



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

SEGRETERIA TERRITORIALE DI BARI E BAT

Bari, via A. De Gasperi, 270-tel. 3476109524 – bari@uilpa.it

Al direttore della DR Puglia

via e-mail

Alla direttrice della DP di Bari

via e-mail

Al Segretario Nazionale della UILPA

Agenzia delle Entrate

via mail

Valori e regole non possono essere ignorate dalla discrezionalità di chi decide sulla vita dei lavoratori.

C'è, oltre il contratto di lavoro, il contratto psicologico sui valori organizzativi, che ogni lavoratore stipula con il datore o suo rappresentante di lavoro.

Un patto implicito che il burocrate non riesce mai a vedere, ma è immanente in ogni scambio e relazione di lavoro.

Questo accordo sui valori trasmessi dall'esperienza lavorativa è più forte di ogni regola scritta, di ogni codice di comportamento, perché racchiude e rispecchia l'etica dei comportamenti reciproci, tra lavoratore e datore di lavoro o suo rappresentante.

Le stesse regole formali assumono la forza dei valori quando sono osservate ed interpretate in un senso condiviso e di fiducia, come insegna la consuetudine esperienziale dell'organizzazione e delle attività di lavoro.

Il lavoratore confronta i propri obblighi verso l'Organizzazione con quelli che l'Organizzazione ha verso di lui, scambiando la sua fiducia verso l'organizzazione con la fiducia che percepisce da parte del datore di lavoro o suo rappresentante.

E' il patto per vincere l'incertezza del lavoro, per colmare, informalmente e proattivamente, le tante discontinuità negli scambi di lavoro che le regole formali non sono in grado di cogliere e risolvere in tempi certi e in modi efficaci.

Alla DP di Bari, negli ultimi anni, questo patto è stato ignorato dalla dirigenza dell'Ufficio e di ciò abbiamo chiesto tante volte le motivazioni, dando voce e sostegno al

malessere organizzativo percepito dai lavoratori. Un caso emblematico, nel recente passato, è stata la vertenza portata avanti da questa sigla sindacale contro la nuova organizzazione dell'Ufficio Legale della DP, subita dai lavoratori senza diritto di replica e mai risolta completamente.

Ciononostante, la gravità dei fatti di questi ultimi giorni fanno addirittura temere per la tenuta dell'intero sistema valoriale nella summenzionata DP:

se un collega, ad un anno dalla pensione, viene spostato da una attività specialistica ad un'altra, nel tempo di una sola battuta verbale da parte del funzionario incaricato POT della direzione dell'UT di Bari, e la stessa sorte tocca al suo compagno di stanza e lavoro senza alcuna ragione dichiarata;

se più di una decina di lavoratori devono sobbarcarsi il periodo di "apprendistato" specialistico tributario dei propri neo nominati capi team, responsabili del procedimento e dell'atto, di provenienza da tutt'altra specializzazione lavorativa;

se non si specifica formalmente che gli interPELLI, per gli incarichi ex art. 18 CCNL, non possono essere aperti anche ai funzionari di diversa estrazione specialistica e ruolo di ingresso nella Agenzia, in modo che possa essere vincolata, nella logica economica della gestione delle risorse umane, la discrezionalità decisionale dei dirigenti;

se non si risponde, alla richiesta di trasparenza e motivazioni delle scelte dirigenziali ad una delle O.S. più rappresentative nella DP;

allora la grave percezione che si avverte è quella di un sistema organizzativo gravemente sbilanciato sulle spalle dei lavoratori, chiamati a sostenere, con la propria iniziativa lavorativa, l'immagine e la produttività delle attività dell'Ufficio; mentre, le decisioni, che riguardano la loro vita lavorativa e le loro carriere, sembrano assunte senza il minimo rispetto del patto reciproco di fiducia e secondo relazioni interpersonali che sfuggono alla normale logica e consuetudine valoriale, ma anche ai precetti del codice di comportamento degli impiegati e dirigenti della P.A..

Come comprendere e giustificare la grave vessazione della dignità lavorativa, subita dai colleghi esautorati dalle loro attività di lavoro nel giro di un batter di ciglia? Come accettare il danno gratuito alla loro immagine e autostima? Cosa dire di chi, con grossolana supponenza, ha solo dimostrato di non saper destreggiare gli strumenti di base delle relazioni di lavoro?

Come comprendere la nomina di 2 capi team senza una comprovata specifica esperienza professionale nelle attività dell'accertamento del registro e del controllo delle riscossioni dei contratti di locazione e dei tributi minori? Perché, ricordiamo a buona memoria, che i capi team esercitano la funzione di responsabili del procedimento e del corrispondente atto amministrativo, sottoscrivendolo. Questa responsabilità funzionale conclude la fase istruttoria e quindi inevitabilmente finisce per accompagnarne e confermarne il buon esito, ma solo in presenza di una solida professionalità specialistica del

sottoscrittore e responsabile del procedimento. In caso contrario, l'intero processo ne risente, generando un maggior rischio di esposizione decisionale dell'addetto all'istruttoria e quindi imponendogli di fatto responsabilità funzionali che non gli appartengono.

