Unione Sindacale di Base

Sicilia – Entrate, resoconto incontro alla DP Catania



Catania, 21/02/2022

Dopo la riunione chiesta con forza dalla USB su diversi punti per noi ormai non rinviabili, anticipati con documenti e richieste di informative ufficiali trasmesse a parte pubblica e sindacale che per trasparenza riportiamo in allegato, si è svolto lo scorso mercoledì 16 febbraio l'incontro alla DP di Catania.

Con questo comunicato cercheremo di fare chiarezza e allo stesso tempo evidenziare i punti di contraddizione su cui riteniamo oggi si stia giocando il tema del benessere organizzativo.

Sottodimensionamento dotazione organica - carichi di lavoro - stress lavoro correlato

Partiamo dai numeri, dai dati di sistema e dai punti di certezza. Nel nostro intervento introduttivo abbiamo subito:

1. Evidenziato di aver più volte chiesto la mappatura **collega per collega dell'assegnazione ed eventuale condivisione** di personale fra team o articolazioni al fine di avere un quadro lineare e complessivo del fenomeno del reale dimensionamento dei team e delle Aree nella DP. Ciò non solo per fare il punto sulla questione dei carichi di lavoro avendo i dati alla mano ma anche perché siamo sempre più preoccupati degli effetti negativi che il **fenomeno delle condivisioni del personale produce ritenendole una soluzione tampone che nasconde i**

problemi, crea lo spezzatino, aumenta i carichi di lavoro e il rischio *burn out* e crea effetti distorsivi sulla effettiva composizione dei team;

2. **Esposto i dati della perdita di organico** a Catania che ha vissuto e vive un'emorragia che supera il 35% nel quinquennio 2016- 2021, passando dalle 432 unità del 2016 alle 279 unità al 2021, con previsioni di pensionamento di ulteriori 10 unità nel 2022 (dati trasmessi a USB a seguito di accesso civico);
3. Ribadito le richieste di interventi strutturali già avanzati con la nota del 12 novembre 2021 (per sintetizzare: **mobilità intra-compartimentale, scorrimento della mobilità nazionale**, immediata attivazione **mobilità nazionale volontaria senza aspettare oltre come statuito nei palazzi romani, sforzo straordinario delle figure di coordinamento e di responsabilità non solo in relazione alle mere funzioni connesse al ruolo ma anche a quelle che riguardano il regolare funzionamento di** base dell'Amministrazione (sportelli, prima informazione, turnazioni, attività esterne a vario titolo considerate).

In assenza di risposte su tali informative e richieste formali, USB ha, dunque, provveduto in autonomia ad analizzare i dati presenti dell'organigramma sulla intranet, esponendoli sinteticamente durante il corso della riunione e allegando successivamente una nota formale al verbale. I dati pubblicati ci portano a riscontrare da un lato **disomogeneità e sottodimensionamento numerico rispetto ai requisiti dimensionali dei team** (che secondo ultima direttiva sulla riorganizzazione devono essere composti da 11 unità FTE – acronimo di FULL TIME EQUIVALENT più il capo team e delle aree- Uffici (che salvo alcuni casi devono avere al loro interno almeno 2 team) e dall'altro **alla mancata evidenza delle percentuali di condivisione.**

Una questione che a nostro modo vedere non è né estetica né meramente numerica visto che impatta direttamente sulla programmazione e quantificazione dei carichi di lavoro.

Per queste ragioni abbiamo ribadito la richiesta di un quadro comparativo tra il numero del personale assegnato alle lavorazioni e il numero e tipologia delle lavorazioni **col *budget*, partendo sempre dalla premessa che il carico di lavoro deve essere proporzionato al personale effettivamente in servizio e seguire i principi di equità e trasparenza. Va da sé che non ci interessa fare i cultori dei numeri (quello a cui oggi assistiamo lo avevamo ampiamente profetizzato) ma ricordare che dietro ogni numero c'è una persona, che condizioni materiali e qualità del lavoro camminano di pari passo e solo questo garantisce diritti e servizi pubblici adeguati e che se è vero che la materia "organizzazione del lavoro" è fuori dal perimetro del confronto sindacale è altrettanto vero però che la sua declinazione in termini di benessere e stress da lavoro correlato rientrano a pieno nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro, ambito su cui ogni Organizzazione Sindacale degna di questo nome deve attentamente vigilare e chiedere correttivi sostanziali.**

