

Sicilia – Entrate, Fondo Risorse Decentrate: alla DP di Messina si sacrifica l'accordo sull'altare delle doppie indennità



Messina, 07/12/2020

Presso la DP di Messina sono stati discussi i criteri di ripartizione della quota di Fondo Risorse Decentrate 2018 attribuito alla Direzione Provinciale (Fondo di sede).

Una convocazione che si è protratta in tre incontri e che si è conclusa con un muro contro muro tra parte sindacale (non unanime) e parte pubblica che ha portato alla mancata firma dell'accordo nei tempi di scadenza imposti.

Mai come quest'anno la **drastica diminuzione delle somme** si è manifestata in tutta la sua dimensione di iniquità. Le ragioni sono essenzialmente due.

La prima ragione è che, in virtù delle disposizioni di legge, il fondo subisce ogni anno tagli sempre maggiori (il fondo 2018, pari a circa 540 milioni di euro, ha subito un taglio di quasi 80 milioni di euro, somme che rimangono nel bilancio dell'Agenzia ma che non vengono distribuiti alle Lavoratrici e ai Lavoratori).

La seconda ragione è che, dal 2018 in poi una parte consistente del residuo (il fondo al netto dei tagli ammonta a circa 461 milioni di euro), per la precisione 20.542.059,53, verrà utilizzata per finanziare l'ultima procedura di progressioni economiche. Una parte delle risorse del fondo (20.542.059,53 euro), che fino allo scorso anno venivano distribuite a seguito di accordo sindacale (percepite quindi dai lavoratori all'atto della distribuzione delle risorse del fondo), vengono oggi percepite in busta paga sotto forma di progressione economica. Le risorse sono sempre quelle, cambia soltanto la modalità di erogazione. Ciò che fino a ieri percepiamo sotto forma di acconto-saldo adesso lo percepiamo direttamente in busta paga.

Per non parlare poi dei circa 14 milioni di euro che ogni anno vengono sottratti al fondo di tutti i Lavoratori per retribuire incarichi di responsabilità e posizioni organizzative.

Grazie all'intervento di USB nell'ambito dell'accordo nazionale sono state evitate comunque alcune storture dovute agli effetti del CCNL di categoria, è stato risolto il problema della valorizzazione dell'attività esterna apertosi a seguito della nota dell'amministrazione di dicembre 2017 in tema di compilazione dei MUV, ed è stata data finalmente copertura economica ai colleghi che si assentano perché sottoposti a terapie salvavita.

Poi ci sta una questione prettamente siciliana e che provoca nella USB non poche riflessioni: **in diverse DP della Sicilia, tra cui MESSINA, non residua fondo di sede per la contrattazione decentrata e si va in disavanzo. Il disavanzo ha due conseguenze.**

- 1. Non rimane nulla da contrattare per il fondo di sede;**
- 2. Le somme in eccesso rispetto al budget (USB le ha chieste senza successo ma dovrebbero essere circa € 5.000) vanno a ridurre proporzionalmente i compensi spettanti al personale fino al raggiungimento dell'importo stanziato (Alla DP di Messina il tetto è € 28.111,47).**

In particolare, il Fondo di sede a disposizione della Direzione Provinciale di Messina ammonta per il 2018 ad € 53.490,00 per Compenso front office, € 482.021,00 per Produttività individuale, € 28.376,62 per budget verifiche e € 28.111,47 per il fondo di sede.

Con il residuo del fondo, come previsto dall'Accordo nazionale, sono state innanzitutto retribuite le figure previste dall'allegato E (gestori di rete, RSPP, gerente, agente contabile, commissioni tributarie ecc...) e il risultato è stato il disavanzo (!) e dunque nulla da contrattare. Rosso fisso.

Tale circostanza ha di fatto comportato 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.

In questo contesto, di stringenza dei tempi e di fondo eroso alla radice manco fosse il pozzo

di san Patrizio, abbiamo, dunque, in premessa posto la questione fondamentale della **trasparenza**: *in primis* USB ha ulteriormente approfondito la richiesta della RSU e chiesto anche prospetti riepilogativi, atti dispositivi e calcolo dell'imputazione delle giornate di funzione in relazione al *budget* della DP.

