

13/07/2020

Prima pagina:

- **CERCASI CAPI TEAM E TROVASI POER SENZA CONTRATTO.**
- **DOPO IL COVID, ABBIAMO BISOGNO DEI GIUSTI EQUILIBRI ORGANIZZATIVI.**

Approfondimenti in seconda pagina:

- **IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI NON PUO' RESTARE UNA CARTA SENZA ANIMA.**
- **UNA INDENNITA' DI SPORTELLO SCRITERIATA.**

CERCASI CAPI TEAM E TROVASI POER SENZA CONTRATTO.

La sentenza sull'inquadramento contrattuale delle POER non ha sorpreso chi conosce abbastanza la Pubblica Amministrazione. Già, è stato chiarito che le POER non sono dirigenti. Considerata la forza della loro delega di funzioni, non possono essere neanche considerati contrattualmente funzionari. Non so-

no dirigenti, non sono funzionari e non hanno un contratto POER. Sono anche a tempo determinato e questo si rappresenta un grave limite alla indipendenza decisionale, requisito basilare per ogni ruolo dirigenziale nella PA. Allo stesso tempo, aumentano le rinunce dall'incarico di capo team: troppo lo stress e davvero poco remunerato il ruolo.

E' incomprendibile la differenza di retribuzione tra capi team e POER, in una organizzazione del lavoro che assegna al capo team il presidio del coordinamento delle risorse e della responsabilità del procedimento, oltre la firma della maggior parte degli atti. Un ruolo, contratto, tutto da riscrivere quello del capo team.

DOPO IL COVID, ABBIAMO BISOGNO DEI GIUSTI EQUILIBRI ORGANIZZATIVI.

Sono in tanti a parlare di una nuova era dell'organizzazione del lavoro, ma le loro parole arrivano vuote di esperienza. Erano già maturi i tempi per un necessario cambiamento organizzativo e con il Covid la sfida si è

amplificata, ma, per trovare nuovi equilibri, bisognerà superare le vecchie rigidità organizzative. Non possiamo dimenticare quanti confronti è costato portare i posti di telelavoro da ca 400 a ca 700, per tutto il territorio nazionale. In

questo momento diventa strategico il giusto equilibrio tra smart working e modalità in presenza. Tanto per dire: non si possono aprire i front office degli uffici tutti i giorni senza programmare una equivalente presenza in back office.

Notiziario su email del lavoratore, per informazione sindacale a cura del Coordinamento territoriale UILPA Agenzia Entrate.

**ASSICURAZIONE
RESPONSABILITA'
COLPA GRAVE
E TUTELA LEGALE
GRATIS**

L'ADESIONE ALLA UILPA ENTRATE
TUTELA ANCHE LA TUA
RESPONSABILITA' PROFESSIONALE



COPERTURA PROFESSIONALE 1.000.000 DI EURO

- POLIZZA GRATUITA INCLUSA NELLA TESSERA
- DANNO ERARIALE PATRIMONIALE E MATERIALE
- ASSISTENZA LEGALE INCLUSA
- COPERTURA RETROATTIVA E POSTUMA 5 ANNI!
- COPERTURA TUTTE LE TIPOLOGIE INCARICHI: POER, ARTT.17 E 18, RSPP, RESPONSABILE PRIVACY
- ASSISTENZA TELEFONICA E ON LINE

Sante Giannoccaro
tel. 3476109524
entrate.fvg@uilpa.it

Assistenza sindacale:
Malessere Organizzativo
Contestazioni disciplinari
Istituti contrattuali
Previdenza

Convenzioni su

**[https://
www.uilpa.it/
convenzioni/](https://www.uilpa.it/convenzioni/)**

APPROFONDIMENTI:

Benessere organizzativo:

“Gli uomini possono fare grandi cose se sono trattati come persone intelligenti; degne di rispetto; informate e formate adeguatamente e possono condividere le decisioni sugli obiettivi aziendali”.

IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI NON PUO' RESTARE UNA CARTA SENZ'ANIMA.

Il formalismo ha preso piede nella redazione del documento di valutazione rischi, circa la valutazione dello stress da lavoro correlato. E le realtà di tutti gli uffici risultano descritte e valutate attraverso frasi stereotipate, che riconducono e riducono le unicità organizzative di ogni ufficio a schemi di concordanza generica e macroscopica. Gli addetti ai lavori si preoccupano di concordare le misurazioni quantitative con i principi generali. No a indagini qualitative, che coinvolgano direttamente il lavoratore. Se vuoi conoscere l'anima di un ufficio, la vitalità e le sue criticità, la sua identità organizzativa e le percezioni dei suoi lavoratori, non troverai risposte nel tipo di DVR che va per la maggiore.

Al contrario, il DVR è lo strumento per cogliere l'unicità dell'organizzazione, per inda-

gare sui rischi, anche minimi. Approfondire la descrizione dell'organizzazione del lavoro, soprattutto in relazione alle tante piccole discordanze percepite dagli standard di sicurezza attesi e immaginabili.

Uno dei paradossi più abusati è quello di lamentare tante situazioni di sotto organico negli uffici, senza che nel relativo DVR, alla voce prevenzione dello stress da lavoro correlato, risulti accertata la criticità dell'ufficio e quindi definito il necessario adeguamento nel breve periodo.

Il legislatore, disponendo la valutazione dello stress correlato al lavoro, non ha fornito uno schema predefinito di valutazione, come lasciano credere i tanti tabulati che raccolgono e rappresentano solo macrodati oggettivi.

Lo stress da lavoro correlato è il rischio che emerge dalla percezione del lavoratore, nell'ambito di una valutazione psicosociale delle disfunzioni organizzative. **Se si denuncia uno stato di sotto organico in un ufficio, dovrebbe immediatamente essere valutato il rischio di stress sul restante personale in organico.**

UNA INDENNITA' DI SPORTELLO SCRITERIATA.

Sono stati chiusi da poco gli accordi per l'anticipazione del 60% dell'indennità di sportello, ma i criteri di distribuzione non premiano i colleghi del front office, quelli che ogni giorno sono di fronte al pubblico per più di 4 ore. Non c'è da meravigliarsi se poi è difficile qualsiasi mobilità volontaria verso la specifica attività. Si è discusso addirittura dell'assegnazione ai capi team dell'indennità di sportello. Ma paghiamo ai capi team la firma degli atti, che di ciò hanno diritto. Nell'UT di Trieste, la giornata di sportello è stata conteggiata sulle persone, al raggiungimento di almeno 2 ore di servizio in presenza di contribuenti e non sulle postazioni di servizio. In questa maniera gli sportelli si sono moltiplicati e quindi si è abbassata la quota giornaliera.

L'impegno dell'attività di informare ed assistere il contribuente risponde principalmente a 3 misurazioni:

**l'intensità dell'affluenza giornaliera di pubblico;
la durata continuativa della prestazione dell'addetto per tutta l'apertura giornaliera;
la durata continuativa per tutti i giorni dell'anno.**

Se non ricominciamo a distinguere e incentivare l'impegno di chi lavora tutti i giorni e per tutta la giornata in una postazione al pubblico, allora non è più indennità di front office.