



# **Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**

## **Agenzia delle Entrate**

### Coordinamento Regionale del Veneto

- Al Direttore Provinciale di  
Vicenza  
dell' Agenzia delle Entrate

Poiché la perdita di alcune prerogative sindacali, determinata dal D. lgs. 150/2009, non può avere come effetto l'arbitrio delle Pubbliche Amministrazioni, si ritiene di far presente quanto segue.

In diverse occasioni, questa O.S. ha chiesto quali fossero i criteri con i quali l'Agenzia predispose gli obiettivi degli Uffici. Su tale aspetto si è disteso uno spesso velo di opacità, nonostante sia stato sancito, in attuazione della L. 190/2012, che la trasparenza è da intendere come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". Trasparenza che si concretizza nel cosiddetto "accesso civico", ovvero nel diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati che abbiano in qualunque modo riferimento con la cosa pubblica.

Peraltro si rileva che le modifiche normative al D. Lgs. 165/2001, che consentono agli organi preposti alla gestione, di assumere determinazioni organizzative con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, prevedono l'informazione ai sindacati in merito alle risoluzioni relative all'organizzazione, orientata a criteri di funzionalità delle risorse rispetto ai compiti e ai programmi di attività.

Tale informazione è sempre mancata.

In relazione ad una efficace gestione degli obiettivi, intesi strumenti per il conseguimento corretto della finalità istituzionali dell'Agenzia, si deve sottolineare quanto segue.

- le risorse "influenzano" l'obiettivo essendone un fattore costitutivo quindi essenziale per il conseguimento
- non esiste quindi obiettivo aziendale senza risorse effettivamente disponibili e quindi attribuite specificatamente alle attività per il conseguimento dell'obiettivo stesso
- le risorse devono essere funzionalmente in grado di supportare l'obiettivo sia in relazione al personale effettivamente preparato, competente ed in grado di operare sia in relazione a risorse di tipo infrastrutturale.

Il collegamento tra obiettivi e risorse dovrebbe essere l'elemento principale di valutazione per garantire il corretto riscontro dei risultati conseguiti, presumendo che la valutazione positiva del Dirigente, la permanenza nell'incarico e la corresponsione dell'indennità di risultato siano diretta conseguenza di una prudente, equilibrata ed efficace gestione delle risorse assegnate ad ogni Ufficio

o Area (frequente è invece il ricorso a personale appartenente ad aree ed Uffici diversi, vedasi, ad esempio, disp. N. 2/2013).

Una conduzione diversamente improntata all'emergenza, pur in assenza di eventi imprevisti e imprevedibili, non si concilia con tale logica, in quanto il raggiungimento dell'obiettivo non può che essere subordinato al rispetto delle norme di correttezza e dei principi generali di pianificazione tipici del contesto aziendale. E la prassi di "delegare" ai singoli funzionari il compito di controllare elementi con maggiori imposte accertabili superiori ad una data percentuale, non sembra conseguente a una corretta analisi del rischio (che la stessa circolare n. 21/2011 pone a fondamento dell'efficacia delle singole attività di controllo), creando disagio al personale interessato, che si trova a rincorrere i risultati per effetto della carente pianificazione e a svolgere funzioni non di propria competenza.

Tutto ciò premesso e osservato, si chiede che vengano resi noti i criteri con i quali vengono definiti gli obiettivi degli Uffici, nei termini della "funzionalità delle risorse rispetto ai compiti e ai programmi di attività".

In attesa di riscontro si porgono distinti saluti.

12 marzo 2013

IL COORDINATORE REGIONALE  
Aurelio Cau