É stata, inoltre, immediatamente posta sia dalla RSU che da alcune Organizzazioni Sindacali **la questione delle doppie indennità**, ovvero il divieto di cumulo tra le indennità per i titolari di posizioni organizzative.

Questione di **principio equitativo** che poi ha trovato conferma da un'analisi dei dati, da cui si evince la plurima sussistenza di ipotesi di doppia indennità.

USB da sempre sostiene la non cumulabilità per il personale con incarichi e indennità di responsabilità a vario titolo, es. Capo team, coordinatore di sala ecc. Per tali figure, che percepiscono già un'indennità finanziata in parte dal fondo di tutto il personale secondo noi non andrebbe prevista alcuna indennità ulteriore, oltre quella già prevista per la funzione di coordinamento.

Le doppie indennità rappresentano una concentrazione di risorse che mal si concilia con il principio dell'equità economica, principio da garantire a tutto il personale. Gli strumenti "premianti" a disposizione dell'organizzazione del lavoro sono già tanti. 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. Bisogna limitare le troppe differenziazioni di premi/riconoscimenti individuali che generano solo divisione tra i Lavoratori e polemiche inutili tra uffici della stessa Amministrazione.

L'Amministrazione ha tutti i poteri e le risorse per premiare in vario modo e a vario titolo eventuali meriti di singoli funzionari e a tal proposito **dovrebbe iniziare ad aprire il proprio portafoglio non quello di spettanza dei Lavoratori.**

Se un coordinatore svolge attività lavorativa tipicamente di competenza di un funzionario è evidente che ci troviamo nuovamente di fronte alla drammatica carenza degli organici, carenza che non dovrebbe essere invisibilizzata ma piuttosto attenzionata senza indugio dall'Amministrazione di appartenenza nelle sedi competenti.

Sarebbe poi pleonastico ricordare che se un collega si trova a fare attività di *front*, *office*, verifica, partecipazione alle Commissioni Tributarie (per fare solo qualche esempio) in quel momento non sta coordinando il proprio gruppo di lavoro.

Nel corso della discussione e in via puramente mediata, vista la fermezza (assolutamente unica nel panorama siciliano) mostrata sia dalla RSU che da alcune OO.SS nonchè la scelta di parte pubblica di prevedere tale limitazione solo in alcuni casi e ad alcune condizioni (solo per i gestori di rete che fanno f.o. verrà pagata quella più alta in caso di giornata lunga)

USB si è unita alla richiesta transitoria e di mediazione elaborata insieme a UIL, CGIL, FLP e CONFINTESA e che di seguito si riporta:

“Le OO.SS. al solo fine di definire l'accordo nei tempi previsti per una erogazione delle somme, fortemente condizionata dalla farraginosità degli applicativi in uso , nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori propongono:

1) per le indennità di funzione di giornata che venga remunerata quella più alta (per le giornate ove si verifica il cumulo);

2) per gli incarichi di sostituzione di responsabile tale indennità venga riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento della funzione;

3) per quanto riguarda le attività di capo team remunerate per l'incarico di che trattasi e che prestano attività di presenza in udienza, attività di front office, attività di verifica (UT;CONTROLLO;LEGALE, etc) o altro, propongono un tetto massimo da remunerare nei limiti di 50 giornate per l'intero anno.

Chiedono fin da ora un incontro evidenziare le criticità che emergono dall'organizzazione del lavoro”

Nulla da fare, parte pubblica ha continuato a rimanere ferma sulle sue posizioni mentre al tavolo c'è stato anche chi ha accampato violazioni normative e prefigurato contenziosi a difesa dei capi team. Non c'è male...

Anche durante l'ultimo incontro, abbiamo ribadito che 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**”.

A ciò si aggiunga la presenza di **precedenti illustri** visto che da diverso tempo in altre DP italiane sono stati siglati accordi che prevedono la non cumulabilità tra le indennità e gli incarichi di responsabilità ex artt. 17 e 18.

