



# **Coordinamento Regionale**

## **FLP Ecofin Agenzie Fiscali Lombardia**



Segreteria Regionale

sito internet: [www.flp.it/finanze](http://www.flp.it/finanze)  
e- mail: [lombardia@flpagenziaemef.it](mailto:lombardia@flpagenziaemef.it)

**Notiziario n° 1/2017**

A tutto il personale  
dell'Agenda delle Entrate Lombardia

Ai dirigenti sindacali territoriali

e, p.c. Alla Segreteria Nazionale FLP

**FLP SCRIVE ALLA DRE SU SALUTE E SICUREZZA, SU  
NUOVI PROGETTI DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO  
(SHARING-OFFICE - CO-WORKING - TELELAVORO) SU  
MOBILITA' REGIONALE E FORMAZIONE.**

Iniziamo questo nuovo anno con buoni propositi mirati a tutelare la salute e la sicurezza sui posti di lavoro, a migliorare la conciliazione vita-lavoro arricchendo quanto fatto sin qui, a porre la giusta attenzione sui programmi e sui progetti formativi ed infine a fare delle valutazioni sulla mobilità regionale e sui mancati accoglimenti delle sedi preferite di assegnazione da parte dei colleghi neo-assunti il 02/11/2016.

### **SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO**

Questa O.S. si è sempre spesa energicamente sul tema della effettiva tutela della salute e sicurezza sui posti di lavoro in questi ultimi anni denunciando anche a mezzo stampa il rischio aggressione.

Lamentiamo da tempo la mancata installazione dei defibrillatori semi automatici quali strumenti assolutamente indispensabili in caso di improvvisi attacchi cardiocircolatori a salvare vite umane.

Tali strumenti sono presenti oggi in tutte le aziende pubbliche e private, così come in alcuni uffici delle entrate di altre regioni, non ultima l'Emilia Romagna e la Calabria, ma non ancora in Lombardia motivo per cui abbiamo sollecitato l'immediata installazione perché riteniamo non più procrastinabile la messa in dotazione di tali strumenti nei nostri uffici della regione alla luce anche delle rassicurazioni in merito ricevute in passato.

### **RISCHIO AGGRESSIONE**

Abbiamo segnalato nuovamente il rischio aggressione quale rischio connaturato alle attività che siamo chiamati a svolgere.

Tenete conto che solo a seguito delle nostre segnalazioni e denunce sulla stampa, il rischio aggressione è stato rilevato nei vari DVR di alcune Direzioni Provinciali, però ad oggi, non abbiamo visto parte datoriale dotarsi anche di strumenti di deterrenza tali da ridurre al minimo tale



## **Coordinamento Regionale**

# **FLP Ecofin Agenzie Fiscali Lombardia**



rischio, così come avviene ad esempio in altre Direzioni Provinciali o sedi di DR con la presenza di guardie armate, che presidiano gli ingressi nei nostri Uffici. Auspichiamo pertanto di poter vedere un potenziamento del presidio di sicurezza come le guardie armate anche nelle sedi delle Direzioni Provinciali.

### **OSSERVATORIO SULLA SICUREZZA**

In data 04/07/2016, è stato costituito in DRE un osservatorio sulla sicurezza escludendo le OO.SS. non firmatarie dell'accordo. Abbiamo pertanto chiesto di sanare questa irrituale composizione, in quanto a norma del CCNL e del CCNI le prerogative sindacali non possono e non devono essere limitare in sedi di contrattazioni decentrate. Infine abbiamo chiesto di allargare gli spazi di osservazione e di confronto alla tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori e al tema della conciliabilità vita-lavoro.

## **CONCILIAZIONE VITA -LAVORO**

### **SMART-WORKING - CO-WORKING- TELELAVORO**

Negli ultimi anni è maturata sia all'interno delle aziende private che pubbliche, un diverso approccio nelle politiche di gestione delle risorse umane ed in particolare quelle volte a favorire il benessere ed una migliore conciliazione vita-lavoro del personale.

L'art.14 della legge n.124 del 07 Agosto 2015, rubricato "Promozione della conciliazione vita-lavoro nella p.a", ha previsto che le amministrazioni pubbliche, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera".

Il tema della conciliazione vita-lavoro nella nostra regione a differenza di altre è stato recepito parzialmente in diverso ed altro modo, grazie soprattutto alle sollecitazioni sindacali.

