

Sintesi della riunione del 17 ottobre 2019 con inizio ore 15:00

Convocazione: prot. n. 20464 del 23 settembre 2019

Oggetto: Stato di avanzamento lavorazioni Uffici; Consistenza organici; Confronto su sedi in entrata per tre dipendenti, a seguito di scorrimento della graduatoria di mobilità volontaria 2018.

Per l'Amministrazione sono presenti:

Carmelo Rau - Direttore Regionale

Massimiliano Mercurio - Capo Area di Staff; Antonio Sanna – Responsabile Organizzazione e Controllo di Gestione; Mauro Stefani – Ufficio Servizi fiscali; Stefania Putzu – Ufficio Controlli PF, Lav. Aut., Imprese minori, ENC; Vitaliano Aloi – Direttore Provinciale di Cagliari e ad interim di Oristano; Marcello Maxia – Direttore Provinciale di Nuoro ad interim; Giovanna Marcella Pinna – Direttore Provinciale di Sassari; Claudia Bassareo (che verbalizza) – Area di Staff

Per le OO.SS. Regionali sono presenti:

CGIL: assente

CISL: Silvana Cadeddu.

CONFSA UNSA: Mario Friargiu.

FLP: Vincenzo Patricelli; Emanuele Gentile.

UIL: Sabrina Ghiani; Raimondo Lisai; Daniel Aresu.

CONFINTESA: assente.

L'incontro si apre con il confronto sulle sedi in entrata dei tre dipendenti destinati alla Sardegna, per effetto dello scorrimento della mobilità volontaria 2018. L'Amministrazione comunica che il primo dei tre ha espresso la preferenza su Cagliari e Sassari e sarà assegnato a Sassari; il secondo ha chiesto Olbia e sarà assegnato a tale ufficio; la terza non ha espresso alcuna preferenza e sarà assegnata alla DP di Nuoro, per le note carenze di personale.

La CISL auspica che ciò consenta a qualche collega dei medesimi uffici, distante da tempo dal centro dei propri interessi, di potersi riavvicinare a casa.

La FLP ritiene invece che il personale in mobilità da altre regioni, non possa essere assegnato a sedi diverse da quelle preferenziali perché altrimenti rinunciarebbe presumibilmente alla mobilità.

La UIL chiede quali siano le soluzioni per la grave situazione dell'Ufficio di Olbia. A luglio ha infatti potuto direttamente riscontrare la grave carenza di personale, destinata ad aggravarsi con i prossimi pensionamenti, e i correlati disagi dell'utenza.

Il Direttore passa a esporre i dati di budget al 30.09.2019. Tali dati contengono le previsioni di stima a finire e l'aspettativa è che gli impegni assunti siano mantenuti quasi integralmente. Per i risultati regionali, il dato dei versamenti diretti da istituti definatori dell'attività di controllo sostanziale e formale è confortevole, essendo quasi all'83%. A ciò hanno contribuito in misura determinante l'Ufficio Controlli soggetti di rilevanti dimensioni, nonché la DP di Cagliari, con un incasso da una vecchia controversia oggetto della definizione delle liti

pendenti. Anche le DP di Nuoro e Oristano hanno dato il loro contributo, mentre la DP di Sassari appare più in difficoltà con un risultato attorno al 56%. Due risultati non vanno bene. Il primo è riferito alla percentuale di rimborsi Iva lavorati perché il budget assegnato è del 95%, mentre a livello regionale siamo al 63%. All'interno di questa percentuale la DP Cagliari va bene, le DP di Oristano e Nuoro sono poco lontane da quanto assegnato, mentre la DP di Sassari è solo al 47% e ciò desta preoccupazione, considerato il peso specifico di tale DP sulla regione, rispetto agli altri uffici. Il secondo punto critico riguarda il barometro della qualità. Per quanto siamo al 96% rispetto al 95% assegnato, è un risultato solo apparentemente positivo perché la DP di Nuoro è assestata sul 92% e non potendo più recuperare il gap entro l'anno, determina la necessità che le DP di Sassari e Oristano non scendano di livello. La sola DP di Cagliari è già al 100%.

Per i tempi medi di attesa, è un dato importante che pone l'attenzione sull'utente, come portatore di diritti. È quindi fondamentale ridurli. Nel 2018 ci sono stati risultati lusinghieri su un obiettivo sfidante, ma quest'anno non tutti hanno attuato la direttiva regionale. Bisogna migliorare entro la fine dell'anno, senza addossare i problemi organizzativi sui contribuenti.

Per quanto riguarda gli obiettivi assegnati, le criticità maggiori riguardano l'area registro e in particolare le lavorazioni degli atti giudiziari e delle successioni pregresse e correnti, soprattutto per quanto concerne le DP di Nuoro e Sassari, tant'è che a settembre con provvedimento della DR è stato costituito un gruppo di lavoro apposito, che coinvolge dipendenti di Cagliari, Iglesias e Oristano.

Ciò ha determinato un incremento eccezionale delle lavorazioni, tanto che l'obiettivo sarà raggiunto entro la fine dell'anno. Dal 23 settembre scorso, di circa 2000 successioni l'11 ottobre residuavano soltanto 111 successioni per Nuoro e 185 per Sassari. L'arretrato è stato quindi quasi del tutto smaltito, con particolare attenzione alle successioni a debito. L'azzeramento del magazzino consentirà di ripartire il prossimo anno con maggiore serenità. Bisogna dare onore al merito dei colleghi, che si sono resi disponibili con grande spirito di squadra per questo progetto. Ciò ha permesso di rigenerare un modus operandi che potrà essere messo a frutto anche per il futuro e di far emergere picchi di eccellenza. Per gli atti giudiziari residua ancora qualche criticità.