USB ha dunque insistito per la proposta già trasmessa insieme alle OO.SS. UIL, FLP, CGIL e Confintesa, sposata anche dalla RSU, ma declinata in maniera diversa le conclusioni, ovvero che in caso di accoglimento le somme ricavate fossero utilizzate per:

1. La suddivisione al personale che **negli ultimi tre anni non ha ricevuto alcuna indennità;**
2. Compenso aggiuntivo rapportato al totale degli importi corrispondenti a ciascun dipendente, in virtù dei quali verrà calcolata **una quota oraria maggiorata in misura inversamente proporzionale all'indennità, al fine di ottenere un riequilibrio fra gli importi più elevati e quelli più bassi.**

Alla luce della **variabile ricattatoria costituita dalla tempistica di inserimento dei dati e della corresponsione delle somme USB** ha formalmente chiesto, così come già fatto anche da un componente storico della RSU, se sussistessero o meno **motivi di carattere ostativo, a livello tecnico**, per inserire entro il 30 novembre gli importi e dunque **mandare in pagamento le somme che riguardano la parte più cospicua, ovvero il premio collegato alla performance individuale (Allegato C Accordo Nazionale)**

Ha inoltre chiesto al Direttore se fosse disponibile a farsi portavoce di una richiesta di **un contributo di solidarietà (di cui fa un gran parlare la grancassa mediatica ma solo per la base della piramide!) da intendersi riferito a titolari posizioni Dirigenziali e POER. Ciò ai fini della redistribuzione equitative delle risorse alle lavoratrici e ai lavoratori**, stante l'eccezionale situazione di disparità retributiva venutasi a creare in Agenzia, dove, a fronte dell'ultimo incontro a livello centrale dove si parla solo di posizioni organizzative, **tuttora persiste non solo la mancata erogazione dei buoni pasti ma anche il mancato riconoscimento di un rimborso per le spese anticipate e sostenute dalle lavoratrici e lavoratori (utenze, PC, climatizzazione etc.).**

USB ha altresì denunciato che **la tempistica sull'erogazione delle somme assume ormai una variabile ricattatoria che avalla un modello divisivo che premia pochi a scapito di molti con una coperta sempre più risicata e mortifica i reali ambiti della contrattazione collettiva.**

Mai come quest'anno la contrattazione è di fatto un involucro vuoto e chi deve tutelare gli interessi del personale si trova a subire il ricatto della tempistica e della guerra tra poveri.

In relazione alla paventata lesione normativa (!) esposta da parte pubblica e da qualche Organizzazione Sindacale, **USB ha fatto presente che ci si trova nell'ambito della contrattazione collettiva, e dunque del diritto pattizio e citato, visto che si arriva a scomodare la gerarchia delle fonti di legge, l'art. 36 Cost. (retribuzione proporzionata alla quantità e qualità lavoro), l'art. 2087 c.c. (integrita' fisica e personalita' morale dei prestatori di lavoro) e l'art. 2103 cc (mansioni del lavoratore).**

A margine del secondo incontro, in relazione ai **casi COVID in Ufficio** USB ha proposto, come già fatto a ultimo tavolo permanente Direzione Regionale, l'adozione di un protocollo per i casi di positività in Ufficio sulla falsariga di quello lombardo, ove è previsto **un sistema di massima trasparenza (comunicazione a personale, rsu e oo.ss su casi positività in Ufficio, rilevanze tracciamento contatti stretti e loro isolamento, ultima data in Ufficio, sanificazione tempestiva) nel pieno rispetto della privacy.**

In relazione ai rientri USB ha altresì trasmesso una ulteriore nota con richieste sopravvenute alla luce del mutamento normativo e dell'aggravamento del quadro epidemiologico.

Aspettavamo la conclusione dell'accordo sui rientri per elaborare un comunicato finale ma visto che siamo ancora in alto mare rialleghiamo sia la prima che la seconda nota a firma

USB, entrambe trasmesse a tutta la compagine datoriale e sindacale.

USB PI Agenzie Fiscali Sicilia