



Coordinamento Regionale FLP ECOFIN/AGENZIE FISCALI della Sardegna



Settore Agenzie
fiscali e D.F.

sito internet: www.flp.agenziemef.it
e-mail: nazionale@flpagenziaemef.it
tel. 3939404417

Cagliari, 6 giugno 2017

All'Agenzia delle Entrate
Direttore Centrale del Personale
Dottoressa Margherita Maria Calabrò

Al Direttore dell'Ufficio selezione e inserimento
Dott. Gaetano Romeo

Al Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia delle Entrate

e, p.c. Alla Segreteria Nazionale
FLP Ecofin/Agenzie Fiscali

Oggetto: Richiesta congelamento dei posti destinati al telelavoro per la regione Sardegna e riapertura termini.

Lo scrivente Coordinamento regionale della FLP Ecofin/Agenzie Fiscali, preso atto che a seguito della Nota di protesta del coordinamento nazionale di questa O.S. al direttore dell'Agenzia - inviata in data 30 maggio 2017 - la DR Sardegna ha inviato una nuova informativa regionale sul telelavoro nella quale ha aggiunto i nominativi di cinque lavoratori della DP di Nuoro che hanno manifestato la propria disponibilità al telelavoro, non accolta dalla DP stessa e dalla DR, ritenendo la suddetta informativa insufficiente a far comprendere quanto avvenuto, **fa presente che la procedura seguita dalla DR Sardegna è viziata da irregolarità e dalla violazione di numerosi articoli dell'accordo nazionale.** Infatti:

1. Le disponibilità dei lavoratori a utilizzare lo strumento della telelavorabilità spesso non sono state trasformate in progetti di telelavoro senza che ai lavoratori se ne sia dato conto e notizia, in modo formale, prima della scadenza del bando. In particolare, restando al materiale in possesso di questo coordinamento, **presso la DP di Nuoro** sono state presentate cinque disponibilità al telelavoro (4 a Nuoro, una all'UT di Lanusei). Alle lavoratrici di Nuoro è stato subito detto, informalmente, dal direttore provinciale che a nessuna di loro sarebbe stato consentito di entrare in graduatoria poiché la carenza di personale (condizione non prevista dall'accordo nazionale) non consentiva l'uso di questa modalità lavorativa. E, infatti, nessun capo ufficio ha redatto progetti di telelavoro, tanto che alla DR sono stati inviati solo gli abbozzi di progetto preparati direttamente dai lavoratori (altra violazione del bando); per la lavoratrice di Lanusei il progetto è stato redatto dal capo ufficio (forse perché il direttore provinciale si è dimenticato di avvertirlo) ma è stata comunque rifiutata la controfirma da parte



- del direttore provinciale. Presso la DP di Cagliari, invece, ci sono almeno due disponibilità che non si sono tradotte in progetti e non risultano nemmeno protocollate, quasi non esistessero: la prima è relativa all'Ufficio di Sanluri, dove è stato presentato un progetto di massima da parte di un lavoratore al quale il direttore ha risposto che la proposta non era accoglibile (cosa non corretta, come spiegheremo più avanti) senza che lo stesso capo ufficio abbia provato nemmeno a redarre un progetto alternativo; la seconda presso l'Ufficio di Iglesias, alla quale non è stata data risposta alcuna e non risulta nemmeno protocollata; **presso la DP di Oristano**, addirittura, è stata negata la redazione del progetto di telelavoro ad un non vedente, cosa che ci risulta abbia provocato una segnalazione al CUG da parte dell'Unione Italiana Ciechi;
2. Quanto sopra descritto è stato portato a conoscenza della Direzione Regionale in data **16 maggio**, durante una riunione chiesta dalla scrivente, il cui verbale, molto stranamente, non è stato a tutt'oggi inviato ai sindacati, nonostante una sollecitazione della FLP di una settimana fa. Il direttore dell'Ufficio Risorse Umane della DR ha però dichiarato, nel corso della riunione, che è perfettamente legittimo rifiutarsi di concedere il telelavoro per carenza di personale. Solo dopo essere stato invitato a leggere congiuntamente l'accordo nazionale, ha dovuto prendere atto che le carenze di personale - peraltro tutte da dimostrare - non sono previste come motivazione per negare il telelavoro; sia riguardo i due casi di disponibilità nella DP di Cagliari, mai arrivati alla DR, che per le domande di Nuoro, la FLP ha chiesto l'acquisizione e la "rimessione in termini" dei colleghi. Sulla richiesta della FLP la DR non si è pronunciata anche se, dall'atteggiamento assunto in sede di trattativa regionale, era chiaro non sarebbe stata accolta;
 3. Nessuna giustificazione è stata data ai lavoratori per il rifiuto ad inserirli in graduatoria sino a che il Coordinamento Nazionale FLP Ecofin/Agenzie Fiscali non ha sollevato il problema in una lettera al direttore dell'Agenzia e alla Direzione centrale del personale. Dopo l'iniziativa citata, solo alla DP di Nuoro sono state consegnate ai cinque lavoratori risposte formali, praticamente in fotocopia. I colleghi di Sanluri e Iglesias pensiamo aspettino ancora una risposta formale, che dubitiamo avranno mai, visto che le loro disponibilità non ci risultano acquisite al protocollo;
 4. Nel merito, le lavorazioni oggetto delle disponibilità, a differenza di quanto dichiarato dal direttore provinciale di Nuoro nelle lettere ciclostilate di risposta, sono perfettamente telelavorabili tanto da essere centinaia i progetti analoghi accolti in tutta Italia. Negare che lavorazioni seriali quali il 36 bis e/o Civis, gli accertamenti parziali ex-41bis, le successioni telematiche e anche cartacee, liquidazioni di atti e bolli auto siano telelavorabili vorrebbe dire escludere più della metà dei progetti redatti, presentati e accolti da tutte le DR. Sostenere - come hanno fatto DP e DR - che la non tele lavorabilità di alcune di queste lavorazioni sia dovuta al fatto che è necessario il contatto con il pubblico, significa non sapere che nell'accordo nazionale sul telelavoro sono previsti, di massima, uno o due rientri settimanali in ufficio; rifiutare di redarre i progetti senza nemmeno tentare di trovare gli aggiustamenti rispetto agli abbozzi presentati dai lavoratori significa violare l'accordo nazionale che pone in capo ai responsabili delle strutture l'onere di preparare i progetti di telelavoro e firmarli;

