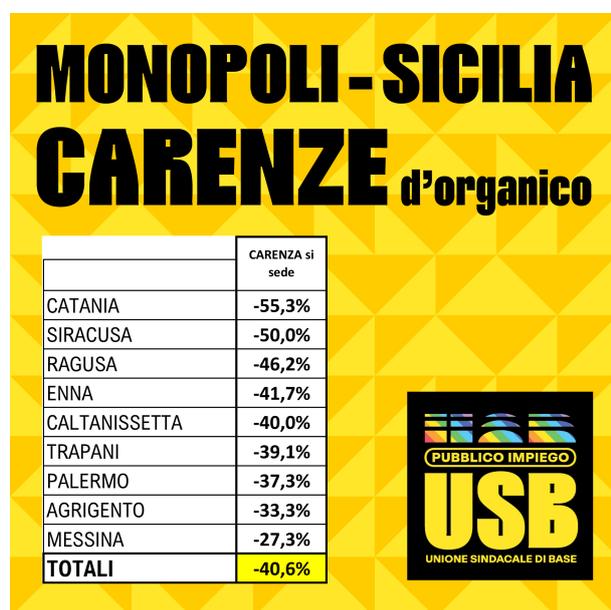




SICILIA - ADM, Budget e carenza di organico: la situazione dei Monopoli tra lacrime di coccodrillo e ricerca di soluzioni strutturali



Palermo, 06/12/2024

Dopo le riunioni sul *budget* di sede e la carenza di organico scriviamo questo comunicato per chiarire ancora una volta i motivi per i quali USB dice di no a certi Accordi ed esprimere le proposte che abbiamo portato al tavolo in tema di carenza di organico e carichi di lavoro.

Budget 2022

Una riunione, quella sul *budget*, le cui premesse sembravano essere le più celeri possibili dal momento che all'unisono sindacati e Direzione avevano ben chiaro che i margini di contrattazione sono stati ben definiti a livello centrale e gli scostamenti massimi ammissibili sono del 20 %: che c'è ormai poco da inventarsi e che il *budget* va distribuito tra tutti i lavoratori e non solo alcuni.

Siamo, infatti, ben lontani dai vecchi accordi sulle “*attività particolarmente gravose*”, che comunque, qualcuno, guardando al passato con lo specchietto retrovisore, continua a citare.

Ma se per noi il passato è passato, abbiamo assistito, invece, ancora una volta ad una Direzione che si sforza di andare ad individuare certe mansioni o attività da retribuire e ci chiediamo il perché visto che dovrebbe essere ormai chiaro che il *budget* di sede non è più una forma di remunerazione per le figure di responsabilità come previsto in passato.

In altre parole: perché tante altre figure dovrebbero essere o meno ricomprese dal momento che il *budget* di sede premia la *performance* organizzativa e di produttività d'ufficio; quindi, come un ufficio raggiunga gli obiettivi, a cui non concorre solo una singola persona ma l'insieme articolate di tutte le colleghe e i colleghi?

Si parla di contributo inteso come unitario e non individuale, motivo per cui è giusto che tutti godano di queste somme in quanto bene comune di uno scopo comune. Principi elementari di democrazia economica che nel caso dei Monopoli si sommano anche a una carenza di organico cronica, stante la perdita secca del 40 per cento del personale rispetto alla pianta organica.

E allora, stando così le cose ci chiediamo: perché molti avvertono la necessità di distinguersi ed emergere in quanto si sentono sopraffatti da innumerevoli incarichi e/o responsabilità, perché ritengono giusto ricevere quel qualcosa in più?

Per noi la risposta è semplice, *in primis* gli stipendi non più adeguati al costo della vita portano i lavoratori ad aggrapparsi ad ogni forma ulteriore di remunerazione, sia esso il budget di sede che lavorare sempre ed il più possibile in straordinario: ad oggi l'accordo nazionale prevede fino a 600 ore pro-capite e non le 200 max indicate nel CCNL.

Ma altra cosa non da meno sta nell'esiguità delle risorse in campo, perché se il referente informatico, risulta poi anche logista o anche verificatore esterno o anche verificatore di cassa, qualcosa non torna.

Alle questioni cruciali quali quelle economiche e di carenza di organico, si aggiunge poi la questione formale: per il nostro sindacato la forma è sostanza, in quanto ci rifiutiamo di essere meri **notai che ratificano decisioni calate dall'alto**.

