NOTIZIARIO SINDACALE n. 9 - APRILE 2021

COORDINAMENTO REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA

06/04/2021

Prima pagina:

- **ACCORPARE 2 UFFICI NELLA STESSA SEDE NON E' COME MUOVERE DEI PEDONI.**
- **SE LA REGOLA ORGANIZZATIVA NON E' OSSERVATA PER TUTTI, E' SOLO DISCRIMINAZIONE.**

Approfondimenti in seconda pagina:

- **DVR - LE NORME DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE SU SALUTE E SICUREZZA.**
- **NO AL TRASFERIMENTO DI UNITA' PRODUTTIVA SENZA MOTIVAZIONE TECNICA ...**

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

ACCORPARE 2 UFFICI NELLA STESSA SEDE NON È COME MUOVERE DEI PEDONI SULLA SCACCHIERA.

Sulla piccola scacchiera della DP di Trieste, il lavoratore finisce per essere spinto come un pedone nelle mani di un giocatore alle prime armi. I lavoratori hanno aspettato per oltre un anno informazioni e certezze sul trasferimento da corso Cavour a via Stock. Le informazioni sono state promesse, di tanto in tanto, mentre i lavoratori hanno continuato a chiedersi se esistesse un progetto, in quali stanze fossero destinati nella sede di via Stock, come sarebbero stati collocati i propri arredi e tutti gli impianti amministrativi. In verità, si tratta di un fatto con potenziali ricadute sul rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, soprattutto perché sconvolgerà la consolidata routine lavorativa di decine di anni. Un fatto che imponeva la contrattazione integrativa decentrata d'ufficio. Invece, è bizzarro chi tenta di minimizzare la questione, costretto a confrontarsi su tutto all'ultima ora, dopo aver sceneggiato lo stato di agitazione sindacale. Lotteremo per il reale cambiamento delle relazioni sindacali in DP.

SE LA REGOLA ORGANIZZATIVA NON E' OSSERVATA PER TUTTI, ALLORA E' SOLO DISCRIMINAZIONE.

C'è l'idea, messa in atto dalla dirigente della DP di Trieste, che il funzionario, ex capo team, non possa restare in organico nello stesso team che ha coordinato in qualità appunto di capo team. L'idea non riesce a fare il paio con l'opportunità, per la dirigente e per il capo Ufficio Territoriale, di restare a dirigere nello stesso ufficio dove sono stati funzionari e capi team, senza soluzione di continuità per oltre 10 anni. Restare nella stessa attività lavorativa o nella stessa sede di servizio, oppure no, sembrerebbe essere un premio o una punizione, dipende evidentemente solo dall'esclusivo punto di vista di chi applica la regola. Abbiamo chiesto trasparenza e certezze sulla questione.

ASSICURAZIONE RESPONSABILITA' COLPA GRAVE E TUTELA LEGALE GRATIS

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

Assistenza sindacale:

Malessere Organizzativo
Contestazioni disciplinari
Istituti contrattuali
Previdenza

Convenzioni su

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".

LE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO SONO MATERIA DI CONTRATTAZIONE DI UFFICIO.

La lettera "K" del comma 6 dell'art. 7 del CCNL dispone la contrattazione collettiva integrativa territoriale (per ogni ufficio sede di RSU) per tutte le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Lo spettro della disposizione contrattuale è così ampio che avvolge con la luce delle relazioni sindacali ogni atto di organizzazione del dirigente. Nonostante la chiara esposizione letterale della norma, assistiamo a gravi comportamenti di rifiuto dell'evidenza contrattuale, da parte dei dirigenti evidentemente poco preparati alla contrattazione aziendale, in generale. Infatti, sono tante le manifestazioni di grave pregiudizio nei confronti delle relazioni sindacali, considerate sempre più un limite e non un valore aggiunto nell'esercizio dell'autonomia organizzativa. Al contrario, ogni atto di organizzazione dell'ufficio ha una reale ricaduta sulla salute e sicurezza del lavoro, che non può essere relegata semplicemente ai rapporti tra responsabile della sicurezza e medico competente, magari con la sola informativa per il rappresentante dei lavoratori. La sicurezza e salute dei lavoratori non può essere solo un formale aggiornamento del DVR. La procedura disposta dal contratto di lavoro, ovvero la contrattazione integrativa territoriale, è una questione di METODO contrattuale, che ogni organizzazione sindacale dovrebbe pretendere, diffidando il dirigente disattento o in disaccordo. Solo con questo preciso adempimento, le relazioni sindacali possono incontrare la voce dei lavoratori, rispondere ai loro bisogni, permettere a quest'ultimi di partecipare direttamente alle scelte che riguardano la loro quotidianità lavorativa negli uffici. La principale fonte di benessere organizzativo è nel METODO delle relazioni sindacali!

DP TRIESTE

NO AL TRASFERIMENTO DI UNITA' PRODUTTIVA SENZA LA MOTIVAZIONE PER ESIGENZE TECNICHE O DI PRODUZIONE.

Non è possibile che il lavoratore sia trasferito da una unità organizzativa, Ufficio Territoriale, ad un'altra unità organizzativa, Ufficio Controlli, senza motivazione e da un giorno all'altro. E' una disposizione che straccia lo Statuto dei Lavoratori, ovvero dimostra l'assoluta mancanza di valori da parte degli attori delle relazioni sindacali della DP di Trieste, ma anche della Direzione Regionale FVG.

L'articolo 13 dello Statuto dei Lavoratori, introdotto nelle pubbliche amministrazioni dall'art. 51 del D. Lgs. 165/2001, dispone che il lavoratore non può essere trasferito di unità organizzativa senza che sia dichiarata la relativa ragione tecnica, organizzativa o produttiva.

Abbiamo avuto un lungo confronto con la direttrice regionale del FVG, che, pur ascoltando le nostre ragioni, non ha arricchito la vertenza in corso con il necessario superiore orientamento di metodo e di merito, nonostante la questione riguardasse il rispetto dello Statuto dei Lavoratori. Le relazioni sindacali e lo Statuto dei Lavoratori hanno bisogno di maggiore FORMA e di VALORI, non possono essere degradati a relazioni informali e residuali rispetto alle disposizioni organizzative degli uffici.