Trasparenza che riteniamo debba esserci anche rispetto a scelte di spostamento e assegnazione del personale e pertanto abbiamo:

1. **Ribadito la richiesta di attivazione di una procedura di mobilità funzionale interna alla DP, ciò al fine di dare centralità ai desiderata delle colleghe e dei colleghi ed evidenza a** principi di trasparenza, leve motivazionali e di parità di trattamento anche in ordine al rispetto temporale delle richieste del personale;
2. Chiesto di **condividere** con i soggetti interessati e con le parti sindacali **in maniera preventiva, oggettiva, trasparente** e **rispettosa dei principi di parità di trattamento** i criteri di spostamento del personale che non è nè un numero nè un algoritmo da far quadrare.

Su entrambe queste richieste abbiamo registrato l'opposizione di alcune organizzazioni sindacali che sostituendosi al Direttore hanno detto che la mobilità funzionale non si può fare perché non tutt@ hanno le stesse competenze e formazione e che i criteri non sono di competenza sindacale con ciò avallando qualsivoglia scelta unilaterale. Ognuno tragga le sue conclusioni.

Su un altro fronte, invece, quello della **rilevazione dello stress da lavoro correlato,** che come USB chiediamo da mesi, si è finalmente giunti a un impegno del Direttore di coinvolgimento del medico competente e della safety e abbiamo proposto di coinvolgere anche organismi terzi ed esperti come l'Università.

In chiusura del primo punto all'ordine del giorno il Direttore ci ha comunicato di aver avviato meccanismi di semplificazione, su cui abbiamo chiesto di essere prontamente informati e ha chiesto di rinviare la discussione ad aprile. Solo USB ha ritenuto che tale soluzione fosse tardiva e chiesto un aggiornamento a breve del tavolo ritenendo, inoltre, che in alcun modo possa essere ritenuta una soluzione magica l'arrivo dei tirocinanti, numericamente insufficienti e con tutto il diritto a formarsi senza essere considerati immediatamente operativi.

Non solo. USB ha anche chiesto un'inversione di tendenza sul *modus operandi* di alcune POER, sovente improntato a una pulsione alla deresponsabilizzazione verso il basso e a modalità irrispettose delle dinamiche lavorative.

Rotazione agli sportelli

Una questione su cui riteniamo non sia più rinviabile una soluzione.

Il tema ruota intorno alla cronica carenza di personale all'UT di Catania (nel triennio 2018-2021 personale quasi dimezzato che passa da 90 a 50 unità) e tenuta dei ser*vizi* legata a personale di II area.

Al fine di avere un quadro chiaro dalla prima fase pandemica USB ha chiesto la ricezione delle turnazioni agli sportelli: tutte le norme che disciplinano la fase pandemica fanno esplicito riferimento alla corretta attuazione del principio di rotazione nonchè alla maggiore garanzia di percentuale in presenza del personale apicale.

Abbiamo ribadito, dunque, la richiesta di inserire prioritariamente nelle turnazioni al front office anche il personale responsabile e di allargare al massimo la turnazione.

Abbiamo anche evidenziato debba cessare la pratica di ricezione ai piani, come peraltro esplicitamente “sconsigliata” dalla stessa DR Sicilia e dalle riunioni dei responsabili prevenzione e sicurezza siciliani. Ciò non solo per ragioni di sicurezza (il front office di catania ha spazi molto grandi, tutti protetti, servizi igienici separati per utenza e personale e l’utilizzo dell’ascensore espone a maggior rischio lo spazio comune) ma anche perchè negli anni si è creata, a nostro modo di vedere in maniera inaccettabile, una sorta di “*valutazione sminuente”* del personale agli sportelli con corollari distorsivi e di malessere la cui soluzione è ormai non rinviabile.