Infatti, passi in avanti sono stati fatti in ordine all'adozione di istituti contrattuali e conciliativi, come banca delle ore, il progetto figli, la gestione microcrediti, istituti apprezzati ed utilizzati da chi ne ha effettiva necessità con i suoi risvolti positivi in termini di aumento della produttività da lavoro.

Abbiamo ritenuto quindi, alla luce anche della proposta formulata dal CUG, che occorra dotarsi in maniera organica e completa dei nuovi strumenti volti a favorire l'effettiva conciliazione vita-lavoro.

A tal fine abbiamo sollecitato la DRE di guardare anche ad altri strumenti conciliativi diversi dal telelavoro come lo *smart working*, lo *sharing office* (altrimenti definito come lavoro agile), che hanno come scopo quello di consentire la prestazione lavorativa in un contesto "**pluri-sede**" andando a sostituire all'abitazione del dipendente (come avviene nel telelavoro tradizionale) la sede dell'ufficio più prossimo che può ospitarlo con i conseguenti benefici sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.



# **Coordinamento Regionale**

## **FLP Ecofin Agenzie Fiscali Lombardia**



### **MOBILITA' DEL PERSONALE**

Quanto alla procedura di mobilità regionale, come O.S. riteniamo utile riprendere un confronto per valutare se la procedura 2016 abbia soddisfatto tutte le richieste di mobilità, ed in particolare quelle dell'ex area Territorio fortemente limitati in alcune province.

Abbiamo proposto inoltre, alla luce delle assegnazioni dei neo-assunti dell'ultimo concorso a 470 funzionari, che tutte le richieste circa le sedi di preferenza ove prestare servizio che non hanno trovato accoglimento, lo potranno essere in occasione dell'assunzione degli INV.

### **FORMAZIONE**

In merito ai progetti formativi che vengono annualmente pianificati dalla'Agenzia, visto il taglio di circa il 50% dei moduli formativi programmati nell'anno 2016, abbiamo chiesto che si compia ogni sforzo utile affinché tutta l'offerta formativa proposta agli Uffici sia assicurata.

In particolare maggiore attenzione a nostro avviso andrebbe posta sulle novità fiscali che annualmente vengono introdotte nel nostro ordinamento per cui abbiamo proposto che tutto il personale sia destinatario di almeno un corso annuo in merito alle novità fiscali, in modo da tenersi costantemente aggiornati.

Nell'ambito della programmazione annuale abbiamo chiesto progetti formativi in materia sindacale per i dirigenti delle Direzioni Provinciali, il cui fine non vuole essere altro che quello di consentire il reciproco compito di perseguire delle sane relazioni sociali.

Allo stesso modo abbiamo ravvisato la necessità di porre attenzione sulla formazione dei titolari di incarichi di responsabilità, per quanto concerne gli aspetti comportamentali e la gestione relazionale con il personale che il compito assegnato impone.

Altro aspetto segnalato riguarda la mancata formazione da parte di chi vive situazioni di disagio che comportano anche lunghi periodi di assenza, come i congedi parentali, maternità/paternità, congedi straordinari ecc.; in tali ipotesi si potrebbe pensare anche a dei programmi formativi ad hoc in modalità e-learning, in modo da garantire il costante aggiornamento anche a chi è momentaneamente assente.

Come FLP inoltre, riteniamo che i piani formativi programmati, dovrebbero imporre una coerenza di fondo tra il modulo formativo ed i processi lavorativi in cui si opera o si sarà chiamati ad operare.

Stante la complessità della materia fiscale, abbiamo sollecitato una riflessione anche sulla durata di alcuni corsi che non risultano assolutamente congrui, in termini di ore, alla materia da trattare. Infine abbiamo richiesto che vi siano almeno due incontri annui sul tema della formazione, al fine di consentire una verifica e valutazione congiunta circa l'efficacia e la partecipazione ai corsi formativi programmati ad inizio anno da parte dei colleghi, tenendo anche in debita considerazione, gli esiti dei questionari di gradimento che vengono compilati dai discenti a fine corso.

Siamo certi che queste piccole proposte/contributi saranno oggetto di prossimo e immediato confronto con la controparte, per cui ci riserviamo di aggiornarvi circa l'esito dell'incontro.