

07/01/2021

Prima pagina:

- **CONTRATTAZIONE FUA FUORI TEMPO E SENZA MEMORIA, SEMPRE MENO ATTENDIBILE.**
- **PUNIRE LA RINUNCIA ALLA PROROGA DI CAPO TEAM E' ATTO GRATUITO DI AUTORITA'.**

Approfondimenti in seconda pagina:

- **DUVRI — IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI DA INTERFERENZA.**
- **LA ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PUO' ESSERE UN IMMAGINARIO GIROTONDO .**

CONTRATTAZIONE FUA FUORI TEMPO E SENZA MEMORIA, SEMPRE MENO ATTENDIBILE.

Anche quest'anno il Fondo di sede è stato contrattato sui territori, ufficio per ufficio, in pochi giorni e con la memoria a 2 anni fa, sui fatti del 2018. E' ormai una costante consolidatasi nel tempo: bisogna chiudere in pochi giorni altrimenti passano altri mesi per ricevere i pochi soldi del premio di produttività. La fretta non aiuta e da

quando mancano gli incontri di informazione sugli obiettivi e relativa consuntivazione di fine anno, non è facile vederci chiaro. Così diventa difficile stabilire criteri equitativi, individuare i lavoratori che sono stati più produttivi o che hanno sostenuto un maggiore disagio lavorativo. A questo si aggiunge che spesso la contrattazione avviene con

un dirigente subentrato nella direzione e che quindi non ha nessuna conoscenza per proporre o contrapporre alcunché. E' indispensabile individuare subito, alla fine di ogni anno, obiettivi, meriti e disagi, per trovarsi pronti al momento della contrattazione sulle somme. Il tempismo è valore di qualità per le Relazioni sindacali.

DP TRIESTE—PUNIRE LA RINUNCIA ALL'INCARICO DI CAPO TEAM E' ATTO GRATUITO DI AUTORITÀ.

Alla DP di Trieste, il lavoratore, a causa della rinuncia alla proroga dell'incarico di capo team, è stato spostato dall'UT all'Ufficio Controlli, in un giorno e senza condivisione. Le circostanze e la motivazione della dispo-

sizione di servizio pongono una grave presunzione di punizione gratuita del lavoratore. Il provvedimento è stato immediatamente contestato, con il pieno sostegno del coordinamento nazionale UILPA ADE, ma il pensiero

corre alla grave deriva di inerzia contrattuale, che sta trasformando il ruolo cardine dell'organizzazione dell'Agenzia in una gabbia lavorativa e di carriera professionale, anche per la discrezionalità assoluta dei dirigenti.

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 E NOTIZIE DALLE SEDI RSU

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”.

DUVRI — IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI DA INTERFERENZA.

E' il documento, reso obbligatorio dall'art. 26 del D. Lgs. 81/2008, finalizzato a verificare e prevenire i rischi da interferenze sul luogo di lavoro, rischi derivanti dalla presenza di persone di altri enti o società, alle quali sono commissionati lavori, servizi o forniture.

In questo periodo di pandemia, un esempio significativo è il servizio di pulizia degli ambienti di lavoro, svolto da soggetti terzi rispetto al personale dell'Agenzia. Pulizia che avviene spesso in presenza dei lavoratori dell'Agenzia, durante lo svolgimento della regolare attività istituzionale.

La legge prevede una vera e propria cooperazione tra il responsabile della sicurezza e i soggetti terzi chiamati ad operare nell'ambiente lavorativo da monitorare e salvaguardare. E' il datore di la-

voro committente che si dovrà fare carico di formulare un unico documento rischi (DUVRI), per indicare le misure adottate al fine di eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenza.

La stessa legge dispone che il summenzionato documento di valutazione rischi sia adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi o forniture. Nell'attuale situazione pandemica, l'adeguamento del DUVRI si rende necessario in considerazione della interazione quotidiana tra lavoratori dell'Agenzia e lavoratori delle imprese di pulizia. Il rappresentante dei lavoratori e l'intera RSU dell'Ufficio dovranno seguire con attenzione la puntualità degli aggiornamenti del documento rischi da parte del datore del lavoro; verificare l'utilizzo dei dispositivi di sicurezza da parte dei terzi addetti alle pulizie presenti in ufficio e l'esistenza di un piano che garantisca il più possibile il distanziamento tra i diversi lavoratori presenti contestualmente negli stessi ambienti lavorativi.

DP TRIESTE

La rotazione dei lavoratori sulle attività non può essere un immaginario girotondo.

Di questa banale improvvisazione retorica, il lavoratore è stanco. Il sindacalista improvvisato è sempre pronto a chiedere la rotazione del personale, perché non riesce più a girare la testa altrove, per esempio, di fronte alla grande criticità degli organici dei front office.

La rotazione del personale è sempre stato un obiettivo retorico per la dirigenza, perché gli obiettivi annuali rischierebbero di andare in sofferenza con la rotazione delle risorse umane senza un serio piano pluriennale. E' necessario un reale progetto di rotazione, su più anni e con il massimo supporto formativo, anche per adempiere al precetto della norma anticorruzione.

E così lo spettacolo va in scena, tra chi richiede la rotazione solo nelle situazioni di emergenza, per non perdere la faccia davanti ai lavoratori, e chi la promette, ben consapevole che non manterrà mai la promessa. Per i lavoratori resta un immaginario girotondo che, nella forma della cantilena, apre e chiude ogni incontro di relazioni sindacali nei periodi di difficoltà gestionale.

Una cantilena che finisce solo per irritare i lavoratori. La realtà resta che, in questo ultimo anno, i lavoratori del front office sono stati costretti a garantire la presenza in ufficio, con grande tensione psicologica e maggior rischio contagio.