



FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Regionale Lombardia

Coordinamento Regionale

sito internet: www.flpagenziemef.it

e-mail: lombardia@flpagenziemef.it

Milano 12 Luglio 2018

Al Direttore Regionale
Agenzia delle Entrate Lombardia
Dott.ssa Cinzia Romagnolo

Gentilissima Dott.ssa Romagnolo,

nel complimentarci per l'incarico di massima direzione ricevuto nella nostra regione, riteniamo doveroso, come O.S. maggiormente rappresentativa nelle Agenzie Fiscali in Lombardia, offrirle alcuni spunti strettamente sindacali che possano favorirla nel suo lavoro rispetto alle future scelte organizzative e gestionali che sarà chiamata ad assumere, in modo da salvaguardare le leve motivazionali del personale che ci onoriamo di rappresentare.

In premessa, la informiamo che nel corso dell'anno 2016, tutte le OO.SS. promossero una vertenza sindacale in Lombardia su alcune questioni ritenute cruciali tra cui la richiesta:

- ✓ di specifici riconoscimenti economici rispetto ai nuovi obiettivi di politica fiscale sanciti all'interno della convenzione Agenzia-Mef per il triennio 2016-2018, come il cambia verso, la precompilata e la voluntary disclosure di cui la Lombardia ha rappresentato circa il 50% del totale Nazionale;
- ✓ di maggiore sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ✓ di maggiori investimenti formativi del personale non dirigente e dei titolari di posizioni organizzative, pos, pot, art.17 e art.18;
- ✓ di favorire una migliore conciliazione vita-lavoro;
- ✓ di favorire la mobilità del personale sia a livello regionale che a livello di direzioni provinciali.

Dopo diversi incontri tra le parti, nel luglio 2016 venne sottoscritto da CGIL - CISL e UIL un **protocollo d'intesa** che non trovò il consenso della FLP, unitamente a SALFI e USB, in quanto le risposte e gli impegni assunti all'interno del medesimo furono ritenuti e sono tutt'ora ritenuti insoddisfacenti.

Lo stesso protocollo d'intesa fu successivamente sottoposto a **referendum** tra i lavoratori in regione, i quali risposero a maggioranza con un secco NO.





FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Regionale Lombardia

SALARIO ACCESSORIO – ORGANICI E CARICHI DI LAVORO

Le ragioni della FLP di non sottoscrivere quel protocollo, trovano oggi una netta ed inequivocabile conferma di fronte alle somme che la nostra Amministrazione ha corrisposto e liquidato a titolo **di FPSRUP** per l'anno 2015 ai colleghi in regione.

Infatti, proprio in questi giorni, sono pervenute alla scrivente diverse segnalazioni da parte di tantissimi colleghi che hanno giustamente lamentato un consistente taglio al fondo di salario accessorio che oscilla tra i **€ 500,00** fino ad oltre i **€ 1.000,00**, generando malcontento, senso di sfiducia e demotivazione professionale.

Oltre ai tagli registrati al fondo della produttività individuale dei colleghi, non possiamo non ricordare che ulteriori tagli hanno riguardato il fondo verifiche, il fondo front-office, ecc... nonostante i maggiori sforzi profusi dal personale addetto ai controlli e all'assistenza dell'utenza per favorire ed assicurare gli obiettivi di cui sopra nonché l'adempimento spontaneo dei contribuenti in piena coerenza con la politica del cambia verso.

Altro caso abbastanza emblematico in Lombardia riguarda i **centri di contatto**, istituiti negli anni scorsi all'interno delle varie Direzioni Provinciali, i quali sono chiamati ad offrire un servizio all'utenza a mezzo telefono, facendo di fatto attività assimilabile ai CAM, per la quale nessuna indennità viene loro corrisposta in quanto non prevista se non previo accordo sindacale decentrato, ovvero l'estensione ad essi dell'indennità di sportello, che riduce impropriamente ed ulteriormente il fondo front-office delle DP.

