

Bologna, gennaio 2017

USB Agenzie Fiscali- Federazione regionale  
Emilia Romagna

e, p.c. Organizzazioni sindacali

**OGGETTO: Risposta alla vostra richiesta del 13 gennaio 2017 di ritiro immediato degli indirizzi operativi in ordine alle modalità di accertamento delle violazioni ed ai criteri per una corretta individuazione delle sanzioni in materia di presenze/assenze del personale.**

Spettabile Organizzazione sindacale,

come noto il giorno 19 dicembre 2016 si è svolto un incontro in Direzione regionale con tutte le Organizzazioni sindacali in merito agli adempimenti per la rilevazione delle presenze del personale, anche con riferimento alla novella normativa di cui al D. Lgs. n. 116 del 20 giugno 2016.

In occasione della ricezione di comunicazioni di alcune Direzioni centrali in merito alle modalità di rilevazione di eventuali violazioni e alla corretta individuazione delle sanzioni irrogabili, questa Direzione ha inviato alle Direzioni provinciali degli indirizzi operativi sulla rilevazione delle presenze, per fare chiarezza sulle indicazioni centrali e sull'applicazione della normativa in vigore. In sintesi è stata richiamata l'applicazione del principio del *buon senso*, valutando caso per caso le situazioni particolari e tenendo conto di criteri stabiliti in modo uniforme.

La nota d'indirizzo, inviata per conoscenza anche a tutte le Organizzazioni sindacali prima dell'incontro, per sottolineare l'attenzione posta sulla delicata materia, ha invece suscitato perplessità ed è stata interpretata in modo impreciso. All'incontro è stata sottolineata dalla parte pubblica la disponibilità ad integrarla per meglio specificare alcuni punti, cosa che faremo puntualmente nei prossimi giorni. La richiesta di ritiro della nota invece è del tutto irricevibile, proprio per le indicazioni specifiche che essa contempla rispetto alle direttive centrali e perché è forte l'esigenza, da parte delle Direzioni Provinciali, di disporre di un quadro di riferimento il più chiaro possibile per gestire al meglio eventuali (anche se del tutto non auspicabili) vicende che possono rientrare in questa

specifica disciplina. Nel corso dell'incontro è stato peraltro riferito che in Emilia Romagna non si sono verificate fattispecie inquadabili nella nuova disciplina, sopra citata e, francamente, speriamo che mai si verificheranno.

Ed è proprio per evitare che determinati comportamenti messi in atto in buona fede potessero rientrare ingiustamente nelle rigorose disposizioni di legge si è voluto fornire talune indicazioni specifiche, per cui appare assolutamente fuori luogo l' "indignazione" che ha suscitato da parte vostra.

L'obiettivo del D. Lgs. n.116 del 2016 è quello di intervenire tempestivamente nei confronti di assenteisti che compiono azioni fraudolente di false attestazioni di presenza in servizio ed è proprio per evitare che vengano considerati tali i lavoratori dell'Emilia-Romagna che si è voluto intervenire, per fare quanta più chiarezza possibile, fornendo tutte le indicazioni per non incorrere in errori (anche da parte dell'Amministrazione).

La direttiva, sottolineando tutti gli elementi da prendere in considerazione, l'attenzione e l'accuratezza dei dettagli nonché la puntuale ricostruzione dei fatti, evidenzia tutti gli elementi idonei a qualificare la condotta del dipendente per individuare la *forte quanto incontrovertibile componente volitiva caratterizzata da uno specifico elemento intenzionale nel voler porre in essere l'illecito* richiesta dalla norma.

La direttiva si conclude inoltre, come già detto sopra, indicando come metodo la valutazione in concreto e "caso per caso" che tenga conto delle contingenze, dell'ambiente lavorativo, del contesto operativo e del grado di *rimproverabilità* della condotta, proprio a volere considerare tutti gli elementi prima di applicare le sanzioni.

Molti sono quindi gli elementi a tutela di tutti i dipendenti e tutt'altro che punitivi come da voi erroneamente interpretato.

Né tantomeno la disposizione prevede di "*punire il ritardo*" : il riferimento al ritardo non è legato all'orario di lavoro del dipendente ma al venir meno del dovere di correttezza e diligenza, quando il ritardo comporta un disservizio ad esempio legato a turni concordati per l'apertura dello sportello al pubblico.

Negli indirizzi operativi viene anche individuata nell'alveo della *episodicità e non reiterazione* la rilevazione di violazioni, tra le quali intercorra un lasso di tempo di alcuni mesi, proprio per ridurre la portata delle violazioni stesse.

Anche l'individuazione del luogo di lavoro, che è stato ritenuto possa coincidere con l'area delimitata dai rilevatori di presenza, non è né assurda né tantomeno "fantasiosa" in quanto risponde all'esigenza oggettiva di delineare fisicamente un

ambito al di là del quale non ci si può considerare all'interno del "luogo di lavoro.

Comunque, sul punto, interverremo con dei chiarimenti che riguarderanno specificamente il concetto di *luogo di lavoro* ai sensi della normativa in questione, tenendo conto delle caratteristiche degli immobili in uso all'Agenzia delle Entrate in regione, superando equivoci e malintesi che possono essersi ingenerati.

Sotto un altro profilo, polemicamente richiamato, il lessico utilizzato nella nota, seppure può sembrare di difficile comprensione, è legato al contenuto giuridico e tecnico delle indicazioni che essa contiene, del tutto alla portata di funzionari pubblici come quelli dell'Agenzia delle Entrate.

Mantenere ed applicare la direttiva al fine di fornire chiarimenti e non ritirarla quindi, è un atto dovuto e, per quanto possa sembrarvi stravagante, proprio coraggioso e rispettoso di tutti i lavoratori che, per la stragrande maggioranza, sicuramente ne hanno compreso il significato e lo scopo.

Infine, non ci sembra rispettoso assimilare i lavoratori dell'Emilia-Romagna, come avete fatto nel volantino del 19 dicembre scorso, ai condannati in regime di detenzione del "carcere duro". Siete sicuri di aver fatto un paragone congruo e rispettoso di persone che, vivendo in Paesi che, nel mondo, limitano pesantemente le libertà individuali e collettive, il carcere *duro* (se non peggio) lo praticano sul serio?

Dovremmo tutti far attenzione al linguaggio utilizzato; il nostro (forse) può necessitare di maggiore semplificazione, ma certamente è appropriato.

Con i migliori saluti

IL DIRETTORE REGIONALE  
Antonino Di Geronimo  
(*firmato digitalmente*)

*Un originale del documento è archiviato presso l'Ente emittente*