



Sicilia - Entrate, a Messina si trova l'accordo sul fondo: finalmente cade il tabù sulle doppie indennità



Messina, 22/02/2021

Un **corpo a corpo** tra parte dei sindacati e della RSU e Amministrazione durato mesi e che solo al quinto incontro e con l'arrivo del neo Direttore ha finalmente trovato una conclusione, sancendo la caduta, al momento parziale, di un principio di iniquità che USB ha sempre combattuto.

Le risorse destinate al "Fondo risorse decentrate" subiscono, ormai da diversi anni, pesantissimi tagli: dagli originari 540 milioni stanziati per il 2018, il taglio operato "a monte" ne ha sottratto 80 milioni per norma di legge e la somma così decurtata è stata ulteriormente ridotta di tutti gli importi necessari a corrispondere le indennità di posizione agli articoli 17 e 18 (capi area e capi team). La riduzione delle somme avviene già a monte attraverso l'Accordo nazionale ove è previsto *"che le risorse del fondo per l'anno 2018 sono ridotte delle somme già erogate per (...) la spesa per le posizioni organizzative e professionali e per gli incarichi di responsabilità"*. Ciò significa che la quota di salario accessorio che arriva a "valle" al personale, nei vari uffici sul territorio, e sui quali si incentrano le trattative territoriali, sono già depurate "a monte" dal prelievo per remunerare capi team e capi area.

La gravissima situazione venutasi a creare in quasi tutte le DP della Sicilia, tra cui Messina, dove si è verificato un disavanzo e sfioramento del *budget* di sede, ha determinato la mancanza di un residuo da contrattare, comportando l'ennesimo allargamento della forbice retributiva per cui a fronte di pochi "fortunati" la stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori rimane fuori da qualsivoglia indennità.

Come USB da sempre sosteniamo che le posizioni di responsabilità andrebbero pagate con risorse dell'Agenzia e non con somme destinate alle lavoratrici e ai lavoratori e, nel corso degli anni, abbiamo sempre ribadito l'esclusione della cosiddetta doppia indennità ai capi team e capi area. Non si tratta di valutare se le giornate da remunerare ai capi team con il Fondo dei lavoratori siano poche o tante, argomento spesso rimpallato ai tavoli di contrattazione e oggetto di mistificazione dai sindacati che si appellano (a fisarmonica) ai dogmi giuridici e presagiscono ricorsi (!), ma di ritenere che durante lo svolgimento delle attività di sportello e/o di verifica o di udienza *et cetera* vengono meno le funzioni di coordinamento del "gruppo lavoro": in quel momento non si può essere il punto di riferimento per i colleghi e pertanto l'indennità dovrebbe essere solo una. Il fenomeno delle doppie indennità rappresenta una concentrazione di risorse che mal si concilia con il principio dell'equità economica, principio da garantire a tutto il personale.

Non solo. Sin dallo scorso novembre USB si è fatta parte attiva per chiedere un contributo di solidarietà a POER e Direttori, necessario ai fini di una maggiore equità che andasse a temperare l'allargamento della forbice retributiva con la base dei lavoratori, che, magari, a causa della pandemia, si sono trovati catapultati in una situazione di mono reddito familiare a causa di licenziamenti o Cassa integrazione.

A conferma della piena legittimità degli accordi e soprattutto della piena agibilità delle prerogative sindacali che delineano a livello territoriale il principio del non cumulo si sono portati all'attenzione del tavolo messinese non solo gli accordi di Torino e di Cuneo precedentemente citati ma anche di Udine, ove è previsto un tetto in percentuale delle indennità.

La proposta fatta in via mediata insieme ad alcune organizzazioni sindacali mirava in *primis* a mettere in discussione questo principio inscalfibile e dare consequenzialità a una discussione che per troppi anni alla DP di Messina è stata annunciata (i verbali sindacali lo possono testimoniare) ma sinora mai realizzata.

Durante la trattativa USB non ha mai fatto un passo indietro e ha sempre chiesto trasparenza sui dati, sui prospetti, sui nomi da premiare, sugli atti dispositivi, con la profonda consapevolezza che **quando si tratta di soldi pubblici non c'è privacy che tenga**. Non a caso, all'ultimo incontro, abbiamo chiesto che oltre al verbale venissero ritrasmessi a tutto il tavolo sindacale anche i prospetti con i ricalcoli alla luce del nuovo accordo.

Ci dispiace che l'*empasse* nata al tavolo abbia comportato un ritardo nell'erogazione delle somme ma rimandare le battaglie significa anche rimandare le soluzioni e la presa di

consapevolezza delle criticità.

A margine dell'incontro lo stesso Direttore ha annunciato l'adozione di correttivi organizzativi importanti, a conferma che gli aspetti organizzativi possono creare effetti distorsivi con riflessi anche sulla produttività da riconoscere ed erogare.

Noi abbiamo ribadito la necessità di adottare principi di rotazione, principi di oggettività (il riferimento agli atti formali e al *budget* per i gestori di rete è stato posto a più riprese) e principi di benessere organizzativo (si pensi al tema della continua parcellizzazione del personale in varie attività)

In relazione all'**accordo sul Lavoro agile e temi connessi alla sicurezza** USB ha chiesto se fosse possibile chiedere una modifica dell'accordo che a suo tempo decise di non firmare e che nel frattempo è scaduto e successivamente oggetto di proroga unilaterale a livello centrale. Parte pubblica si è mostrata aperta al confronto e per questo abbiamo mandato subito una nota (la sesta su questi temi a Messina) con richieste specifiche sia in materia di lavoro agile che di sicurezza.

Abbiamo ribadito, oltre a tutta una serie di richieste che troverete nella nota allegata, la necessità di dotarsi di un protocollo per i casi di positività in ufficio, lo *screening* volontario dei tamponi e la dotazione di mascherine FFP2 per chi lavora in presenza, nonché chiesto il rimborso per chi le ha già acquistate.

In tutto questo, oltre all'ARAN anche il CUG ci ha dato ragione sul problema della mancata parità normativa e retributiva tra lavoro in presenza e lavoro agile e su questo la USB ha tutte le intenzioni di far valere i diritti in ogni sede, ivi compresa quella giudiziaria.

L'emergenza non può trasformare il lavoro agile in un modello lavorativo che istituzionalizza la disparità giuridica e consegna al passato diritti acquisiti e di rango superiore (cura, salute, studio, sicurezza, etc etc) e salariali.

USB PI Agenzie Fiscali Sicilia