In buona sostanza, in questi ultimi anni abbiamo assistito da un lato ad un aumento dei carichi di lavoro e della produttività del lavoro, e dall'altro lato ad un decremento del livello degli organici e del salario accessorio (produttività individuale) del personale derivante dalli tagli al fondo incentivante.

All'interno di questa cornice, il protocollo d'intesa sottoscritto nel 2016 non è stato minimamente sufficiente ad evitare ciò che FLP immaginava ed aveva preconizzato da tempo in più di un'occasione. Per questo motivo le chiediamo (rispetto a chi l'ha preceduta), maggiore attenzione e sensibilità alle citate problematiche, in modo da salvaguardare la reale ricchezza della nostra Agenzia rappresentata dalle risorse umane tenendo alte le sfere motivazionali.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Altro tema abbastanza delicato riguarda la tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro.

Per affrontare detta problematica, si ritenne di istituire due anni fa anche un osservatorio congiunto in DRE in materia di sicurezza.

Ad oggi e a distanza di due anni, è stata predisposta una metodologia di rilevazione dello stress da lavoro correlato ed un progetto sperimentale di allarmistica sui front-office che andrebbe quantomeno esteso a tutte le strutture che offrono assistenza all'utenza.





FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Regionale Lombardia

Solo a seguito delle nostre segnalazioni e denunce a mezzo stampa, il rischio aggressione è stato rilevato nei vari DVR di alcune Direzioni Provinciali, ma ad oggi non abbiamo visto parte datoriale dotarsi di strumenti di deterrenza tali da ridurre al minimo tale rischio, così come avviene ad esempio in altre Direzioni Provinciali o sedi di DR con la presenza di guardie armate che presidiano gli ingressi. Auspichiamo pertanto un suo reale interessamento affinché oltre la DR anche le Direzioni Provinciali abbiano un presidio di guardie armate nelle rispettive sedi.

ISTITUTI DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

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 conseguenti 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 così come sollecitammo (inutilmente) la precedente direzione, la invitiamo a 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.

Vorremmo che fosse lei ad inaugurare in regione (al pari di altre) ulteriori strumenti conciliativi in modo che il personale si riconosca in un'amministrazione attenta non solo agli obiettivi da raggiungere ma anche al suo benessere organizzativo e familiare.





FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Regionale Lombardia

MOBILITA' REGIONALE E PROVINCIALE

Occorre riprendere il tema della mobilità regionale, in vista anche delle future assegnazioni di nuovo personale in regione, poiché la questione è molto avvertita tra i colleghi ai quale dobbiamo delle risposte, sia per quanto riguarda l'area Entrate che l'ex area Territorio, quest'ultima, fortemente penalizzata all'interno della procedura 2016.

FORMAZIONE DEL PERSONALE E DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Infine, nel volerle ricordare che l'Agenzia ha tagliato di circa il 50% i moduli formativi programmati negli ultimi anni, le chiediamo di compiere ogni sforzo utile affinché tutta l'offerta formativa proposta agli Uffici sia assicurata.

Nell'ambito della programmazione annuale abbiamo chiesto progetti formativi anche in materia sindacale per i dirigenti delle Direzioni Provinciali, il cui fine non vuole essere altro che quello di fornire informazioni tali da perseguire sane e corrette relazioni sindacali a livello territoriale.

Allo stesso modo abbiamo ravvisato la necessità in passato (accogliendo il favorevole consenso del suo predecessore) di porre attenzione alla formazione dei titolari di incarichi di responsabilità, art.17-18-POS e POT, sia per quanto riguarda gli aspetti prettamente contrattuali che, in particolar modo, per quanto riguarda gli aspetti comportamentali e relazionali con il personale da loro coordinato.

Altro aspetto che le segnaliamo 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, le chiediamo una piccola riflessione anche sulla durata di alcuni corsi che non risultano assolutamente congrui, in termini di ore e rispetto alla materia da trattare.

Siamo certi che queste piccole proposte saranno oggetto di una sua attenta valutazione con l'auspicio che possano generare momenti di confronto e approfondimento in occasione dei prossimi incontri.

SEGRETERIA REGIONALE

FLP ECOFIN AGENZIE FISCALI LOMBARDIA



CGS
CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE