

Il giorno 28 marzo 2014 nei locali della Direzione Provinciale di Catania sono presenti il Direttore Provinciale Dott.ssa Laura Caggegi e i rappresentanti delle seguenti OOSS:

CGIL Garufi Santi Armando, Arena Anna Maria

CISL Di Napoli Luigi, La Iacona Valeria

UIL Di Marco Carmelo, Guarnera Stefano, Gagliano Emilio

SALFI Campanella Aldo

USB assente

FLP Messina Rodolfo

RSU Famulari Maria Rita, Ciletta Alfio, Majeli Gianluca, Tornitore Rocco, Di Mauro Salvatore, Caruso Leonardo, Palazzo Concetta (ore 10.30)

L'incontro è stato regolarmente convocato con nota n. 28436 del 19 marzo 2014.

La riunione ha inizio alle ore 9.25

Ordine del giorno: Carichi di lavoro Ufficio Legale DP Catania.

Il Direttore consegna la tabella relativa agli atti trattati nel 2013 dell'UL che si allega al verbale.

Per l'anno in corso la funzione dell'UL è quella di difendere gli atti per i quali l'Ufficio ha assolutamente ragione e favorire l'autotutela totale o parziale per gli altri atti o eventualmente la conciliazione. A questo fine bisogna effettuare una preventiva disamina degli atti. Bisognerebbe esportare il meccanismo tipico della mediazione anche per gli atti di valore superiore a 20.000 euro.

CGIL chiede, secondo quanto espresso dalla Direzione, se la mediazione di fatto favorisce la diminuzione dei carichi di lavoro dell'UL.

Il Direttore fa presente che al momento si è accertato che nel corso del 2014 si avranno meno presenze in sede di Commissione Tributaria, mentre a medio termine, si dovrebbe effettivamente realizzare una diminuzione di carichi di lavoro non in relazione agli atti in entrata ma un miglioramento sul numero delle udienze e delle sentenze. La riduzione del numero di ricorsi nel tempo darà dei benefici.

SALFI entra nel merito dell'organizzazione dell'UL e fa notare che c'è un numero di persone che lavora per tutti i team contemporaneamente. Questi colleghi hanno delle difficoltà in merito alla quantità di pratiche e al contenuto delle stesse.

Il Direttore fa notare che questi colleghi si occupano di sgravi ed iscrizioni a ruolo per i quali tutti i team dovrebbero essere allineati come data di decadenza, l'altra ipotesi di funzionari assegnati in percentuale per il 2° team che si occupa di cassazione risponde alla stessa logica

SALFI fa notare che si potrebbe stabilire una turnazione tra i colleghi dell'UL in relazione alla natura delle pratiche da trattare.

UIL nella pianta organica del team 3° ci sono 3 funzionari che vanno in Commissione Tributaria, ciò determina una penalizzazione del team rispetto al 2013

Il Direttore risponde dicendo che su quelle attività di cui si occupano normalmente i 3 funzionari c'è, in questo momento, meno carico per cui gli stessi sono occupati in altro modo, l'essenziale è essere flessibili e rispondere alle circostanze che si presentano.

UIL solleva il problema dell'archivio e il problema dei carichi di lavoro individuali per la cui distribuzione si potrebbe creare un nucleo di valutazione dei tempi di lavorazione degli atti.

Il Direttore risponde dicendo che il Capo Ufficio e i Capi Team legali avrebbero dovuto seguire il riordino dell'archivio autorizzato in via eccezionale dalla Direzione Regionale.

UIL pone l'accento sul fatto che l'UL ha subito notevoli cambiamenti, cosa che ha determinato tensione fra colleghi che si sentono sottovalutati, e serpeggia un'aria di scontento e paura di non poter raggiungere gli obiettivi. Pertanto auspica una maggiore sinergia tra capo Ufficio legale, capi team e personale.

RSU pone l'accento sul fatto che i servizi dell'UL comportano attività che richiedono tempi molto diversi fra loro quindi sarebbe auspicabile stabilire un "tempo standard" per le attività legato sia ad elementi interni che alla pianta organica (risorse umane) e tutti quei vincoli procedurali che incidono sulla quantità di lavoro richiesto, per es. sistemazione dell'archivio e funzionamento dei mezzi ausiliari informatici (insufficienza di fotocopiatori).

CGIL fa notare che all'interno dell'UL il lavoro è aumentato e il personale è diminuito quindi c'è sofferenza provocata dal fatto che i colleghi condivisi subiscono la pressione di 4 capi team che portano 4 carichi di lavoro diversi.

Il Direttore risponde dicendo che il carico di lavoro ai colleghi condivisi deve essere sempre gestito secondo ordine cronologico di decadenza.

In merito al tempo standard fa notare che a livello locale non è possibile stabilire tempistiche.

SALFI chiede che la trattazione dell'arretrato possa essere de localizzata presso altri Uffici nell'ambito regionale.

Il Direttore risponde che la richiesta è stata avanzata ma non si hanno notizie in merito.

