



Veneto - Fps 2006: Verona, isola felice?

Gli ingredienti che hanno consentito la sottoscrizione di buoni accordi locali



Verona, 10/12/2008

Con lo strascico polemico dell'Ufficio di Este, finito in contrattazione regionale per il mancato accordo in quella locale, si sono concluse le trattative per la ripartizione del FPS 2006 negli Uffici delle Entrate del Veneto. Il caso seppure estremo di Este ci sembra significativo dei contrasti suscitati in molti uffici da questa tornata contrattuale integrativa, in particolare su due questioni riguardanti il Premio di Produttività: **la classificazione delle varie tipologie di attività svolte in ufficio secondo molteplici parametri retributivi diversificati e l'attribuzione di un premio individuale, o di gruppo, al quale destinare fino al 10% delle somme destinate alle attività parametrate. Da questo panorama sembra distaccarsi per la sua compattezza la provincia di Verona nei cui uffici (Verona 1, Verona 2, Soave, Caprino e Legnago) i parametri retributivi applicati sono stati non più di quattro – con una forbice in tutti i casi contenuta tra 100 e 115 – e il premio individuale del 10% non è stato applicato.**

A tale uniformità si è giunti sia per la compattezza delle rappresentanze sindacali in sede di proposta, sia per la sostanziale condivisione delle controparti delle motivazioni che la

sostenevano. Il tutto ratificato con largo consenso dalle assemblee dei lavoratori. In dettaglio, per quanto riguarda i **parametri della griglia** prevista dall'Accordo Nazionale, si è convenuto che, limitarne il numero a non più di quattro, era più che sufficiente per rappresentare il diverso grado di difficoltà e di impegno richiesto dalle varie attività svolte in un ufficio. In aggiunta, la considerazione che, in un sistema di organizzazione del lavoro flessibile, le mansioni svolte da uno stesso dipendente spesso si intersecano tra loro rendendo difficile una corretta suddivisione del tempo lavorato per ciascuna di esse: condizione emblematica negli uffici locali più piccoli dove, essendoci un'ampia condivisione di attività lavorative tra gli addetti all'area servizi e all'area controllo e al fine di evitare errori di classificazione, i parametri adottati sono stati anche solo due.

Inoltre, in un sistema di rotazione del personale "ingessato" che spesso condanna un dipendente a svolgere per tutta la vita una stessa mansione che nemmeno si è scelta, si è ritenuto che una griglia troppo articolata e differenziata nei parametri non facesse altro che aggiungere ingiustizia ad ingiustizia. Infine, nell'ottica di dare dignità a tutte le figure professionali indispensabili per il funzionamento degli uffici, è stato previsto un parametro minimo non inferiore a 100 (applicato direttamente o ricorrendo ad un utilizzo del Fondo di Sede a fini compensativi) che rimuove il concetto, tanto offensivo quanto mortificante, che la giornata di lavoro di un addetto alle attività di supporto non può valere più dell'80% di quella di un qualsiasi altro dipendente. Per quanto riguarda, invece, **la mancata attribuzione del premio individuale**, ancor prima delle considerazioni delle parti sindacali, è spesso bastato il solo punto di vista delle stesse controparti pubbliche. Infatti, a titolo di esempio, l'accordo dell'Ufficio di Verona 2 recita testualmente che *"...i dati di produzione ed i relativi indicatori disponibili per valutare la diversa efficacia dell'attività di produzione individuale e di apporto del singolo o del team al raggiungimento del risultato dell'ufficio, si sono rivelati insufficienti per applicare il predetto criterio nel corso della trattativa che ha portato al presente accordo ..."*; mentre in quello di Verona 1, con riferimento al riassetto organizzativo a cui è stato sottoposto l'ufficio con l'avvento del nuovo direttore, si dice che *"...Tutto ciò ha reso impossibile individuare degli indicatori obiettivi e sufficienti a ripartire il 10% dell'importo destinato alle attività oggetto di monitoraggio per premiare l'efficacia dell'azione svolta in termini di produzione individuale e di apporto del singolo o del team al raggiungimento del risultato..."*.

In altre parole, si è voluto dire che una metodologia oggettiva e trasparente di valutazione individuale non può limitarsi a meri ed asettici dati numerici di produzione (tratti dai vari Step, Master, Woa, Hydra, ecc.), perché nelle singole pratiche trattate da un operatore "bisogna guardarci dentro" se si vuol fare un raffronto attendibile che tenga conto della qualità con cui sono state svolte e di tutte le difficoltà incontrate. Lo stesso dicasi se si vogliono mettere a confronto gruppi di lavoratori (team), quando è risaputo che tra loro non sono organizzati e gestiti nello stesso modo dai rispettivi capi team. I limiti rilevati dagli uffici di Verona 1 e 2

rappresentano due condizioni comuni alla quasi generalità degli uffici del Veneto, nonostante ciò, in molte altre realtà territoriali sembra che tali problemi non esistano. Aggiungiamo che, alle insufficienze di monitoraggio descritte, si potrebbe provare ad ovviare se le “regole del gioco” fossero quantomeno stabilite in anticipo rispetto alla prestazione annua da valutare.

In questo modo, i lavoratori sarebbero messi nelle condizioni di poter segnalare in *corso d’opera* tutti quegli ostacoli che rischiano di falsare la valutazione. Curioso: mentre Convenzioni e direttive stabiliscono nei primi mesi dell’anno gli obiettivi numerici e monetari che gli uffici devono raggiungere per accedere ai fondi della produttività; mentre lo stesso art. 2101 del Codice Civile stabilisce che nel caso di lavoro a cottimo l’imprenditore deve comunicare *preventivamente* al lavoratore tutti gli elementi che danno origine al compenso legato alla maggiore produttività, negli accordi regionali e locali, invece, si pretende di decidere tutto due anni dopo la prestazione. Alla luce di quanto detto, ci pare che tra premi individuali e parametri alquanto diversificati molti direttori siano stati animati più da un “furore ideologico”, fomentato anche da un dietro le quinte della D.R., che non da un innato senso di giustizia meritocratica. Sorge, perciò, spontaneo il sospetto che più di qualcuno abbia voluto presentarsi “con le carte in regola” alla preannunciata riorganizzazione degli assetti dirigenziali.

Questo atteggiamento da parte dei direttori lo possiamo anche capire, non lo concepiamo, invece, da parte di **tanti altri rappresentanti sindacali che un giorno chiamano i lavoratori all’unità in nome dell’emergenza salariale, il giorno dopo firmano accordi che li dividono quanto più possibile proprio sul fronte di quel salario accessorio che è ormai parte cospicua dell’intera retribuzione e oggetto dei tagli draconiani del ministro Brunetta. Dopo esserci battuti in tutti questi anni, inizialmente inascoltati, prima per il superamento del pagamento basato sulle posizioni economiche anziché sulle aree di inquadramento, poi per l’eliminazione della rozza divisione tra 62% e 38% tra area controllo e area servizi, come RdB siamo finalmente approdati ad un sistema ancorato alle mansioni effettivamente svolte e, con gli accordi di Verona e non solo, ridotto almeno la *forbice* tra le varie funzioni considerate nel Premio di Produttività dove ora la differenza tra il compenso più basso e quello più alto è mediamente del 12-13% invece del 34-38% degli scorsi anni.**