



Entrate - Fondo di sede 2019 Uffici Centrali: come prima, peggio di prima. Per USB non ci sono le condizioni per firmare l'accordo!



Roma, 14/03/2022

Ad aprile verrà corrisposto il salario accessorio relativo al fondo di sede 2019 degli uffici centrali.

E' questa l'unica notizia in merito ad una trattativa, se così può definirsi, avviata con estremo ritardo (siamo l'ultimo ufficio d'Italia ad aver contrattato il fondo di sede), effettuata con una documentazione assolutamente insufficiente per ricostruire la direzione delle somme attribuite e quindi ridurre i rischi di eventuali errori (ci sono stati forniti solo dati aggregati) e, di fatto, senza alcuna discussione o confronto che possa definirsi tale, se non per respingere qualche insostenibile proposta che al tavolo l'amministrazione non fa mai mancare...

Per il resto l'accordo è la fotocopia rispetto a quanto oramai si fa da anni, con addirittura qualche peggioramento per quanto attiene la ripartizione del residuo del fondo di sede e il consueto aumento del numero dei turni.

Risultato: chi ha firmato l'accordo lo ha fatto, quindi, rinunciando a quella funzione di controllo e verifica che un sindacato e in generale i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero

sempre svolgere.

Nel dettaglio:

Non cumulabilità delle indennità: la documentazione prodotta dalla parte datoriale, basata per lo più su dati aggregati, non ha consentito di verificare la corretta applicazione del divieto di cumulo delle indennità, con particolare riferimento a quelle tra indennità di verifica e incarichi di responsabilità ex. artt. 17 e 18 CCNI: in relazione a quest'ultimo punto USB ritiene da sempre che chi è titolare di incarichi e quindi ha già ricevuto l'indennità onnicomprensiva di funzione prelevata a monte dal fondo di tutto il personale, non dovrebbe percepire altre indennità (per esempio quella di verifica). Ciò al fine di scongiurare una doppia erosione delle risorse da distribuire. Ma evidentemente per tutte le altre sigle sindacali questo non è un problema....

Questione turni: le risorse per il pagamento di questa posta hanno raggiunto livelli impressionanti e in costante aumento di anno in anno: per l'annualità oggetto della trattativa (il 2019) siamo arrivati a 9353 turni (nel 2016 erano 7.791) con un impatto sul fondo di tutto il personale pari a oltre 255.000 euro.

Beninteso i turni devono essere pagati (ci mancherebbe!), ma il ricorso sempre maggiore a questo istituto fa sorgere il naturale dubbio sulle reali esigenze organizzative che ne giustificano l'utilizzo. Il risultato è che una cifra abnorme verrà sottratta dal fondo di tutto il personale e l'amministrazione pagherà con soldi nostri l'organizzazione del lavoro decisa unilateralmente. Anche qui le informative arrivano, quando arrivano, a cose fatte, 2-3 anni dopo l'effettuazione delle prestazioni.

Ricordiamo a tutti che nel lontano 2011 negli uffici centrali, proprio per contingentare l'uso e abuso dell'istituto del turno, fu siglato un accordo che fissava a 6.800 il tetto massimo di turni annuali. Evidentemente le altre sigle hanno rimosso quell'accordo, da loro stesso siglato, e così siamo arrivati a superare quel tetto di circa un 40 percento!

Residuo fondo di sede: e qui il capolavoro...

L'USB sostiene da tempo che il residuo del fondo di sede che negli uffici centrali, a differenza degli uffici operativi, costituisce una somma considerevole (circa 700.000 euro), dovrebbe servire per tentare almeno di riequilibrare la differenziazione tra gli emolumenti. Che è bene precisare è notevole da collega a collega.

Negli accordi degli anni precedenti eravamo riusciti perlomeno a contenere al 30 percento la percentuale del residuo del fondo di sede da pagare con i criteri della produttività individuale: in questo accordo quella percentuale schizza al 50 percento, esasperando, quindi, le sperequazioni nella distribuzione del fondo!

Pertanto la suddivisione sarà così strutturata:

un 50 per cento del residuo del fondo sarà corrisposto in base ai criteri della produttività collettiva (quindi con un differente parametro d'area a secondo dell'inquadramento in I, II o III area);

l'altro 50 per cento con i criteri della produttività individuale, ovvero sulla base dei coefficienti corrispondenti alla tipologia di attività svolta (coefficienti da 1.3 a 1.7) e in base alle ore effettivamente prestate comprehensive, quindi, dello straordinario.

Ed è su quest'ultimo punto che si concentrano le maggiori criticità di questo accordo per 2 ragioni semplicissime:

1. i criteri della produttività individuale (già distribuita a stralcio nei mesi precedenti) vengono inspiegabilmente replicati anche nella distribuzione del residuo del fondo di sede riproducendo, quindi, le differenziazioni legate alla tipologia di attività svolta (coefficienti da 1,3 a 1.7);
2. considerato che la produttività individuale si conteggia sulle ore effettivamente prestate, in questa maniera lo straordinario viene pagato per ben due volte.

E sappiamo bene che la distribuzione delle ore di straordinario varia sensibilmente da direzione a direzione e da ufficio ad ufficio e che chi non ha effettuato straordinario non può essere doppiamente danneggiato.

Come al solito chi ha siglato l'accordo racconterà che grazie alla loro firma verranno corrisposti i soldi. Ma il punto non è la corresponsione di quegli emolumenti che ovviamente ci spettano ed in ogni caso sarebbero stati corrisposti, ma le modalità con le quali vengono distribuiti.

E certamente agli uffici centrali si è persa l'ennesima occasione per farlo in trasparenza e per perequare le incredibili differenze retributive tra collega e collega.

USB Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali Uffici Centrali

