



Veneto - Entrate, DP di Padova. USB migliora l'accordo, ma non firma



Padova, 23/01/2023

La trattativa al tavolo della DP di Padova si è conclusa in un solo incontro, nel corso del quale le parti intervenute sono state chiamate a stabilire in fretta e furia i criteri di ripartizione di risorse che da tempo non si vedevano così cospicue. Le tematiche proposte al tavolo avrebbero avuto bisogno di un maggiore approfondimento, per un anno così particolare come quello dell'inizio della pandemia, che ha visto stravolgere l'organizzazione del lavoro da un giorno all'altro, che ha richiesto, per ragioni differenti, uno sforzo da parte di tutto il personale.

Al tavolo di trattativa **abbiamo evidenziato un problema di metodo**, legato al fatto che l'Amministrazione non ha fornito i prospetti di calcolo utili a comprendere la ripartizione delle risorse disponibili. Ripartire soldi pubblici di tutti i dipendenti senza avere chiarezza sui dati proposti dall'Amministrazione, **per noi non è accettabile! Firmare un accordo al "buio"** non consente di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori quei principi di equità e trasparenza che il ruolo sindacale richiede e che dovrebbero essere promossi e garantiti, in primo luogo, proprio dall'Amministrazione.

Nel corso della trattativa, l'USB ha proposto che le risorse destinate a remunerare il personale che nel periodo della pandemia aveva prestato assistenza al contribuente, venissero ripartite **applicando un coefficiente diverso tra chi aveva reso quel servizio in**

presenza, accollandosi una maggiore esposizione al rischio di contagio da Covid, rispetto a chi aveva lavorato con le stesse finalità da remoto, valorizzando le giornate lavorate dai primi con un coefficiente più alto rispetto agli altri. Grazie a questa proposta, accolta dalle altre parti sindacali e dall'Amministrazione stessa, il principio è stato applicato, ma il risultato finale elaborato dalla parte pubblica ne ha svilito il senso. La proposta si concretizzava infatti in una maggiore remunerazione di almeno 5 o 6 euro a giornata per coloro che avevano svolto le "attività indifferibili da rendere in presenza" rispetto a coloro che invece lavoravano da remoto. La proposta di USB si è concretizzata nell'accordo finale con la maggiorazione di soli 3 euro a giornata, somma non solo insufficiente ad indennizzare la maggiore esposizione al rischio, ma anche frutto di una decisione presa unilateralmente dall'Amministrazione differente da quanto concordato al tavolo, senza possibilità di replica per poterne chiarire il metodo di calcolo adottato per tale determinazione e le motivazioni di tale riduzione.

Come USB dell'accordo non condividiamo l'inclusione dei **funzionari con incarico di responsabilità ex art. 18 CCNI nella distribuzione del fondo di sede**, questo sia per evitare una duplice remunerazione nella stessa giornata, essendo i medesimi interessati da un'indennità continuativa per l'incarico ricoperto, sia perché queste indennità vengono già finanziate dal Fondo del Personale, decurtando a monte le risorse, lasciando a lavoratrici e lavoratori solo la parte rimanente. I carichi di lavoro e le responsabilità che i capi team ricoprono ogni giorno vanno remunerati di più rispetto a quanto non venga fatto ora, con risorse certamente più adeguate, ma finanziate dall'Agenzia e non con le somme destinate ad incentivare il personale.

Infine, la proposta di USB **per la ripartizione del residuo fondo di sede** fatta al tavolo di trattativa, prevedeva la riparametrazione delle ore di presenza (e quelle di assenza equiparate alla presenza) con un moltiplicatore pari a 1,5 per il personale il cui coefficiente di valutazione della produttività individuale è inferiore a 1,6 e con un moltiplicatore pari a 1,0 per tutti gli altri. La proposta mirava ad una **distribuzione perequativa delle somme consentendo di valorizzare il contributo offerto da tutto il personale in una situazione di oggettivo disagio**. In un anno, il 2020, in cui tante attività dell'Agenzia sono state ridotte o sospese, in cui tutto il personale si è dovuto mettere in gioco improvvisando un lavoro "a distanza", spesso utilizzando mezzi tecnologici propri, convertendosi anche a lavorazioni mai affrontate prima, senza formazione, spesso affiancando l'attività lavorativa all'attività di cura di figli, persone disabili o genitori anziani, invece di veder distribuire tanto a pochi e niente alla maggior parte del personale, avremmo preferito adottare un criterio di ripartizione che aiutasse tutte e tutti, per altro in un momento di cui l'inflazione è arrivata a due cifre.

L'accordo sul FRD 2020 aveva l'opportunità di andare incontro a tutto il personale, date le somme stanziare per questa annualità e data la situazione contingente in cui attualmente ci troviamo. **Applicare i criteri di sempre, in una situazione che andava valutata per la sua eccezionalità e per il contributo reso da tutti coloro che hanno consentito all'amministrazione di affrontare una situazione inedita, ha significato non mettersi**

davvero nei panni di chi, con affezione al lavoro, ha affrontato mille difficoltà!

PASSA CON NOI, ISCRIVITI A USB!!

USB Agenzie Fiscali Veneto