



## USB Unione Sindacale di Base COORDINAMENTO REGIONALE LAZIO AGENZIE FISCALI

### FPS 2010 UFFICI CENTRALI: CONVOCATE OO.SS E RSU PER IL 24 SETTEMBRE.

Con estremo ritardo rispetto a tutti gli altri uffici si sta svolgendo la trattativa per la ripartizione dell'FPS 2010. Tra convocazioni avvenute ad enorme distanza di tempo ed addirittura nel mese di agosto (29 maggio – 11 giugno – 1 agosto ed ora 24 settembre) siamo arrivati alla data del 24 settembre senza che, effettivamente, si riuscisse mai ad entrare nel merito della trattativa. Ciò sta determinando un inevitabile slittamento nella corresponsione di somme che servirebbero quanto meno a far respirare le nostre retribuzioni.

Lo diciamo chiaramente: l'incredibile (e consueta) lentezza con cui l'amministrazione sta portando avanti questa trattativa non è solo la dimostrazione di profondo disinteresse nei confronti del personale, ma è anche una precisa strategia per mettere RSU e sindacati con le spalle al muro e costringerli a firmare l'accordo senza aprire una vera trattativa.

Ciò, nonostante avessimo, come USB, con più note sollecitato la convocazione e richiesto tutta la documentazione necessaria per svolgere la trattativa. Ma anche quest'anno, invece, di avviare un confronto serio e completo, dopo aver tirato alle lunghe la trattativa fornendo la solita documentazione parziale e incompleta, con una astuta trovata, l'amministrazione provvedeva unilateralmente a spacchettare l'insieme delle componenti premiali costituenti il Fondo, stralciandone alcune rilevanti parti (turni, produttività individuale e indennità di verifica).

Pertanto, ad oggi, sono state corrisposte al personale nel mese di luglio le somme relative alla produttività individuale **(sulla base delle ore di lavoro effettuate, comprese lo straordinario, differenziando il personale in relazione al peso percentuale delle attività attribuite ad ogni singolo dipendente in base ai parametri individuati nell'accordo nazionale)** senza che, peraltro, l'amministrazione abbia reso preventivamente visibile alla RSU e alle OO.SS il dettaglio dei prospetti.



Così, tra ritardi, spacchettamenti, iniziative unilaterali e omesse comunicazioni, il prossimo incontro del 24 settembre riguarderà la determinazione dei criteri attraverso i quali liquidare, una volta pagate le varie indennità, il residuo del fondo di sede (che, per gli uffici centrali, ammonta a circa 650.000 euro). La proposta dell'amministrazione, già illustrata nei precedenti incontri, è di liquidare il residuo del fondo di sede utilizzando i medesimi criteri adottati per la produttività individuale (che fantasia!!)

Come USB, abbiamo subito evidenziato che questa proposta è da considerare inaccettabile. Duplicare il criterio già adottato per la produttività individuale, anche per quel che riguarda la ripartizione del residuo del fondo di sede ci sembra una scelta illogica e poco coerente perché:

1. tale residuo (ribadiamo, non indifferente) potrebbe servire a garantire la tenuta delle retribuzioni di tutto il personale, invece di introdurre altre artificiose differenziazioni proprio in una fase di pesante contrazione delle retribuzioni;

2. per sua natura il fondo di sede non ha nulla a che vedere con i criteri della produttività individuale;
3. lo straordinario, già remunerato in busta paga e in sede di produttività individuale, verrebbe remunerato per la terza volta, aumentando notevolmente la forbice tra le somme corrisposte al personale.

Per queste ragioni abbiamo avanzato alla RSU una proposta di ripartizione del residuo del fondo di sede che preveda che la **parte del fondo di sede che residua dopo aver liquidato le varie indennità, venga distribuita in ragione delle giornate di presenza in servizio, sulla base dei dati estratti dal sistema gestionale “presenze/assenze”**.

**A seguito dell’abrogazione del comma 5 dell’art. 71 della legge n. 133/2008 le “presenze/assenze” dal servizio, ai fini della ripartizione del residuo stesso, sarebbero calcolate con le seguenti modalità:**

- ✓ **Retribuite al 100%** - Ferie; Permessi retribuiti di qualsiasi specie; Congedo per maternità e riposi per allattamento; Primo mese del congedo parentale; Malattie per causa di servizio; Infortuni sul lavoro; Assenze collegate a terapie salvavita, ricovero, day hospital e post ricovero; I primi 15 giorni di malattia nell’arco dell’anno
- ✓ **Non retribuite** - Aspettativa non retribuita; Sciopero; Ogni altra assenza non retribuita.

Questa formulazione, consentirebbe di liquidare le somme sulla base delle giornate di presenza (considerando come presenza anche quelle assenze che tutelano il diritto alla salute) e non sulla base delle ore effettuate comprensive dello straordinario. Ma soprattutto, tale proposta innova il principio punitivo, di brunettiana memoria, in base al quale le assenze per malattia nei primi 10 giorni di periodo continuativo devono subire una decurtazione del trattamento economico principale e accessorio. La proposta, relativamente all’assenza x malattia, ribalta l’assunto, sviluppando un ragionamento opposto, ritenendo corretta l’ipotesi che contempra che un certo numero di assenze x malattia (primi 15 gg. o parametro della durata media nel comparto ad esempio) siano invece considerate retribuibili in quanto ragionevolmente fisiologiche; il resto delle presenze/assenze ricalca i criteri per l’erogazione dell’indennità di amministrazione. Riteniamo che tale proposta, d’altronde, sarebbe maggiormente coerente con la natura del sistema incentivante (e soprattutto con il residuo che ha già pagato indennità e incarichi) la cui funzione è quella di remunerare la qualità del lavoro svolto al fine del raggiungimento degli obiettivi da Convenzione, che non può essere assimilata ad una indennità giornaliera, legata alla presenza in servizio, poiché viene conferita al raggiungimento di obiettivi assegnati e consuntivati, sulla base di procedimenti di valutazione delle attività svolte.