Ci riferiamo, in particolare, alle modalità con cui si affrontano ormai le relazioni sindacali, perché il budget è ormai tra le poche materie di contrattazione rimaste dal CCNL.

Non possiamo che rimanere esterrefatti quando vediamo che da un lato si firma e da un lato ci si lamenta sull'accordo firmato; che si rifiuta una proposta di reincontrarsi carte alla mano e poi si grida allo scandalo perché le carte non quadrano.

Con tutto il rispetto, se una cosa non è chiara la si mette in discussione prima, non dopo,

quando gli accordi sono belli che firmati.

Noi, dunque, abbiamo deciso di non sottoscrivere l'accordo in quanto privo di una proposta da analizzare e senza un riepilogo delle somme: in pratica un accordo al buio

e proprio per dipanare il più possibile il buio abbiamo fatto la proposta poi accolta di trasmettere preventivamente al personale il prospetto con le somme spettanti e le attività, in maniera da consentire eventuali rettifiche prima dell'inoltro alla ragioneria.

Carichi di lavoro e mancanza di organico

Pochi giorni dopo si è svolto, sempre all'Ufficio Monopoli, l'incontro avente ad oggetto la carenza di organico e dei carichi di lavoro.

Non possiamo che registrare favorevolmente l'attenzione posta dalla Dirigente che ha trasmesso alle parti sindacali anche l'elenco delle unità di personale degli Uffici che noi per trasparenza alleghiamo.

Il segnale eclatante e allarmante è che la stessa Direzione ha ritenuto opportuno e doveroso inserire all'ordine del giorno anche la mancanza di personale: è ormai chiaro che la situazione all'interno dell'UM Sicilia sia insostenibile, anche alla luce della paventata riorganizzazione che rischia di abbattere totalmente il precario equilibrio sul quale poggia tale Ufficio e tutte le SOT ad esso correlate.

Durante l'incontro è emerso chiaramente che tale situazione di carenza strutturale sta portando a una forte situazione di stress da lavoro correlato, al timore di rischio di errori materiali e alla rinuncia a fruire di istituti di assenza.

Avvertiamo già da tempo la sussistenza della "*questione Sicilia*": Regione dove solo poche risorse arrivano (le ultime peraltro quasi tutte concentrate sul Canale di Sicilia!) e nessun nuovo bando ne prevede.

Durante il nostro intervento abbiamo:

1. Chiesto di non limitare la questione della cronica carenza di organico (che si assesta sul meno 40 % in pochi anni) solo all'UM ma che il problema del personale è di tutta la Regione e di tutti gli uffici;
2. Di aprire, pertanto, una procedura straordinaria di interpello nazionale per la Sicilia e/o di prevedere un numero adeguato alla situazione nella prossima mobilità nazionale": distacchi col contagocce sono soluzioni tampone che rischiano di creare

conflittualità tra gli Uffici della Sicilia;

3. Nelle more di tale invio massivo di personale di procedere a una rimodulazione degli obiettivi;
4. Di avviare la rilevazione dello stress da lavoro correlato specifica Ufficio per Ufficio (cosa ben diversa dalla mera indagine conoscitiva tarata su base nazionale in tema di benessere organizzativo). Sul punto USB ha provveduto a un invio di questionari in diversi Uffici della Sicilia e i dati sono tutt'altro che rassicuranti.

Al fine di dare un segnale forte di coesione di intenti e di scopo ci siamo resi disponibili a sottoscrivere una lettera congiunta parte sindacale e parte pubblica da trasmettere sia alla DT Sicilia che a Roma.

La Direttrice, si è riservata di attivare prima canali interni con la DT Sicilia, le altre sigle hanno mostrato reticenza.

Noi, come sempre, non siamo disponibili a soluzioni di facciata e siamo pronti ad andare fino in fondo.

Proprio a difesa del salario, anticipiamo alle colleghe e ai colleghi che a breve prenderà avvia la campagna referendaria per abrogare l'ipotesi di Contratto Collettivo che ha sancito oltre il 10 per cento di perdita del potere di acquisto dei nostri stipendi

Si allega il prospetto trasmesso da parte pubblica durante l'incontro.

USB PI Agenzie Fiscali Sicilia