Deleghe di firma

Nel nostro intervento, abbiamo richiamato che **l’attribuzione delle deleghe di firma cela un’attribuzione di vera e propria delega di funzione.**

Nel ricordare che la DP di Catania, ha già vissuto una stagione di lotte sulle deleghe di firma risalente allo scorso 2020, riteniamo che il risultato a cui oggi si assiste è la creazione di fatto di una vera e propria delega di funzione in capo alla base della piramide lavorativa che fa saltare interamente tutta la fase di vigilanza infra-procedimentale della catena di comando e scarica sui funzionari, di fatto lasciati a stessi, una responsabilità pressoché totale.

Facendo richiamo a tutte le note con richiesta di ritiro delle deleghe già formalizzate abbiamo, inoltre, chiesto il rispetto della nota 93756 del 15 giugno 2016, sul responsabile della Direzione Centrale così come confermata dalla nota 49584 DR Sicilia ove è previsto esplicitamente che *il dipendente privo di qualsiasi incarico non può essere designato quale responsabile del procedimento*

Lo stesso Consiglio di Stato, con parere 3 marzo 2004 n. 304, ha sul punto precisato che la natura dei compiti di tipo amministrativo propri del responsabile del procedimento consente di nominare anche dipendenti non in possesso della qualifica dirigenziale **purché titolari di posizioni organizzative o ricoprenti posizioni di responsabilità.** Per contro, il dipendente privo di qualsiasi incarico non può essere individuato quale responsabile del relativo procedimento ma può essere considerato, in quanto assegnatario di una specifica pratica, **referente della relativa trattazione presso l’unità organizzativa**.

In subordine abbiamo rilevato, altresì, la mancata esplicitazione nella scelta dei criteri di individuazione dei soggetti destinatari delle deleghe anche in ordine al *quantum* e ai criteri generali prestabiliti per materia, per oggetto o in funzione del ruolo ricoperto (ad esempio Capo Team con riferimento agli atti emessi dal Team).

Non potevamo che condividere la scelta di eliminazione della delega al personale di II area

(come peraltro chiesto in precedenti occasioni) ma abbiamo ribadito che il conferimento della stessa debba essere revocato *erga omnes* per chi non copre posizioni di coordinamento.

Ciò anche alla luce dei principi di proporzione tra responsabilità e retribuzione e di quanto richiamato con le precedenti note sul punto.

Il Direttore, pur rimanendo nelle sue posizioni, ha dunque concluso per una soluzione intermedia e un ragionamento di opportunità fondato sul vincolo fiduciario e pertanto nei prossimi giorni **farà una ricognizione sul punto delle deleghe di firma su atti impositivi** e chi non vorrà avere la formalizzazione della delega si limiterà a svolgere il ruolo del funzionario istruttore/referente per i processi in cui da tempo lavora. Su tale procedura abbiamo chiesto una garanzia, ottenendola, rispetto al fatto che **la scelta del funzionario di non ricevere la delega non debba incidere sulle valutazioni.**

Sicurezza:

Abbiamo reiterato la richiesta di informativa sull'utilizzo del *green pass*, sia esso semplice che rafforzato e la richiesta di maggiore trasparenza nella gestione delle positività in Ufficio e detto che il dato sulla vaccinazione è un dato sensibile che non dovrebbe in alcun modo essere oggetto di battute e battutine.

Abbiamo concluso chiedendo un aggiornamento del tavolo per discutere delle questioni ancora aperte sui carichi di lavoro e di quelle non discusse ma poste con la richiesta di incontro, ovvero: gestione del protocollo, accordo sullo straordinario e reiterato la richiesta di registrazione degli incontri.

Alleghiamo al presente comunicato:

1. Nota al verbale USB 16 febbraio 2022;
2. Richiesta interventi strutturali USB 12.11.2021;
3. Nota DR Sicilia 49584/ 2016;
4. Nota USB 1° ottobre 2021;
5. Tabelle su organici trasmesse dalla DR Sicilia a USB dopo accesso civico USB;
6. Istanza *budget* e piante organiche USB del 23.04.2021

USB PI Agenzie Fiscali Sicilia