



Sicilia – Entrate, fondo alla DP di Palermo: basta coi meritevoli, idea solidaristica delle risorse e via il tabù sulle indennità per le posizioni organizzative. Era ora!



Palermo, 22/11/2021

Si è svolto in data 19 novembre l'incontro sul fondo alla DP di Palermo.

Il Direttore ha esordito chiedendo di fare un accordo simile a quello dello scorso anno.

Come USB abbiamo immediatamente posto la **pregiudiziale sulla mancata informativa** (dati, prospetti, atti dispositivi, proposta di parte pubblica) chiesta anche in vista dell'incontro. USB l'anno scorso al tavolo non c'era (le convocazioni per il fondo sono spesso fatte non solo all'ultimo secondo ma anche in contemporanea con altre DP) e quindi al problema della trasparenza e di non firmare accordi al buio si è posto per noi anche il problema di superare quello che a tutti gli effetti sarebbe stato un puro atto di fede (!).

Nell'attesa di ricevere il materiale, poi arrivato durante la giornata, abbiamo posto una serie di questioni e fatto proposte che cerchiamo di sintetizzare:

No alle premialità individuali:

USB è contraria alle premialità individuali proposte dall'amministrazione, indicando invece l'utilizzazione del residuo fondo di sede come elemento perequativo per remunerare coloro che non hanno goduto di alcuna altra indennità. Vogliamo evitare valutazioni soggettive e opinabili, spesso sostenute da motivazioni generiche non condivisibili, che non fanno altro che creare malumori e tensioni tra il personale, dall'altra privilegiare l'individuazione di criteri e progetti che includano una platea di lavoratori il più ampia possibile cui distribuire le risorse disponibili.

Quello che vogliamo evitare è che parte datoriale possa arrivare persino ad avere governo dei fondi del Personale, così da asservirlo come leva per operare ulteriori pressioni o ulteriore argomento per servire i soliti obiettivi a tutti i costi e con buona pace degli organici all'osso.

Principio perequativo e riconoscimento specifiche responsabilità per il personale di I e II area senza alcuna indennità:

A sostegno del principio perequativo abbiamo proposto di **remunerare la professionalità disconosciuta sia giuridicamente che economicamente al personale che appartiene alla prima e alla seconda area** che, nella corresponsione della produttività individuale, spesso viene mortificato con l'attribuzione di coefficienti più bassi seppure spesso si veda investito di responsabilità superiori a quelle che competerebbero. Questo personale spesso si ritrova ad avere deleghe di firma, svolge mansioni superiori e sappiamo che l'AE riconosce loro la professionalità solo dopo concorso e solo a quelli che hanno la laurea, mentre utilizza le loro mansioni superiori senza riconoscere nulla. Abbiamo, dunque, posto il problema del mansionismo che sulla I e II area si pone in maniera lampante ma che andrebbe indagato come fenomeno in tutte le aree.

Principio equità redistributiva dovuta a carenza organico strutturale:

Solo alla DP Di Palermo si è passati da 501 unità a 354 in 4 anni con un saldo negativo di 147 unità: una DP dalla **cronica carenza di organico** in cui la tenuta è garantita da uno sforzo in sé eccezionale da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

USB richiede una **forma di redistribuzione equitativa quanto più ampia possibile** in quanto tutte e tutti partecipano, in base alle proprie capacità, competenze e assegnazioni agli obiettivi generali dell'Ufficio che ricordiamo non possono essere solo di tipo quantitativo. Con quest'ottica di perequazione e solidaristica USB ha proposto l'Assegnazione del residuo fondo ai dipendenti con presenza giornaliera superiore al 50 % con riduzione del 50 % della quota per i dipendenti che già percepiscono indennità varie con importo superiore a 100 euro.

Principio di rotazione:

Ove si facesse riferimento a progetti le attività premiate non dovrebbero mai ripetersi negli anni perchè questo comporterebbe una **concentrazione di risorse su pochi e sempre gli stessi**;

Principio di democrazia economica: no al cumulo delle indennità e al cumulo tra indennità e incarichi di responsabilità

Come USB da sempre sosteniamo che le posizioni di responsabilità, per le quali a monte sono già previsti emolumenti finanziati con il fondo di tutto il personale, 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. **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 a caso, nel 2021, quando sono stati chiusi i rubinetti per pagare le posizioni è calata la scure dei tagli lineari con gli effetti di spezzatino e parcellizzazione del personale che ben si conoscono e che abbiamo subito denunciato;

Dopo un'accesa discussione **si è arrivati a una sintesi** che ci ha portato a firmare un accordo che per quest'anno finalmente **elimina l'idea di un fondo che attraverso la categoria dei meritevoli legittima una leva per creare corsie differenziate tra i lavoratori. Al contrario con questo accordo viene salvaguardata un'idea solidaristica di ripartizione delle risorse economiche, valorizzando il ruolo sociale del Lavoro svolto da tutto il personale.**

In relazione alle indennità per i **titolari di posizioni organizzative** avrebbe potuto farsi molto di più visto che il divieto di cumulo è previsto solo per le somme del residuo e non per tutte le indennità come chiedeva USB ma riteniamo che iniziare a rompere il tabù sulla questione sia un passo importante.

Sulle I e II aree si è persa un'occasione e diverse sigle avevano anche appoggiato la nostra idea. Riteniamo tale proposta importante non solo per dare un segnale di gratitudine tangibile ma anche perchè le "*specifiche responsabilità*" di cui parla l'Accordo nazionale sono un dato di fatto quando ci sono colleghe e colleghi che si fanno carico della tenuta istituzionale, svolgendo di fatto mansioni superiori, senza l'adeguato riconoscimento retributivo e di inquadramento professionale. La tendenza dell'Amministrazione e più in generale dei tavoli governativi è quella di andare verso un sistema delle competenze e delle professionalità e USB avrebbe voluto, **attraverso un utilizzo perequativo del fondo,** dare **un segnale forte a queste colleghe e colleghi che hanno garantito la tenuta degli Uffici e che oggi sembrano dimenticati.**

Allighiamo per trasparenza la nota USB di accompagnamento all'Accordo

USB PI Agenzie Fiscali Sicilia