La UIL sottolinea il fatto che si stia parlando a ottobre di emergenze dovute a errori nell'organizzazione del lavoro all'inizio dell'anno. Inoltre, non c'è stata una riduzione degli obiettivi proporzionale alla contrazione del personale e che abbia tenuto conto dei problemi della riorganizzazione in atto.

La FLP e la CONFSAL UNSA sottolineano che l'emergenza avrebbe potuto essere evitata con una migliore organizzazione del lavoro.

La CISL rileva che quest'anno gli obiettivi avrebbero dovuto essere ridotti proporzionalmente e che l'amministrazione aveva assunto un impegno in tal senso in estate. Sottolinea lo stress cui sono sottoposti i componenti del gruppo di lavoro.

La UIL concorda e la FLP sottolinea che chi ha lavorato al progetto, non è stato sollevato dal carico di lavoro ordinario.

L'amministrazione precisa invece che non vi era un impegno a ridurre gli obiettivi rispetto ai dati forniti d'estate, che del resto tenevano già conto dei pensionamenti.

Per gli obiettivi riferiti a prevenzione e contrasto all'evasione, l'andamento non presenta particolari criticità. I maggiori problemi riguardano i ritardi nelle attività di controllo devolute agli UT. Queste sono state compensate con gli interventi, per la DP di Nuoro, del rispettivo Ufficio Controlli; della Direzione regionale, per quanto concerne gli accertamenti parziali automatizzati della DP di Sassari. Le percentuali più basse si sono registrate a settembre, ma sono differenziate tra le DP: la DP di Cagliari presenta un andamento più lineare, mentre le altre DP devono concentrare le lavorazioni nell'ultimo trimestre.

L'amministrazione distribuisce l'ordine di servizio sul progetto DRESAR 2019, ossia la prosecuzione per l'anno in corso del gruppo di lavoro impegnato nella lavorazione delle rate dei contratti di locazione pluriennali. Si è data veste formale a un lavoro mai interrotto.

Per quanto riguarda gli organici: i pensionamenti certi nel 2019-2021 saranno 169, cui si sommano per il medesimo triennio 81 uscite potenziali (per quota 100), per un totale di 250 possibili uscite. Ciò determinerebbe un decremento percentuale nel 2019-2021 del 26%, su complessive 959 unità di personale all'1/07/2019. Per ciò che riguarda le risorse (senza considerare il Sam e il Cosf, che dipendono dalla relativa DC), da circa 1.600.000 ore lavorate nel 2014, si passa nel 2018 a neanche 1.400.000 ore, con una contrazione del 12,23%. Si consideri che nel periodo 2014-2018 a livello di Agenzia la contrazione è stata del 7%. La Direzione ha scritto alla DC per 1) chiedere che nei prossimi concorsi una quota di posti sia riservata alla Sardegna; 2) chiedere l'attivazione di un interpello interno, per verificare se qualche collega sardo voglia tornare da altre regioni; 3) sollecitare lo scorrimento della graduatoria dell'interpello del 2016, che permise di avere 10 unità in più (di cui peraltro 5 già andati via); 4) di favorire la mobilità intercompartimentale. La quinta proposta alla DC è di utilizzare il personale del COP in lavorazioni a distanza per le DP più in difficoltà e per la DP di Cagliari.

La CISL sottolinea che la situazione di disagio riguarda non solo le DP di SS e NU, ma anche l'UPT di Cagliari e che quanto esposto sui pensionamenti e sull'andamento delle ore lavorate per quanto interessante, non è completo, mancando il dato dell'evoluzione dei carichi di lavoro e delle ore consuntivate per processo, che potrebbe invece consentire di valutare la situazione nel suo complesso. Reitera pertanto la richiesta in tal senso.

Anche la UIL si associa alla richiesta dei carichi di lavoro, sottolineando la necessità di conoscere anche la capacità lavorativa e il peso per dipendente in termini di ore lavorate. Ribadisce che le emergenze non possono essere gestite solo con la buona volontà, tanto più che situazioni del genere aumentano il rischio di errori. Stigmatizza la mancanza di un adeguato riconoscimento economico per i colleghi che si adoperano per risolvere le emergenze.

L'FLP sottolinea l'importanza di analizzare la situazione per prevenire situazioni di emergenza. Per le successioni di Sassari, più che i numeri bisognerebbe considerare la qualità delle successioni lavorate, dal momento che l'anno scorso, con un obiettivo del 70%, la DP di SS ha scelto di lavorare quelle più facili. Si tratta però di scorciatoie che distruggono cultura organizzativa e poi creano emergenze. I problemi non derivano solo dalla carenza di personale. Lamenta di una richiesta di intervento per l'UT di Olbia di agosto, rimasta senza risposta dall'amministrazione; di mancate informative sui trasferimenti individuali; della tardività delle informazioni rese sul gruppo di lavoro per SS e NU. I sindacati dovrebbero essere coinvolti prima, visto che conoscono direttamente le situazioni lavorative, per il tramite delle persone che rappresentano, e che, se informati per tempo, possono collaborare con l'amministrazione per soluzioni organizzative condivise con il personale. Occorre un patto tra lavoratori e amministrazione, per uscire insieme dall'emergenza, senza che una parte sia autoreferenziale rispetto all'altra.

La CONFSA UNSA ritiene che siano state dette cose giuste, ma che sia sbagliato il tavolo di discussione, atteso che molti argomenti, come la riduzione degli obiettivi, riguardano il livello nazionale, e che si devono stipulare contratti collettivi rispondenti alla reale professionalità del personale.

L'incontro si conclude alle ore 17:30.