



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

AGENZIA ENTRATE

Coordinamento Regionale della Lombardia

– email: entratelombardia@uilpa.it - sito: <http://entrate.uilpa.it>

Questionario indirizzato:

Alla Dirigenza dell'Agencia delle Entrate della Lombardia

e, p.c. A Tutte le Lavoratrici e i Lavoratori della Lombardia

- Integrità e Coerenza -

Di seguito sono presentate alcune situazioni possibili del lavoro e della vita quotidiana. Immagina di trovarti in queste situazioni e seleziona per ciascuna di esse il comportamento che, in base alla tua esperienza, adatteresti. Non sempre ci sono risposte giuste in assoluto né valide per tutte le occasioni. Abbiamo volutamente formulato le domande mescolando situazioni molto verosimili con altre più teoriche che magari non ti sono ancora mai capitate con altre ancora aventi una forte impronta ironica "costruttiva". Ma l'intento è sempre di stimolare dubbi, riflessioni, suggerire approfondimenti e, in alcuni casi, auspicare il miglioramento del comportamento organizzativo in sintonia con i principi di "coerenza ed integrità". Per questo motivo l'esito del questionario non è un profilo, bensì una descrizione degli effetti delle diverse scelte che verrà presentata attraverso una riflessione ragionata sotto forma di analisi SWOT. Buon questionario!

1. Sei chiamato/a ad effettuare le proposte, ai superiori vertici, sul *budget* inerente gli obiettivi/carichi di lavoro del tuo ufficio per il 2020 sulla base delle linee nazionali che indicano di mantenere obiettivi non inferiori se non addirittura superiori allo storico degli ultimi due anni seppur in costanza di un forte ridimensionamento del personale dovuto ai pensionamenti. Quale scelta più idonea ritieni di adottare?

- A) Propongo e accetto di mantenere e/o incrementare il *budget* perché devo dimostrare ai vertici di essere capace di raggiungere qualsiasi obiettivo posto a prescindere dai mezzi utilizzati, dalle risorse disponibili e dai sacrifici personali e del sovraccarico di responsabilità addossata alle lavoratrici e ai lavoratori.
- B) Pur cosciente della discrepanza tra risorse disponibili e carichi di lavoro, accetto di mantenere e/o incrementare il *budget* perché mi viene "imposto" dai principi della "nostra organizzazione" definiti dai superiori gerarchici e rischieri, in caso contrario, di essere riassegnato/a ad altro incarico o vedermi ridotto/a il salario accessorio.
- C) Propongo e accetto il *budget* solo dopo attenta verifica di coerenza con il personale effettivamente in servizio nell'anno, così come previsto dall'art. 5, c. 2, del d.lgs. n.150/2009 che impone che gli obiettivi dell'ufficio siano correlati all'effettiva quantità e alla qualità delle risorse disponibili, nonché dopo aver verificato e rimosso qualsiasi rischio rispetto ai potenziali rischi da *stress* da lavoro correlato a carico dei lavoratori così come previsto dal d.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

2. Sei (o ritieni di essere) nella facoltà gestionale di nominare un capo *team* in prossimità della scadenza degli incarichi e, quindi, scegli di...

- A) Adottare una disposizione di servizio in analogia a quella recentemente emanata dalla D.P. di Pavia (che considero *best practices* – atto dispositivo n. 108 del 13 dicembre 2019) con cui si attribuisce Incarico di Responsabilità a decorrere dal 30 dicembre 2019 fino al 31 dicembre 2019 (durata 1 giorno) al fine di cogliere l'ipotesi paventata dai vertici dell'Agenzia, della sesta proroga "provvisoria" consecutiva affinché l'incarico si protragga automaticamente nel tempo.
- B) Evitare di assegnare nuovi incarichi, per un periodo non significativo sotto il profilo dell'organizzazione dell'Ufficio, e predispongo ogni utile atto amministrativo e organizzativo in coerenza con le norme contrattuali ed i principi di trasparenza e buon andamento amministrativo.
- C) Spingere e cercare di "convincere" un funzionario a "rendersi disponibile" a svolgere, di fatto, la funzione relativa all'Incarico di responsabilità senza remunerazione ed assumendosi responsabilità contrattualmente non previste.

3. È nel potere del datore di lavoro nominare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) dei luoghi di lavoro in base al D.Lgs. n.81/2008. Che fai?

- A) Ritengo sia un orpello superabile e non lo nomino.
- B) Immaginando che la mia responsabilità in materia di sicurezza, in qualità di datore di lavoro, possa essere condivisa/parcellizzata nomino numerosi R.S.P.P. i quali, del resto, verranno remunerati con i soldi del FPSRUP dei lavoratori.
- C) Ritengo non corrette le ipotesi di cui alle risposte A e B e, quindi, nomino un solo Responsabile dell'unico Servizio di Prevenzione e Protezione previsto nella "unità produttiva" di cui sono unico datore di lavoro, sia perché così previsto dalle norme in materia sia perché evito l'utilizzo improprio di risorse pubbliche come nell'ipotesi di cui alla risposta B e, non da ultimo, mi adeguo alle direttive di vertice già fornite in materia e su cui si sono, già da anni, adeguati pressoché la totalità delle altre strutture regionali e provinciali dell'Agenzia.

