

Piemonte - Entrate, DP 1 TORINO: SIGLATI GLI ACCORDI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNI 2016 - 2017



Torino - giovedì, 01 agosto 2019

Dopo tanta attesa e ingiustificabili ritardi da parte dell'Amministrazione centrale, sono giunte al termine le trattative locali presso la DPI di Torino per la ripartizione del *Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività*, anni 2016-2017.

Gli accordi siglati dalla RSU, e approvati dall'assemblea del personale, hanno recepito struttura generale e criteri già adottati per gli anni precedenti, per cui si rimanda a visione dei medesimi presso sito della DPI.

In tale sede intendiamo invece focalizzare l'attenzione sugli elementi caratterizzanti la trattativa di quest'anno e i conseguenti accordi.

Voluntary disclosure: per i Funzionari dell'Ufficio Controlli che nel periodo 01 gennaio - 30 settembre 2016 hanno effettuato tali lavorazioni in maniera prevalente, le ore lavorate saranno valorizzate con il coefficiente 1.7 indicato nell'allegato C dell'ipotesi di Accordo nazionale FPSRUP 2016.

La definizione di tale criterio è stata preceduta da tavolo tecnico, dove si è verificato che il concetto di prevalenza si adatta a tutto il personale che nel 2016 ha svolto questa lavorazione. Pertanto l'applicazione del parametro 1.7 valorizza l'attività prestata dai colleghi, e soddisfa quanto rivendicato da RSU e nostra Nota ad accordo anno 2015, ovvero non cadere nel rischio di cottimizzare le lavorazioni (contare il numero di pratiche lavorate).

Detto ciò, è tuttavia doveroso sottolineare l'assenza di risorse aggiuntive destinate a valorizzare lo sforzo prestato dal personale, promesse a più riprese dall'Amministrazione centrale.

Non cumulabilità indennità: è confermata anche per quest'anno la non cumulabilità tra indennità e incarichi di responsabilità ex artt. 17 e 18 CCNI.

Distribuzione dei Residui 2016-2017: l'importo residuo dei budget di ufficio verrà ripartito come compenso aggiuntivo rapportato al totale degli importi corrispondenti a ciascun dipendente; per ciascun lavoratore verrà quindi calcolata sulla base di tali importi, una quota oraria che verrà maggiorata in misura inversamente proporzionale alla sua entità, al fine di ottenere un riequilibrio tra gli importi più elevati e quelli più bassi. Inoltre con i residui non saranno distribuite premialità decise arbitrariamente dall'amministrazione.

Gravi patologie: gli accordi per le annualità 2014-2015 avevano destinato a titolo simbolico alcune somme, destinate a compensare la minor quota di premio collegato alla performance individuale del personale assente per gravi patologie. Gli accordi anno 2016-2017 non comprendono misure analoghe. Tale scelta era difatti eccezionale, volta a sensibilizzare i tavoli nazionali in merito ad una vera soluzione del problema. Ad oggi tali lavoratori non vedono tutelata la propria posizione, in totale dimenticanza dei vertici nazionali.

Congedo dei genitori: il congedo dei genitori, nella nuova stesura inserita nell'art. 44 del CCNL Funzioni Centrali, periodo 2016-2018, assume una rilevanza retributiva, ai fini del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, differente rispetto al passato. Dalla lettura del vigente contratto, si ritiene che a chi usufruisce del periodo di astensione

facoltativa dal lavoro per maternità, primi trenta giorni, art. 32, c. 1, D. Lgs. n. 151/2001, e del periodo di congedo per malattia figlio, art. 47, D. Lgs. n. 151/2001 (trenta giorni), spettino oltre all'intera retribuzione fissa mensile, comprensiva dell'indennità di agenzia e dell'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 28 anche i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa. La RSU ha chiesto con forza il riconoscimento di tale trattamento giuridico-economico, scontrandosi con l'opposizione della parte pubblica; la quale rivendicava l'assenza di specifiche disposizioni integrative, unitamente al mancato recepimento di tali aspetti negli accordi nazionali sui Fondi 2016-2017.

Sull'argomento evidenziamo come già in data 24/06/2019, e con sollecito del 24/07/2019, come USB abbiamo chiesto alla DR Piemonte di rispettare il dettato contrattuale, e dare indicazioni conseguenti a tutte le DP. Ad oggi, tutto tace.

Riteniamo pertanto gravi i silenzi della DR e l'assenza di un adeguamento al dettato contrattuale da parte dell'amministrazione. Bisognerebbe invece riflettere sulle responsabilità di quelle OO.SS. che, firmatarie di un CCNL complessivamente peggiorativo, non esigono nelle trattative nazionali sui Fondi il recepimento di un singolo articolo contrattuale favorevole. Salvo poi, a livello locale, inscenare la farsa dell'indignazione.

* * *

In conclusione, tolte alcune note dolenti, riteniamo che gli accordi FPSRUP 2016-2017 soddisfino principi di democrazia economica (no alla cumulabilità tra indennità e incarichi art.17 e 18, nessuna premialità arbitraria, lavorazioni VD non cottimizzate, distribuzione del residuo con proporzionalità inversa) che da anni sosteniamo in tutte le sedi e che, oggi più che mai, riteniamo doveroso affermare e difendere. Tali principi rigettano la propaganda meritocratica, ovvero l'idea di un Fondo utilizzato dall'amministrazione come leva per creare corsie differenziate tra i lavoratori, tra una minoranza fedele e privilegiata da premiare e una maggioranza verso cui scatenare la competizione al ribasso del tutti contro tutti.