E' noto che l'accertamento del registro si caratterizza per la sua specificità a cavallo tra la dimensione giuridica della costruzione di un quadro probatorio sostenibile e quello tecnico estimativo della comprensione metodologica delle stime di valore degli immobili, atti specifici dei geometri o degli architetti e ingegneri. La combinazione delle due dimensioni produce una pluralità di interpretazioni e conclusioni, che non è possibile destreggiare senza una pluriennale attività nello specifico ambito.

Allo stesso modo, il controllo della riscossione dell'imposta di registro sui contratti di locazione comporta l'approfondimento di tutti quei momenti e atti giuridici che caratterizzano la nascita e la cessazione del contratto. Dunque, un saper fare giuridico per interpretare e decidere sulle fattispecie fattuali che facilmente si presentano in forma anomala rispetto alla conoscenza manualistica. Per non dire della frammentazione delle leggi, circolari ed interpretazioni che caratterizzano la riscossione dei tributi minori.

Ciononostante, la nomina di un funzionario informatico a capo team locazioni e tributi minori è più unica che rara, in considerazione che la circostanza finisce per distrarre economicamente lo specifico investimento dell'Agenzia sullo stesso funzionario, realizzato con una procedura concorsuale di precisa, inequivocabile e vincolata finalità istituzionale. Di fatto risulta distratta la risorsa umana dall'investimento economico iniziale, finalità istituzionale, con il reale rischio di perderne completamente il relativo patrimonio iniziale, ovvero replicare una continua diseconomia se pensiamo alla necessaria riqualificazione in forma autodidatta in essere. A questo si aggiunge, di grande rilevanza ai fini dell'attenzione sindacale sul benessere organizzativo, la percezione del maggior rischio decisionale e di responsabilità negli scambi di lavoro a carico di tutti gli addetti all'attività istruttoria del team.

Eppure era ad interpellato anche l'incarico tecnico informatico sul quale si sarebbe potuto eventualmente valutare una migliore scelta in presenza di più candidati.

Se può essere sfuggita la valutazione del quadro generale, giuridico, economico e psicologico sociale, dei vincoli di buona amministrazione alla discrezionalità dirigenziale, come si può immaginare che sia sfuggita la direttiva sul requisito oggettivo imprescindibile, da osservare nell'assegnazione degli incarichi: LA PROFESSIONALITA'.

La professionalità è il requisito oggettivo imprescindibile, che non può essere surrogato dall'intuito personale di chi decide sugli eventuali requisiti soggettivi del candidato all'interpellato.

E' il precetto fissato per il dirigente nel codice di comportamento (punto 6 art. 13 DPR 62/93): *"il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità"*

Soprattutto perché è il primo requisito che emerge ad immagine dell'Agenzia, e quindi di tutti i lavoratori della stessa, nei rapporti con gli operatori esterni, che nella maggior parte dei casi sono rappresentati da professionisti della materia. Quest'ultimi

conoscono approfonditamente il campo della conoscenza specifica e quindi si rapportano con l'Ufficio prevalentemente sull'incertezza e anomalia delle questioni. Ecco perché alla professionalità non c'è alternativa: assumere nel ruolo di responsabili del procedimento e dell'atto funzionari senza una consolidata professionalità specialistica rispetto all'incarico assegnato è una grave ed imperdonabile leggerezza organizzativa/gestionale, oltre che un evidente maltrattamento di tutti i lavoratori dell'istruttoria, che si ritrovano gravemente esposti nei rapporti con l'utenza degli uffici.

In generale, l'articolo 13 del predetto codice di comportamento si presta alla misurazione dei fatti in precedenza descritti:

- punto 4, *“Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa.”*;
- punto 5, *“Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori ...”*;
- punto 6, *“il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità”*;
- punto 9, *“Il dirigente ... favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione”*.

E' di tutta evidenza come risultano violati i precetti del codice di comportamento, oltre che l'economia gestionale delle risorse umane, sia nel caso dei colleghi sottoposti al maltrattamento di essere esautorati dai loro compiti lavorativi (punto 4 e 5 del codice di comportamento) senza giustificato motivo, che nel caso dei colleghi sottoposti al grave stress di esposizione decisionale negli scambi di lavoro e verso gli operatori esterni, per compensazione all'adeguamento professionale dei propri responsabili del procedimento e dell'atto (punto 4, 5, 6 e 9 del codice di comportamento), con la grave induzione alla perdita di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Si chiede l'intervento di codesta direzione regionale, che riporti la giusta cifra nella gestione delle risorse umane dell'UT di Bari, criteri certi e trasparenti nella valutazione degli interPELLI per gli incarichi, ma soprattutto restituisca dignità e sicurezza professionale ai lavoratori, con le scuse pubbliche a favore dei lavoratori offesi.

Bari, 08/02/2018

Segretario Generale Territoriale
UILPA BARI
Sante Giannoccaro

