quali sono i compiti degli agenti e quali le responsabilità.

Di contro, si ha conoscenza che le indagini dell'Audit interno spesso raccolgono prove indiziarie circa le presunte anomalie riscontrate sui procedimenti amministrativi controllati, come il numero di protocollo assegnato per errore, come la contestazione della discrezionalità decisionale in capo al funzionario addetto all'istruttoria, addirittura la presenza o meno della firma di quest'ultimo sulla minuta nel fascicolo relativo all'accertamento o al contenzioso.

Le stesse applicazioni informatiche sono ridondanti di richiami e richieste di accettazione circa l'utilizzo solo ai fini istituzionali, come l'applicazione di ricerca dell'Anagrafe tributaria.

Il fine del benessere del lavoratore è perseguito mediante la **TRASPARENZA** e la **CERTEZZA** di questi controlli.

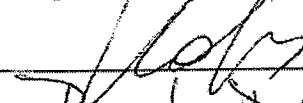
Per garantire la sicurezza e la serenità lavorativa del lavoratore diventa necessario richiamare l'attenzione dell'Amministrazione attraverso la:

- formalizzazione della mappatura di ogni singolo procedimento amministrativo, con il preciso scopo di garantire la certezza e la trasparenza di ogni singola competenza di ruolo e responsabilità sullo stesso procedimento e sugli atti finali;
- pubblicazione e la formazione della suddetta mappatura;
- necessità di definire la rilevanza formale delle assegnazioni di protocollo;
- abolizione di denominazioni e dizioni errate della responsabilità come quella assegnata sugli avvisi di accertamento relativa alla responsabilità del procedimento;
- assegnazione tempestiva degli incarichi di coordinamento dirigenziali.

Infine, alla luce di quanto sopra esposto, i componenti delle RSU manifestano solidarietà verso i colleghi che si trovano nella condizione di dover difendere il proprio operato svolto con professionalità e impegno in un contesto sempre più gravoso e caratterizzato dall'erosione delle tutele lavorative a garanzia del certo inquadramento dei ruoli e delle responsabilità.

Letto, confermato e sottoscritto

I componenti la RSU della DP Bari


 Riccardo Deleve
 Speranza Jovantino
 Giuseppe Adelfo
 Paolo Leht
 Roberto Tressa
 Maria Infelisi
