

Cagliari, 25 gennaio 2021

NOTIZIARIO N. 2

ENTRATE: PRIMO INCONTRO CON IL NUOVO (VECCHIO) DIRETTORE REGIONALE. LE ANALISI DELLA FLP E LE NOSTRE RICHIESTE.

Siamo vicini a un punto di non ritorno e non solo per la carenza di personale

Lo scorso mercoledì 20 gennaio c'è stato il primo incontro tra il nuovo/vecchio direttore regionale delle Entrate per la Sardegna e le organizzazioni sindacali regionali.

Claudio Fabrizi, infatti, è relativamente nuovo per l'Agenzia delle Entrate (anche se è stato direttore regionale aggiunto) ma è stato anche per lungo tempo – prima della fusione tra Entrate e Territorio – il Direttore regionale dell'Agenzia del Territorio.

Per questo conosce bene l'ambiente dell'Agenzia sarda e questo può essere un buon viatico oppure un handicap, a seconda di come sarà interpretato il ruolo di direttore regionale.

Nel saluto iniziale ci ha portato la buona notizia che gli obiettivi del 2020 sono stati raggiunti e superati brillantemente in Sardegna, ma ha anche sottolineato di come sia andato via qualche anno fa quando l'Agenzia in Sardegna contava 1.400 lavoratori e torna oggi che ce ne sono poco più di 900. Il suo primo intendimento, quindi, è quello di cercare in ogni modo di rimpinguare l'organico che, come egli stesso ha riconosciuto, è a livelli drammatici di carenza.

Ciò nonostante ha espresso la sua volontà di non “venire a svernare” in Sardegna, ma quella di impegnarsi a fondo per migliorare sempre di più le condizioni di efficienza dell'Agenzia e le condizioni lavorative dei colleghi.

Ci ha inoltre comunicato che prima di insediarsi in Sardegna ha lavorato a fondo nella struttura che ha permesso di lavorare in smart working e ci ha informato del fatto che sono già stati ordinati all'incirca 10.000 PC portatili e che almeno altrettanti sarebbero in “rampa di lancio” per l'acquisizione, cosa che ci consola e va nella direzione auspicata dai sindacati nazionali nella vertenza unitaria in corso.

La FLP regionale ha dato il proprio bentornato in Sardegna al direttore che, come detto, conosciamo tutti da tempo. Poi però ha fatto le sue analisi sia sulle carenze di personale che sulle condizioni lavorative attuali in Sardegna, senza infingimenti.

Sulla carenza di personale lo abbiamo informato che la FLP, anche a livello nazionale, si sta battendo da tempo per scorrere le graduatorie di mobilità in essere così come si era battuta affinché fossero banditi gli interPELLI. Inoltre, siamo stati tra i pochi ad aver segnalato con forza come la Sardegna sia stata tenuta fuori dagli ultimi concorsi (vedi Notiziario n. 12 del 2018) e come non fosse corretta l'analisi che ha portato all'esclusione della Sardegna dai posti messi a concorso. Per questo ci siamo già attivati affinché i prossimi concorsi contengano – e tanti – posti in Sardegna.

Questo però non è l'unico problema: c'è un problema di disorganizzazione del personale, che in molte sedi è palesemente mal diretto. Abbiamo descritto la situazione attuale, che secondo la FLP è un vero e proprio sfacelo.

Siamo infatti l'unica regione nella quale gli accordi locali sulla sicurezza e la tutela dal Covid, che dovevano essere fatti a seguito dell'accordo nazionale di marzo, siano stati siglati nel mese di dicembre (e nemmeno dappertutto); l'unica che ha una direzione provinciale che ancora non conclude l'accordo sul salario accessorio 2018; l'unica nella quale qualunque innovazione o miglioramento delle condizioni lavorative si tenti, ci si scontra con scarsa managerialità in molte sedi o comportamenti palesemente omissivi, quando non ostativi, di direttori, siano essi dirigenti o meno.

Abbiamo fatto un esempio per tutti: la nuova assistenza al contribuente, un progetto sicuramente valido che però non è stato implementato in modo corretto a livello territoriale. **Se a questo poi aggiungiamo la scarsa attitudine delle direzioni centrali a perseguire un minimo di benessere lavorativo, testimoniato dalla bozza di POLA per lo smart working presentata a livello nazionale, che prevede tagli agli spazi e l'obbligo di prenotare la postazione per il rientro in ufficio o, in alternativa, andare a lavorare fino a 50 chilometri di distanza, il quadro è sconcertante.**

Per questo, in sostanza, abbiamo fatto due richieste al direttore regionale: la prima è quella di fare fronte comune contro derive poco manageriali; la seconda, di vigilare affinché sia il middle management che la dirigenza lavorino per una migliore soddisfazione dell'utenza, ma anche del personale e non ostacolino le possibili innovazioni. Nessuno – questa la tesi della FLP – deve poter pensare di fare ciò che vuole o convincersi di essere stato selezionato per un posto di direttore e di poter stare tranquillo per i prossimi sei anni. I posti come si hanno, si possono pure perdere. Speriamo, abbiamo concluso, che il nuovo direttore abbia le spalle abbastanza robuste per affermare le idee che ci ha sottoposto durante l'incontro.

Non abbiamo fatto invece "liste della spesa". Per quelle ci sarà sicuramente tempo nelle prossime settimane o mesi.

L'UFFICIO STAMPA