

Roma, 11 marzo 2010

Alla Direzione Centrale del Personale  
Ufficio Relazioni Sindacali – Roma

Prot. n. 2010/10-U

**OGGETTO:** Incontro con le OO. SS. del 15 marzo 2010 – proposte ai sensi degli articoli 4 e 7 CCNL Agenzie Fiscali 2002/2005.

Com'è noto l'art. 7 del CCNL Agenzie Fiscali 2002/2005, nel delineare gli ambiti di competenza del Comitato Pari Opportunità, attribuisce allo Scrivente il compito di formulare proposte in ordine ai temi ivi indicati, “anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 comma 3 lett. A”.

D'altro canto, la Direttiva sulle misure per attuare le pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche, emanata di concerto dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità il 23.05.07 - pubblicata nella G.U. n° 173 del 27.07.07 -, individua nella formazione lo strumento privilegiato attraverso il quale è possibile operare politiche di gestione del personale, dirette a favorire il “perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio”, così come previsto dall'art. 7 del CCNL., in modo da garantire a tutti il lavoratori, senza distinzione di sesso e di età, pari opportunità “nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale”.

Tanto premesso questo Comitato, venuto a conoscenza della contrattazione con le OO.SS. che si terrà il giorno 15 marzo 2010, su materie

quali “attivazione Direzione Provinciali” “ linee guida del piano di formazione 2010” e “ progetti sperimentali di telelavoro”, in virtù delle competenze assegnate dal vigente CCNL, fa presente di aver più volte segnalato a codesta Direzione la necessità di inserire nei programmi di formazione corsi sulle pari opportunità, previsti come “obbligatori” per le Pubbliche Amministrazioni, dalla menzionata Direttiva di maggio 2007 (vedi da ultimo nota n. 6- U /2010 del 26 gennaio 2010).

Con riferimento al piano di formazione 2010, lo Scrivente evidenzia, inoltre, quanto già rappresentato nel piano per le azioni positive, in ordine all’esigenza di progettare un percorso formativo rivolto al personale assunto in anni precedenti, nei quali le competenze richieste dall’Amministrazione Finanziaria differivano sensibilmente da quelle attualmente ritenute necessarie, per far fronte efficacemente ai compiti e alle funzioni di questa Agenzia (vedi nota n. 4- U / 2009 del 12.02.2009).

Tale progetto appare ancor più necessario quando si consideri, in particolare nell’ottica di genere, il costante innalzamento dell’età pensionabile delle donne, con un rischio di possibile emarginazione dal contesto lavorativo (vedi nota 14 – U / 2009 del 3 novembre 2009).

L’esigenza sopra rappresenta potrebbe, inoltre, essere combinata con l’ulteriore esigenza di acquisire le competenze necessarie per l’attivazione delle Direzioni Provinciali e degli Uffici Territoriali, laddove, per effetto della concentrazione di alcune attività di controllo oggetto di compattamento organizzativo, si verifichi un cambiamento di mansioni per il personale non coinvolto da processi di mobilità.

Al riguardo questo Comitato osserva, proprio in tema di pari opportunità, che la riforma strutturale in atto potrebbe comportare penalizzazioni soprattutto a danno del personale femminile.

Com’è noto, infatti, a seguito dell’istituzione delle Direzioni Provinciali molte attività di rilievo sono state trasferite nelle sedi provinciali e, in virtù dell’accordo nazionale tra l’Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali, al

personale in servizio presso le sedi periferiche è stata riconosciuta la facoltà di scegliere fra la possibilità di continuare a svolgere la stessa attività trasferendosi nelle sedi provinciali, ovvero rimanere presso l'Ufficio Territoriale cambiando tipo di lavoro.

Tale possibile opzione, sebbene astrattamente consentita a tutto il personale, potrebbe non essere concretamente esercitata da coloro che, a causa di impegni familiari si trovino in condizioni di dover, loro malgrado, rinunciare alla propria professionalità .

E', altresì, presumibile che l'eventuale penalizzazione riguardi in special modo le donne, costituendo, nei fatti, una forma di discriminazione indiretta.

Lo scrivente propone, pertanto, laddove sia compatibile col tipo di attività svolta – ad esempio, redazione di atti processuali o di avvisi d'accertamento - di ricorrere allo strumento del telelavoro, così come raccomandato nella citata Direttiva sulle Pari Opportunità, in modo da consentire al personale coinvolto nel processo di trasformazione, che si trovi in particolari situazioni, di poter continuare a svolgere il proprio lavoro avvalendosi dello strumento informatico, senza rinunciare alla propria professionalità, con conseguente vantaggio per la stessa Amministrazione.

Questo Comitato, dunque, alla luce dei principi enunciati dalla normativa in materia di pari opportunità ed in virtù delle prerogative attribuite dal contratto, chiede di tener conto delle indicazioni contenute nella presente nota, ai fini della contrattazione con le Organizzazioni Sindacali avente ad oggetto le materie in argomento.

Si resta in attesa di un cortese riscontro e si porgono cordiali saluti

Il Presidente  
Maria Antonietta Ferrari\*

\*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.lgs n. 39 del 19993 ai sensi dell'art. 6, comma 2 della L. n.412/91. Non seguirà trasmissione dell'originale, se non richiesto