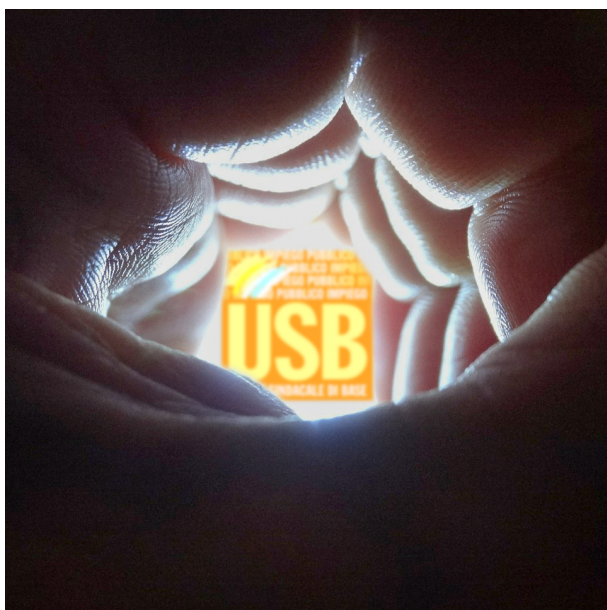




Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali

Entrate - FPS 2016 E 2017 UFFICI CENTRALI: POCHI,
MALEDETTI E PURE IN RITARDO!



Roma, 13/10/2019

**OPACITA' DEI DATI AGGREGATI E
CRITERI DI DISTRIBUZIONE NON
CONDIVISIBILI.**

**LE RSU USB NON FIRMANO
L'ACCORDO.**

L'impossibilità di verificare compiutamente la corretta applicazione del divieto di cumulo delle indennità, le forti criticità presenti nelle modalità di consuntivazione e comunicazione

della quota di produttività individuale, il mancato riconoscimento della rilevanza retributiva dell'articolo 44 del CCNL relativo al congedo dei genitori, la questione turni e l'esclusione dalla ripartizione del residuo del fondo di sede di alcune forme di assenza meritevoli di tutela giuridica ed economica.

Sono questi i principali motivi di dissenso che non hanno consentito all'Unione Sindacale di Base di condividere i contenuti dell'accordo sulla ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, anni 2016-2017, al termine di una trattativa (se così la possiamo definire...) la cui durata (un'ora) è stata inversamente proporzionale al ritardo con cui percepiremo le somme (3 anni!!).

Prima di entrare nel merito dei punti di caduta dell'accordo, precisiamo subito che la carenza della documentazione fornita dall'Agenzia ed accettata dai firmatari dell'accordo, non è una questione formale ma attiene alla sostanza.

L'accesso pieno alle informazioni è elemento essenziale per verificare se i criteri di ripartizione e distribuzione dei compensi accessori siano stati rispettati, consentire di poter ricostruire la direzione delle somme attribuite e ridurre i rischi di eventuali errori.

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

Quota di “*produttività individuale*”: si tratta della produttività calcolata sulla base delle ore di lavoro effettuate, straordinario compreso, attraverso le linee di attività assegnate e i coefficienti ad esse attribuite dall'accordo nazionale. Questa quota di salario accessorio, che da qualche anno viene pagata a parte, è stata completamente stralciata dall'accordo, poiché secondo Agenzia e le organizzazioni sindacali firmatarie non è contrattabile. L'unico dato aggregato reso disponibile è quello delle ore lavorate per singola

Direzione Centrale e della relativa quota di risorse ad essa assegnate. Il principio di trasparenza e l'obbligo informativo si realizzerebbe, sempre secondo Agenzia e OO.SS. firmatarie, esclusivamente con la comunicazione al dipendente (due o tre anni dopo l'effettuazione delle prestazioni) delle ore lavorate e dell'attribuzione della attività svolta nei processi di lavoro.

Da anni ribadiamo che questa criticità temporale nell'acquisizione, da parte del lavoratore, delle informazioni sui processi lavorativi può e deve essere superata, creando apposite modalità di collegamento nei sistemi di consuntivazione tra i processi in uso negli applicativi ai fini gestionali, che sono già disponibili in tempo reale, e quelli indicati negli accordi sindacali per la liquidazione del compenso. E' una misura necessaria per rendere trasparente il processo di attribuzione delle attività lavorative che impatta sulla retribuzione di risultato del personale, e che in quanto tale è materia che non può essere considerata nella disponibilità unilaterale dell'Agenzia.