FLP concorda sul fatto che nessun criterio standard possa essere realizzato a livello locale. Condivide la strategia del Direttore approntata a criteri di efficienza e di efficacia per l'UL ma ribadisce che chi detiene incarichi di responsabilità ai vari livelli non ha sufficientemente creato la opportuna armonia e sinergia fra il personale. Inoltre ribadisce che ogni dipendente deve far capo ad un unico capo team, che ogni dipendente deve avere indicato per iscritto dal capo team il proprio carico di lavoro e nel caso in cui debba dedicarsi ad altre attività per motivi di emergenza, anche questo deve essere indicato per iscritto al fine di tutelare il personale da ogni responsabilità conseguente a tali carichi e ritmi di lavoro e allo stress correlato.

CGIL in base a quanto detto dalla Direzione, che afferma che il lavoro in futuro dovrebbe diminuire; che i carichi di lavoro dell'UL sono meglio distribuiti rispetto al passato, continua a denunciare le lamentele del personale e chiede alla direzione se tali lamentele dipendano dagli atteggiamenti dei capi team e del capo ufficio che non creano di fatto un clima di comprensione e collaborazione. Chiede che la direzione si faccia carico di fare chiarezza con i diretti interessati in merito a questo aspetto del problema.

SALFI chiede se si possano archiviare le pratiche al di sotto di un importo minimo, che la trattazione con urgenza sia messa per iscritto e l'emanazione di una circolare d'indirizzo ai capi team UL per dare uniformità ai comportamenti degli stessi.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

CISL non condivide il criterio adottato dalla Direzione in merito ai carichi di lavoro individuali che consiste nel distribuire il carico-annuale sul personale dell'UL senza tenere conto del dato numerico delle risorse umane interessate. Nello specifico ed a titolo di esempio il personale assegnato a più team con una percentuale variabile di condivisione considerato il numero dei team e l'emergenza sempre presente perché insita nella tipologia del lavoro (tempi di decadenza, prescrizione ecc.) esercitano la loro attività lavorativa in condizioni di continuo stress psicofisico dettato dalla quantità dei carichi di lavoro. Pertanto chiede di quantificare in modo chiaro ed univoco i carichi di lavoro individuati per i colleghi assegnati all'UL. Ciò di cui si parla è Stress da lavoro correlato, quindi, si deve attivare la procedura per la valutazione dei rischi anche perché si è proceduto ad una nuova organizzazione del lavoro.

Il Direttore ricorda i flussi di lavoro atteso per UL e questi rappresentano il carico di lavoro di tutto l'Ufficio. La distribuzione del lavoro tra i team è stata fatta in modo uguale, ossia: i due team che si occupano di 1° e 2° grado hanno lo stesso numero di ricorsi, inoltre alcune lavorazioni accessorie come quelle della riscossione vengono effettuate non per team ma seguendo l'ordine cronologico unico per tutto l'UL.

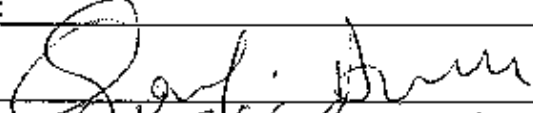
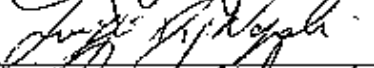
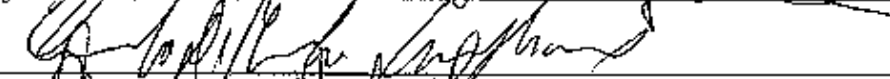

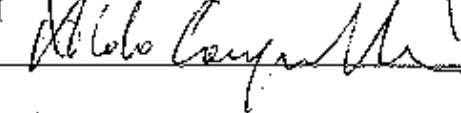
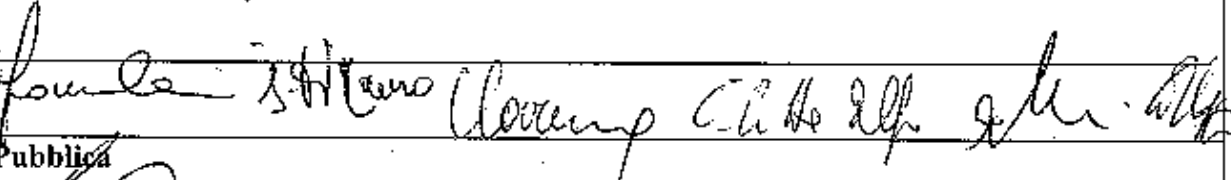
In ordine alla valutazione dei rischi da stress da lavoro correlato, il Direttore provinciale rileva che tale valutazione fa parte della complessiva valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

E' stata fatta alla luce delle indicazioni metodologiche ricevute. Tale valutazione non deve confondersi comunque con l'esame di casi individuali e singoli ma riguarda gruppi omogenei di lavoratori.

Tutte le sigle sindacali e la RSU concordano nel ritenere eccessivo il carico di lavoro assegnato all'UL di Catania in rapporto all'organico. Chiedono, altresì che il presente verbale venga inviato per conoscenza alla Direzione Regionale.

La riunione si è conclusa alle ore 12.47.

OOSS:

CGIL	
CISL	
UIL	
FLP	
SALFI	
USB	
RSU	
Parte Pubblica	