



Catania, 31 gennaio 2022

Alla Direzione Provinciale di Catania
E p.c. alle OO.SS Territoriali Catania
Alla RSU Agenzia Entrate Catania

Richiesta sollecito incontro alla DP di Catania

Facendo seguito a quanto segnalato con nota formale in occasione dell'incontro del 1 ottobre 2021;

le richieste di interventi strutturali per carenza di organico inviate con nota del 12 novembre 2021;

nonchè la richieste di incontro trasmessa in data 21 gennaio 2022, in assenza di convocazione decorsi 10 giorni dalla richiesta, ritenendo che le materie oggetto di ordine del giorno siano di rilevanza sindacale e non meramente imputabili alla sfera dirigenziale, con la presente si evidenziano gli aspetti di inferenza sindacale per le materia richieste e si sollecita la convocazione di un incontro sindacale di cui sin d'ora si chiede la registrazione.

La premessa fondamentale per le scriventi è che **rientra a pieno titolo nella materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro anche il tema del benessere organizzativo, da intendersi anche quale responsabilità in capo al datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 del codice civile.**

In particolare, rispetto alle richieste:

a) **carichi di lavoro e dotazione organica.**

La DP di Catania ha vissuto e vive un' emorragia di organico che supera il 35% nel quinquennio 2016- 2021: si passa dalle 432 unità del 2016 alle 279 unità al 2021, con previsioni di pensionamento di ulteriori 10 unità nel 2022. Tale emorragia impatta su tutte le articolazioni con evidenti riflessi sui carichi di lavoro, sullo stress da lavoro correlato, sulle turnazioni e sulla fruizione di istituti di assenza dal lavoro. A tale situazione, si somma il fenomeno delle percentuali e delle condivisioni che porta a una **discrasia nel reale requisito dimensionale di alcuni team, solo sulla carta composti dai numeri previsti dalla Direttiva DC 127334/ 2020 (11 unità più il capo team)**. Sul punto si chiede, dunque, precisa informativa collega per collega della percentuale di assegnazione al fine di avere un quadro lineare e complessivo del fenomeno che le scriventi dal primo momento hanno contestato sia a livello regionale che a livello provinciale. A ciò si aggiunga che la fase di elaborazione del *budget* è il luogo in cui è possibile avere un quadro chiaro dei numeri e pertanto il momento principe in cui è possibile adottare correttivi partendo dal principio che il carico di lavoro deve essere proporzionato al personale effettivamente in servizio e seguire i principi di equità e trasparenza;

b) **Gestione del protocollo.**



La corretta gestione dei protocolli riveste un'importanza notevole all'interno della Direzione e nell'ultimo anno il numero, specie delle pec, è aumentato a dismisura, dato l'utilizzo strutturale di tale canale di comunicazione durante l'era del lavoro agile.

A ciò si aggiunga un **fenomeno diffuso di scarico a valle e massivo dei protocolli** da parte dei capi team, talora in assenza di mail di assegnazione, indicazioni operative o verifica effettiva competenza del funzionario assegnatario. In alcune articolazioni, il fenomeno assume dimensioni abnormi e distorsive in quanto sconfinava in lavorazioni e scelte di smistamento assegnate a funzionari semplici ma di competenza dei capi team. Tale riversamento di responsabilità, oltre a porre una questione sulla non delegabilità di alcune funzioni, visto che solo i titolari di posizioni di coordinamento possono avere piena cognizione di carichi di lavoro e assegnazioni, rivestono anche delicati profili sulla *privacy*, sull'accesso alle banche dati informatiche e sui rischi connessi alla non imputabile mancanza di conoscenza di un quadro d'insieme che solo un capo team può avere per quanto di sua competenza.

c) Rotazione agli sportelli.

Una questione annosa e di cui il COVID ha fatto da cartina al tornasole, che le scriventi hanno portato all'attenzione dell'Amministrazione in diverse occasioni e con plurime note formali, ivi compresa la DR Sicilia, al fine di diminuire l'esposizione al rischio di contagio e allo stress da lavoro correlato l'esiguo personale addetto ad erogare i servizi all'utenza.

Si ritiene doveroso precisare sul punto che tutte le norme che disciplinano la fase pandemica fanno esplicito riferimento alla corretta attuazione del principio di rotazione per il personale nonchè alla maggiore garanzia di percentuale in presenza del personale apicale come da ultimo previsto dal Decreto Funzione Pubblica 8 ottobre 2021.

d) Deleghe di firma.

Stante la delicatezza e i risvolti di responsabilità, sul punto le scriventi, che hanno chiesto sin dal 21 gennaio 2022 la sospensione degli atti emanati, invieranno a stretto giro una nota *ad hoc*.

e) Accordo su trasparenza straordinario.

Trattandosi di orario di lavoro la competenza sindacale è prevista dallo stesso CCNL. Chiediamo l'adozione di un accordo che disciplini la trasparenza delle ore assegnate con comunicazione al personale e struttura per struttura e nel mese in corso con la clausola "entro il quinto giorno lavorativo del mese in corso il funzionario dovrà avere comunicazione, oltre che delle ore lui assegnate, anche di quelle assegnate all'Ufficio- Area di appartenenza e di quelle assegnate agli altri componenti del team"

f) Sicurezza:



Sul punto la competenza sindacale è prevista dallo stesso CCNL e da tutti i protocolli in materia. Si segnala la necessità di fornitura delle mascherine FFP2 per tutto il personale in presenza, la richiesta di informativa sull'utilizzo del green pass per gli utenti, la richiesta di maggiore trasparenza nella gestione delle positività in Ufficio, la necessità di limitare o evitare l'accesso ai piani come da ultimo precisato anche dalla Direzione Regionale.

Da ultimo e non per minore importanza si segnala ancora una volta una situazione di malessere diffuso legato a modalità non sempre rispettose della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori con tendenza a scaricare a valle le responsabilità apicali e ad assumere toni imperanti all'indirizzo dei funzionari. Tali comportamenti confliggono non solo con le ordinarie regole di rispetto nei luoghi di lavoro ma anche con i principi di sinallagmaticità retributiva dal momento che la maggiore retribuzione dovrebbe essere connessa a maggiore responsabilità

In attesa di un cortese riscontro si porgono cordiali saluti

Dafne Anastasi

p/ USB

Angelo Campo

p/ FLP