4. È consolidato che i Direttori Provinciali devono perseguire l'obiettivo annuale, in termini di qualità, degli accertamenti (c.d. "Tasso di positività dei controlli sostanziali") pari al 94% del complessivo dei controlli sostanziali. Come ti comporti per raggiungere tale impegnativo risultato?

- A) Organizzo in modo efficiente la strategica attività di "analisi e selezione" e modulo, nel corso dell'anno, il numero dei controlli in coerenza con l'effettiva consistenza del personale in servizio, affinché la qualità dei controlli porti all'elevato indice di positività programmato.
- B) Con disposizioni più o meno formali, invito i funzionari ad "archiviare" gran parte degli accertamenti definiti come "negativi" facendo consuntivare i soli accertamenti "positivi" e, quindi, assegno progressivamente sempre più nuovi controlli da effettuare sino a che si raggiunga la percentuale, sulla numerosità solo formalmente assegnata ad inizio anno, di controlli positivi prevista dall'obiettivo (non consuntivando gli accertamenti "negativi").
- C) Se a novembre verifico la difficoltà di raggiungere l'obiettivo revoco tutti i piani ferie di fine anno, incremento le ore di straordinario, assegno ai *team* più "produttivi" delle quote di accertamenti non fatte dalle altre strutture e cerco di imporre l'autorità derivante dal potere di direzione affinché "ogni eccezione rimossa" l'obiettivo venga raggiunto anche a costo di utilizzare la minaccia del procedimento disciplinare quale proficua leva gestionale.

5. In un contesto di carenza di personale della struttura da te diretta sono in molti i lavoratori che fanno domanda per accedere ad istituti normativi e/o contrattuali (Telelavoro; Distacco per motivi personali e familiari; Mobilità su base di istituti normativi a tutela dell'assistenza di figli piccoli o di familiari affetti da grave infermità; ecc.) che consentirebbero la loro mobilità o la loro "delocalizzazione" verso sedi ed uffici diversi. Come ti poni rispetto ad un tuo coinvolgimento in merito ad un parere (favorevole o meno) sul provvedimento da adottare?

- A) Vista la carenza di personale rispetto ai carichi di lavoro assegnati nego a tutti il parere favorevole evitando così disparità di trattamento o comunque ritardo quanto più possibile l'*iter* del provvedimento per spostare nel tempo il problema.
- B) Per il prioritario interesse e motivazioni d'ufficio nego il parere favorevole acconsentendo supinamente la mobilità esclusivamente nei casi di bandi di interpello dell'Agenzia che mi privano, per un bene istituzionale "superiore", un valido funzionario su cui facevo indispensabile affidamento.
- C) Valuto la possibilità della rimodulazione dei carichi di lavoro a livello regionale e/o nazionale affinché le esigenze d'ufficio, se effettive, possano essere comunque salvaguardate nel caso in cui sia opportuno concedere il parere favorevole e/o le norme anche contrattuali riconoscono il diritto del lavoratore alla mobilità.

6. Al tuo bar preferito gli amici ti fanno notare che su qualche quotidiano e/o in generale sui *mass media* i lavoratori dell'Agenzia delle Entrate sono oggetto di infamanti articoli con affermazione ben oltre i soliti stereotipi negativi ("farabutti"... "che utilizzano metodi estortivi", ecc.). Come reagisci nei confronti degli infamanti articoli di stampa?

- A) Mi sento a disagio e mi infastidisco, se riesco cambio discorso con gli amici ed evito di replicare, attraverso i previsti canali istituzionali, ai giornalisti per evitare l'aprirsi di diatribe che attirerebbero maggiori attenzioni dell'opinione pubblica.
- B) Rispondo, attraverso i previsti canali istituzionali, evidenziando con le molte argomentazioni valide a disposizione la correttezza quotidiana e diffusa (coerenza e integrità) dei lavoratori dell'Agenzia. Riservandomi ulteriori iniziative istituzionali nelle opportune sedi.
- C) Mi rivolgo al personale dipendente con elogi ed incoraggiamenti sulla integrità della nostra organizzazione e li invito a fare sempre di più.

7. Con riferimento al Responsabile del procedimento previsto dalla L. n.241/90 che soluzioni organizzative adotti?

- A) Considerata la complessità organizzativa dei nostri uffici, le articolate funzioni e responsabilità, l'attuale riduzione numerica della *governance* degli uffici, le norme sul responsabile del procedimento costituiscono un irrigidimento dei processi è, quindi, opportuno che anche il funzionario che provvede ad istruire l'atto sia individuato anche come Responsabile del procedimento.
- B) Il tema assai complesso rispetto all'attuale organizzazione dei nostri uffici che risulta più funzionale ed efficace evitare di affrontarlo specificamente con provvedimenti dedicati.
- C) Applico le norme sul procedimento amministrativo e sulla trasparenza ai sensi della legge n.241/90 nonché la direttiva prot. n. 93756/2016 emanata in materia dalla Direzione Centrale del Personale dopo il ricorso pilota al Tribunale di Verona (notificato all'Agenzia a maggio 2016) intrapreso da UILPA Entrate che ha impugnato alcune disposizioni di servizio ritenute illegittime e segnalato all'*Audit* nazionale i Direttori Regionali e Provinciali che davano errata esecuzione alle previsioni normative.