Non cumulabilità delle indennità: la documentazione prodotta dalla parte datoriale, basata per lo più su dati aggregati, non ha consentito di verificare compiutamente la corretta applicazione del divieto di cumulo delle indennità, con particolare riferimento a quelle tra indennità di verifica (su cui non è stata fornita alcuna informativa in ordine alle modalità di consuntivazione e al numero dei destinatari) e incarichi di responsabilità ex. artt. 17 e 18 CCNI e tra indennità di turno e lavoro straordinario.

Questione turni: le risorse per il pagamento di questa posta hanno raggiunto livelli molto elevati (poco meno di 200 mila euro per anno a fronte di 7.791 turni effettuati nel 2016, e 7.946 turni nel 2017). Superato abbondantemente il tetto massimo dei 6.800 turni annuali previsto dall'accordo sindacale del 2011 (che non abbiamo sottoscritto) che ha di fatto consegnato la materia alle scelte unilaterali dell'Agenzia. Anche qui le informative arrivano, quando arrivano, a cose fatte, 2-3 anni dopo l'effettuazione delle prestazioni. Tutti fanno finta di dimenticarsi di quanto contenuto nell'accordo stesso laddove è previsto che *"le informazioni relative al personale turnista sono tempestivamente comunicate alla RSU ... la RSU viene informata in merito ai turni riconosciuti"*. USB ritiene che questa quota rilevante di risorse, che attualmente ricade sul salario accessorio di tutto il personale, debba essere posta a carico dell'Agenzia.

Il solito copione: l'Agenzia decide unilateralmente l'organizzazione del lavoro, tutte le altre sigle sindacali accettano senza colpo ferire e i lavoratori la pagano con le proprie risorse.

Mancata applicazione dell'art. 44 CCNL: il congedo dei genitori, nella nuova stesura inserita nel citato articolo assume una rilevanza retributiva, ai fini del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse

umane e per la produttività, differente rispetto al passato.

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), spetta 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. L' USB ha chiesto il riconoscimento di tale trattamento giuridico-economico, ma la parte pubblica non ha ritenuto accogliere la richiesta, in ragione del mancato recepimento della norma negli accordi nazionali sui Fondi 2016-2017, né le stesse oo.ss. firmatarie del CCNL, hanno sostenuto, nel tavolo locale il recepimento della disposizione contrattuale.

Residuo del fondo di sede: riteniamo da tempo che i fondi di produttività debbano essere utilizzati prioritariamente per la tenuta delle retribuzione di tutto il personale, e non come leva per creare corsie differenziate tra i lavoratori scatenando una insana competizione al ribasso mentre gli importi dei fondi diminuiscono di anno in anno.

Ci siamo altresì battuti per contrastare l'assunto, ormai cristallizzato dagli accordi nazionali, che assimila il compenso incentivante più a un compenso di natura indennitaria legato alla presenza in servizio che a una premialità collegata al raggiungimento di obiettivi assegnati e consuntivati all'ufficio di propria appartenenza, che esclude di fatto dalla remunerazione alcune assenze meritevoli invece di tutela giuridica ed economica: assenze per congedi maternità e paternità, permessi ex art. 33, comma 6, Legge n. 104/92, ricoveri ospedalieri e day hospital, malattie causa servizio e ricovero ospedaliero, infortuni sul lavoro, gravi patologie, ecc..

In buona sostanza, riteniamo che la presenza o assenza in servizio non possono che avere una incidenza neutra, fatta eccezione per quella parte di compenso individuale considerato di natura indennitaria e/o in caso di lunghe assenze non correlate alla retribuzione (aspettative, assenze ingiustificate, permessi non retribuiti, etc) che possono determinare oggettivi maggiori carichi di lavoro sui colleghi dell'ufficio.

Rimarchiamo, pertanto, il nostro dissenso sui criteri di ripartizione del residuo del fondo di sede, specificatamente alla parte di residuo ripartita secondo i criteri della “produttività individuale” (pari al 30% del residuo), per i quali nel computo viene nuovamente conteggiato lo “straordinario”, mentre gli istituti contrattuali sopra indicati negli accordi relativi agli anni 2011, 2012 e 2013, computati quali presenze in servizio, vengono disconosciuti.

Una considerazione finale: gli utilizzi impropri e i continui tagli dei fondi aziendali, le modalità di finanziamento lunghe e ferraginose sono le “leve” utilizzate per rendere digeribile qualsiasi accordo. E' proprio questa logica che dobbiamo ribaltare se vogliamo invertire un trend che da anni sta impoverendo le nostre retribuzioni e allarga sempre più la forbice retributiva tra chi sta in basso e chi sta in alto

USB Uffici Centrali

