



Sicilia – Entrate, riorganizzazione alla DP di Catania. Mala tempora currunt



Catania, 21/06/2021

Si è svolto lo scorso 17 giugno l'incontro sindacale avente ad oggetto il *budget* e la riorganizzazione alla DP di Catania. Un incontro per il quale come USB avevamo sia fatto delle richieste documentali preventive che chiesto un'integrazione dell'ordine del giorno su carichi di lavoro e benessere organizzativo, anche alla luce di quanto emerso durante l'Assemblea Sindacale unitaria dello scorso 14 giugno.

Durante l'incontro la Direttrice ha esposto i tagli lineari (non possiamo che chiamarli così) che riguarderanno nello specifico la DP di Catania.

Si passa dai precedenti 26 incarichi a 20 nuovi incarichi dal 1° luglio con conseguente soppressione dei connessi team. Confermati i due team dell'Area Gestione Risorse, l'incarico di responsabile dello sportello di Adrano, i team dell'UTAPSRI, mentre sono variati i team dell'Area Imprese minori dell'Ufficio Controlli che passano a due, saranno 5 i team presso l'UT Catania, di cui uno si occuperà di rimborsi Imposte dirette. 4 team all'Ufficio Legale Contenzioso e due nuovi team all'Ufficio Provinciale del territorio.

Nel nostro intervento abbiamo cercato di andare oltre le formule “ *in vitro*” e di approfondire gli esiti del futuro imminente senza prescindere dalla ineludibile e preesistente situazione, connessa ai carichi di lavoro, alla mancanza di rotazione agli sportelli, all'emorragia di personale in costante crescita, vista l'elevata media anagrafica, ma anche a un diffuso senso di malessere legato a situazioni di frizione con talune POER particolarmente propense ad assumere il tono imperante di chi comanda.

I dati forniti alla USB dalla DR Sicilia a seguito di accesso civico parlano per la sola DP di Catania di una fuoriuscita di 100 unità di personale nel triennio 2018- 2020 e di una previsione prudenziale di fuoriuscita di altre 8 unità nel 2021. Ed è su questo contesto che si aggiunge il combinato disposto della Circ. n. 4/E, che ridisegna la *mission* dell'A.d.E., interpretata a nostro modo di vedere in modo estensivo a livello territoriale, con la modifica sulla morfologia degli Uffici prevista dalla Direttiva DC 127334. Una vera e propria ristrutturazione piovuta dal cielo e di stampo unilaterale, visto che a livello nazionale non si è giunti ad alcun accordo sulle posizioni organizzative.

Disposizione che, partendo da una premessa economica vincolante, pone limiti dimensionali che impongono di decidere cosa mantenere.

Succede, infatti, che ora che le indennità destinate alle posizioni organizzative e gli incarichi di responsabilità non vengono più prese dal fondo delle lavoratrici e dei lavoratori l'Agenda decide di ridurre numericamente quelle figure imponendo i vincoli economici.

Non ci appassiona particolarmente il tema delle figure di responsabilità ma se la loro soppressione si traduce in incertezza nelle modalità operative, una maggiorazione dei carichi di lavoro, aumento dello stress da lavoro correlato, allora sì, il tema per noi diventa centrale.

Sin da prima dell'incontro, alla luce degli atti trasmessi dalla DP ma anche attraverso una visione sistemica della fase, USB aveva fatto delle richieste preventive per comprendere concretamente quale attività ciascun dipendente andasse a svolgere a partire dal 1° luglio e al netto della formula alchemica e troppo spesso abusata delle condivisioni di personale.

Secondo noi, l'atto di riassetto dovrebbe prevedere considerazioni di carattere organizzativo che devono da un lato essere lette senza mai dimenticare la tenuta istituzionale da un lato e dall'altro gli impatti sulle lavoratrici e sui lavoratori. D'altronde, come abbiamo avuto modo di precisare sia al tavolo presso la DP di Catania che a quello della DR Sicilia del giorno prima, nella stessa direttiva 127334 del 25 maggio da cui trae origine il passaggio alla nuova era dei tagli lineari si afferma: *Un elemento essenziale di cui occorre tenere conto infatti è che il numero dei team non è il risultato di un'operazione aritmetica (quanti team si possono fare), bensì il risultato di un'analisi organizzativa (quanti team sono necessari)*”.

Abbiamo dunque ribadito e posto diverse questioni:

1. un **quadro comparativo della situazione pre e post primo luglio** ove si evidenzia la

soppressione dei team per avere la rappresentazione plastica delle differenze: una fotografia dell'esistente destinato a scomparire e che per le lavoratrici e i lavoratori si traduce in una nuova veste professionale, nuovo carico di lavoro, priorità che si sommano tra di loro e un rischio *burn-out* sempre più prossimo;

2. i **movimenti di Personale o la condivisione** dello stesso che saranno fatti per garantire il requisito dimensionale dei nuovi team, visto che i numeri di PO e IR non trovano corrispondenza con il numero dei funzionari;
3. il **problema della necessaria formazione al personale che verrà spostato**, considerate le difficoltà nello svolgimento di tale attività in era di lavoro agile;
4. l'**attivazione della rilevazione dello stress da lavoro correlato** che a quanto ci consta non viene fatta da anni in tutta la Sicilia;
5. l'**attivazione di una ricognizione di disponibilità al cambiamento dell'attuale attività lavorativa per rilevare i desiderata delle lavoratrici e dei lavoratori.**

E poi: che fine faranno le scadenze in essere a seguito della soppressione dei team? Dove si prenderanno le risorse umane per la costituzione dei team visto che i numeri per la loro composizione hanno un margine dimensionale di 12 unità? Che fine faranno gli uffici territoriali di Acireale, Giarre e Caltagirone visto che secondo l'interpello pubblicato dalla DR Sicilia per gli uffici periferici della DP risulta solo la figura del responsabile dello sportello decentrato di Adrano?

Temiamo, inoltre, il possibile ricorso alla generalizzata **delega di firma** che andrebbe ancora una volta a scaricare responsabilità sulla base della piramide lavorativa con, ove i nostri timori dovessero realizzarsi, buona pace della direttiva nazionale dove si può leggere *“l'aumento del requisito dimensionale, unitamente alla diminuzione complessiva del personale in servizio, comporta la creazione di un numero inferiore di team rispetto ad oggi, ma tale riduzione è bilanciata dal rafforzamento della filiera di comando conseguente all'istituzione delle POER”* .

USB è molto preoccupata della situazione che si prospetta, temendo che le lavoratrici e i lavoratori che restano avranno solo un incremento dei carichi di lavoro, in un'ottica di indeterminatezza del futuro dell'Agenzia e dopo uno generalizzato scaricamento dei costi nell'era del lavoro agile con annessi i rischi di ricadute logistiche e risparmi di costi anche sugli immobili. Riteniamo che oggi più che mai vada difesa la natura istituzionale e non aziendale dell'Agenzia e tenere a mente che i principi di carattere pubblico sono inconciliabili con mere logiche aziendali e da algoritmo.

Riteniamo che si debba investire in risorse, non spremere l'esistente. Per tutte queste ragioni con la trasparenza che ci contraddistingue abbiamo chiaramente detto che per noi oggi il futuro prevede solo una parola: mobilitazione.

USB PI Agenzie Fiscali Sicilia