Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali

Friuli Venezia Giulia - Entrate, trattative per la ripartizione dei Fondi 2016 e 2017

Udine, 26/09/2019

Il 18 settembre scorso si sono concluse le trattative per la ripartizione del Fondo di sede 2016 e 2017 per il personale della DP di Udine e siglati i relativi accordi dalle altre OO.SS. e dalla RSU con un voto a maggioranza.

USB ha partecipato al tavolo attraverso

le proprie RSU sostenendo proposte basate su principi di solidarietà e cooperazione tra colleghi. Tali proposte si discostano da quelle avanzate dall’amministrazione e sostenute dalle altre OO.SS., che mettono in concorrenza i colleghi, peraltro, su criteri sempre poco trasparenti e opinabili.

Pensiamo, infatti, che il Fondo, costituito con risorse di tutti i lavoratori, debba coinvolgere, anche nella sua ripartizione, tutti i lavoratori, evitando meccanismi divisivi basati su rilevazioni numeriche o premialità arbitrarie.

Sintetizziamo le fasi della trattativa evidenziando il nostro punto di vista.

Doppie indennità

E’ stato confermato, anche per il 2016 e 2017, il principio proposto da USB nelle trattative precedenti, di non avallare le cosiddette “doppie indennità”, ossia il riconoscimento di un’indennità a chi già ne ha percepita una onnicomprensiva, legata al ruolo di capo team o di coordinatore.

I tagli alle risorse

Il primo dato lampante, per entrambi gli anni, è stata la pesante diminuzione delle risorse determinata sia dal continuo depauperamento del fondo da parte dell’Agenzia per remunerare P.O. e I.R., che dai pesantissimi tagli subiti rispetto alle risorse iniziali, contro i quali USB ha chiamato i lavoratori a

mobilitarsi in varie occasioni già un anno fa, rivendicazioni culminate nello sciopero del 12 aprile scorso.

Non solo le somme del fondo di produttività, infatti, sono sensibilmente diminuite rispetto agli anni precedenti, ma anche quelle per la produttività individuale sono state drasticamente ridotte, fino al punto che per i lavoratori dell'ex Agenzia del Territorio, sono risultate insufficienti per il 2016 (corrispondenti al 91,5% delle somme necessarie) e appena sufficienti per il 2017, con la conseguenza che le somme residuali sono state, per la prima volta, drammaticamente azzerate.

Come USB ci preme sottolineare questo aspetto, non solo per le

battaglie che da sempre la nostra O.S. ha speso in difesa del fondo dei lavoratori, ma anche perché, presso la D.P. di Udine, la mancanza di risorse ha mortificato un'iniziativa che aveva l'intento di dare un sostegno a situazioni personali di alcuni lavoratori con problematiche di salute gravi. Ciò nelle veci di accordi nazionali che, a nostro avviso, dovrebbero prevedere un sostegno a categorie di lavoratori "fragili".

In particolare ci riferiamo alla proposta di attingere dal Residuo fondo di sede risorse da destinare ad un contributo di solidarietà nei confronti di colleghi che, nei due anni oggetto di trattativa, erano stati lungamente assenti per sottoporsi a terapie salva vita, tema proposto per

la prima volta alla D.P. di Udine attraverso la RSU, su input dei rappresentanti USB. Nonostante la proposta sia stata apprezzata ed appoggiata dall'unanimità del tavolo, non ha potuto trovare riscontro di fatto perché i lavoratori con tali requisiti appartenevano all'Area dell'ex Territorio le cui somme residue, come già detto, erano inesistenti. Per il 2017, difficile la scelta di rinunciare ad assegnare il contributo di solidarietà ad un lavoratore/trice dell'Agenzia Entrate, per evitare una disparità di trattamento tra i lavoratori delle Entrate e quelli dell'ex Territorio.

Congedo dei genitori

Prima di riunirci con gli altri componenti RSU per delineare le linee

guida da portare in trattativa, la nostra O.S. ha evidenziato, con un comunicato divulgato ai lavoratori della DP di Udine, che, nella nuova stesura dell'articolo 44 del CCNL – FC per il triennio 2016-2018, differentemente dal passato, assume una rilevanza retributiva, ai fini del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, 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 fino al terzo anno di età).

Molti i giovani colleghi che, su segnalazione di USB, hanno fatto

richiesta all’amministrazione di vedersi riconosciute, nel conteggio del compenso accessorio, le ore di congedo parentale previste dall’articolo 44 del CCNL – FC.

Al tavolo di trattativa su questa tematica, portata al centro dell’attenzione unicamente dalla RSU su impulso dei propri rappresentanti USB, vi è stato un ingiustificato silenzio da parte delle OOSS firmatarie del contratto e degli accordi nazionali per la distribuzione del fondo per gli anni 2016 e 2017 che sul punto si sono limitate a dichiarare che quello non era il tavolo nel quale affrontare la tematica.

Il risultato è che, chi “a monte” doveva far valere un diritto previsto dal

contratto si è “dimenticato” di includerlo nell’accordo, e chi “a valle”, in sede di contrattazione decentrata, poteva proporre soluzioni per colmare la grave lacuna, ha scantonato il problema, limitandosi a richiamare che le competenze spettavano al tavolo di trattativa nazionale.

Ci chiediamo a questo punto: chi restituirà le somme negate a questi lavoratori?

Residuo fondo di sede.

Come anticipato, non abbiamo appoggiato la proposta di parte pubblica per la distribuzione del fondo

su base “premiale”, data l’arbitrarietà dei criteri proposti.

Le risorse residue, ridotte a poca cosa, sono state oggetto di numerose incongruenze, sottolineate a turno da tutti gli attori presenti al tavolo che abbiano voluto inserirsi in questa tipologia di trattativa. Nonostante la contrattazione sostenesse la linea “dei premi individuali” sono stati più volte evidenziati i limiti dei criteri adottati per valorizzare alcune attività piuttosto che altre.

Le segnalazioni dipendono, infatti, dalla mera “sensibilità” di ogni singolo coordinatore, senza alcuna fissazione “a monte” di criteri oggettivi idonei a permettere a tutti i colleghi di poter ambire a tali attività premianti. Ci

sembra inoltre che, in alcuni casi, l’attività “premiata” sostituisca quella ordinaria con la conseguenza che il carico di lavoro trasferito ad altro lavoratore non venga a quest’ultimo riconosciuto.

La nostra proposta, al tavolo delle RSU, suggeriva una distribuzione delle somme tra tutti i lavoratori, con correttivi che andassero a ridurre il divario tra gli importi più elevati e quelli più bassi. Crediamo che questa proposta, al di fuori di valutazioni arbitrarie e soggettive, avrebbe avuto il merito di riconoscere lo sforzo profuso da ciascun lavoratore per il raggiungimento di obiettivi, ogni anno più sfidanti, e di evitare la mortificazione di coloro che, pur

avendo lavorato con impegno e spirito di squadra, nella squadra “a conti fatti” non sono stati inclusi.