5. Appare chiaro come, alla base di tutta questa vicenda, ci sia la volontà di alcuni direttori provinciali di discriminare i lavoratori e come tali dirigenti abbiano preferito non incomodarsi a organizzare meglio il lavoro delle DP che dirigono, ritenendo più facile negare il telelavoro anziché rispettare gli accordi presi dalle OO.SS. nazionali e da codesta direzione centrale del personale. Ciò che però è più grave è il fatto che la DR - ufficio di coordinamento, supporto e controllo - alla quale era demandata la supervisione, abbia condiviso tale discriminazione prima in maniera espressa - per bocca del direttore dell'Ufficio Risorse Umane - e poi per fatti concludenti.

Pertanto, per tutto quanto sin qui esposto, lo scrivente coordinamento regionale FLP Ecofin/Agenzie Fiscali Sardegna non ritiene esaustiva l'informativa regionale del 1° luglio 2017 e non può che reiterare la richiesta, già formulata dal Coordinamento Nazionale della FLP Ecofin/Agenzie Fiscali, di "congelare" i posti assegnati alla regione Sardegna per il telelavoro, riaprire i termini del bando e condurre un'inchiesta amministrativa sulle violazioni dell'accordo nazionale sul telelavoro da parte della DR e delle DP citate.

Al CUG, lo scrivente Coordinamento chiede un autorevole intervento che metta fine alla vera e propria discriminazione messa in atto dalla DR Sardegna.

Inoltre, restiamo a disposizione sia degli uffici ai quali la presente è indirizzata sia del CUG qualora desiderino acquisire la documentazione in nostro possesso.

Lasciate che la presente nota si concluda esprimendo un sentimento di vergogna, quello che in questo momento proviamo noi al posto di coloro che, in presenza di una Circolare della Funzione Pubblica che fissa al 10 per cento nei prossimi tre anni il numero minimo di lavoratori che devono usufruire di misure di conciliazione lavoro-vita privata, si sono divertiti - non troviamo altra parola - a negare a lavoratori, spesso gravati da problemi personali e/o familiari, uno strumento che li mettesse in condizioni di lavorare con una maggiore serenità senza intaccare minimamente la produttività degli stessi.

Se la motivazione e la partecipazione sono la molla che porta i lavoratori ad accrescere il senso di appartenenza ad un'organizzazione, e se i dirigenti sono coloro che hanno il compito di stimolare sia la motivazione che la partecipazione dei lavoratori, ebbene, crediamo che la strada per costruire una cultura aziendale degna di questo nome, in luogo di una concezione del lavoro e dell'organizzazione degna dei periodi più bui della nostra storia, sia ancora lunga e irta di ostacoli. Di questo non possiamo che dolerci.

Cordiali saluti.

p. il Coordinamento regionale FLP Ecofin/Agenzie Fiscali

(Vincenzo Patricelli)