**Tale nostra proposta è stata accolta da tutta la RSU** ed illustrata all’amministrazione nell’incontro sindacale svoltosi agli inizi di giugno.

**Riteniamo possa costituire una utile base di discussione sulla quale siamo naturalmente disposti a trovare accettabili punti di mediazione.**

Ciò che, invece, non può essere condiviso è accettare passivamente il più penalizzante ed iniquo criterio di ripartizione del residuo del fondo di sede proposto dall’amministrazione (criterio della produttività individuale). Eppure, qualche OO.SS. ed i rappresentanti RSU delle medesime OO.SS. hanno già manifestato la disponibilità a firmare “qualsiasi accordo” per chiudere al più presto la trattativa, come se il ritardo accumulato in questi mesi non fosse il risultato di una precisa scelta dell’ amministrazione. E allora, se la trattativa si doveva chiudere accettando in toto la proposta iniziale dell’amministrazione perché quelle stesse OO.SS. e componenti RSU che adesso scalpitano per firmare a qualsiasi costo, non hanno sottoscritto l’accordo sin dai primi incontri con l’ amministrazione?

E non ritengono costoro che avallare qualsiasi scelta dell'amministrazione (che certo non spicca per particolare sensibilità e attenzione nei confronti delle esigenze del personale) rinunciando a trattare, mortifichi il ruolo sindacale indebolendo ulteriormente la contrattazione?

Noi siamo ancora convinti che fare sindacato non significhi apporre qualsiasi firma al buio, ma cercare di ottenere un punto di mediazione favorevole ai lavoratori. Per questa ragione al tavolo ribadiremo e difenderemo la nostra proposta di suddivisione del residuo del fondo di sede.

Se qualcun altro è disposto a firmare a prescindere, che almeno questa volta ci venga risparmiata l'ipocrisia di comunicati sindacali che spacciano per vittoria la passiva accettazione delle condizioni dettate dall'amministrazione!!

**CAPITOLO D.C. ACCERTAMENTO:** qualche breve considerazione sulla quota del fondo di sede destinata a questa Direzione che, per la specificità dei compiti ad essa assegnati, presenta parziali elementi di diversità dalle altre Direzioni.



L'Agencia, per l'anno 2010, ha deciso di destinare ulteriore risorse (€ 25.000) per remunerare non meglio precisate *“attività operative di controllo fiscale di particolare complessità e rilevanza con competenza su tutto il territorio nazionale”*, i cui criteri di distribuzione sarebbero dovuti essere definiti dalla *“contrattazione di sede”* (punto 2.5 accordo nazionale). Sul punto l'Ufficio Relazioni sindacali ci ha detto che *“decide il Direttore”*, non si discute, diramando qualche giorno fa una laconica nota con cui rende noti 20 nominativi scelti dal Direttore Centrale su segnalazione dei capi ufficio, cui destinare le predette somme, *“che si sono distinti per competenza, impegno, capacità di coordinamento e di problem solving”*. **Lo diciamo chiaramente, USB non condivide.**

Ovviamente non è una questione personale con i colleghi nè ci sogniamo di mettere in discussione le loro capacità professionali, ma il punto è sempre lo stesso: vengono assunte decisioni su materie che prevedono precise modalità di relazioni sindacali, sistematicamente disattese, senza che l'Agencia senta il dovere di rendere trasparenti i criteri di erogazione di risorse collettive.

Ma soprattutto non condividiamo il merito della scelta operata dall'Agencia di costituire una ulteriore posta all'interno del fondo di sede della D.C. Accertamento, i cui criteri di distribuzione rispondono più a logiche interne di *“peso”* di Uffici o Settori che a valutazioni comparative.

In questo modo l'Agencia, nonostante il calo reale delle retribuzioni per effetto dei blocchi contrattuali e la contrazione delle risorse sui fondi aziendali, sceglie ancora una volta di dare molto a pochi, invece di dare un pò di più a tutti! Un percorso frutto di scelte improvvisate e incoerenti destinate a riprodurre divisioni interne e logiche disarticolanti, che arrivano a prefigurare pericolose *“separazioni”* in casa e incoerenti divisioni interne tra uffici/funzionari di serie A e B.

Il personale di questa Direzione dispone già di apposite risorse aggiuntive incardinate nel fondo *“storico”* di natura funzionale (quello distribuito al personale di tutta la Direzione per il particolare apporto fornito al conseguimento dell'obiettivo monetario), ed è al suo interno che vanno trovate soluzioni adeguate e coerente, riconoscendo eventuali specificità appartenenti a talune linee di attività.

Torneremo presto sull'argomento con un apposito approfondimento sulla D.C. Accertamento.

## **USB UFFICI CENTRALI**