



Sicilia – Entrate, accordo Fondo 2020 alla DP Siracusa. USB plaude al riconoscimento del principio di democrazia economica e all'attenzione ai cumuli delle indennità



Siracusa, 30/01/2023

Si è svolto in data 23 gennaio l'incontro sul fondo alla DP di Siracusa.

Rispetto alla proposta della parte pubblica sono state fatte, di concerto con le RSU e le parti sindacali, alcune modifiche alla proposta iniziale.

Al tavolo di trattativa abbiamo evidenziato, *in primis*, un **problema di metodo, legato al fatto che l'Amministrazione continua a rifiutarsi di fornire i nominativi** delle colleghe e dei colleghi premiati col fondo. Non comprendiamo e non comprenderemo mai queste restrizioni ( peraltro tipicamente siciliane) considerando che **quando si tratta di soldi pubblici non c'è privacy che tenga**. Non si tratta di fare gossip ma di comprendere che la trasparenza è sinonimo di buona Amministrazione e 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.

L'altro punto di trasparenza da noi richiesto è stato accolto e quindi è stato inserito nell'accordo l'impegno dell'amministrazione a mandare preventivamente, oltre che le ore lavorate ( operazione preventiva al caricamento delle somme a sistema già prevista nell'accordo nazionale), anche i **propetti delle giornate per il personale che ha svolto assistenza e informazione all'utenza.**

Andando ad analizzare le singole voci del fondo: dal momento che l'accordo nazionale riconosce a monte anche le attività svolte in lavoro agile e per attività a cui conferisce parametri specifici ritenevamo che avrebbe dovuto essere valorizzato il servizio fatto al front office nel 2020 attraverso un **coefficiente differenziato** ( come peraltro fatto in altre DP) tra chi ha svolto lavoro in presenza, assumendosi un rischio sanitario, di paura e di conflittualità con un'utenza impreparata all'interlocuzione programmata

Parte pubblica ci ha rassicurato che il personale coinvolto è il medesimo e pertanto non abbiamo insistito trattandosi delle medesime persone aventi diritto e che nel 2020 è stata, dunque, garantita una corretta rotazione agli sportelli.

In relazione al residuo fondo di sede abbiamo fatto nostra la proposta della RSU e motivato in ordine a quelle proposte dalla Direttrice:

1. Non abbiamo condiviso il primo punto proposto dall'Amministrazione sulla remunerazione, per i primi quattro mesi dell'anno, al personale che nel corso del restante periodo dell'anno ha svolto compiti che comportano specifiche responsabilità oppure per l'esercizio di compiti che richiedono elevata qualificazione professionale ( ex capi team) in quanto le somme legate agli incarichi di responsabilità dovrebbero essere pagate col fondo dell'Amministrazione;
2. Abbiamo espresso parere favorevole alla premiazione **del personale in condivisione** in quanto personale che si è adattato alle contingenze e alla continuità legata ai servizi indifferibili come previsto dalle circolari dell'epoca;
3. Sulla proposta di premiazione dei **gestori di rete**, dopo aver fatto notare che l'Accordo nazionale a livello centrale ha previsto il **raddoppio dell'indennità** e parlato non più di giornate di funzione ma di giornate di effettivo servizio e svògimento dell'attività, vista la particolarità della situazione sul 2020 ci siamo rimessi al parere della RSU e della maggioranza, che cmq aveva già inserito un correttivo stabilendo l'applicazione della maggiore indennità in caso di concorrenza nella medesima giornata.
4. Abbiamo condiviso nei suoi principi la proposta della RSU che proponeva di ripartire la somma residua tra i funzionari che hanno garantito il funzionamento dell'Ufficio.

Sul punto abbiamo fatto due proposte più analitiche:

1. valorizzare personale che ha **svolto servizi indifferibili in presenza** non ricompreso nelle precedenti indennità con esclusione di chi a vario titolo riceve altre indennità, proponendo un tetto minimo di €. 100;
2. Di utilizzare la c.d. **piramide rovesciata**, ovvero dare più a chi ha avuto meno: la riparametrazione delle ore di 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 e in un momento, quello attuale, di inflazione arrivata a due cifre.

Stanti questi principi, abbiamo sostenuto la proposta RSU ( che nella fase conclusiva ha inserito il tetto dei €. 200 per evitare il cumulo del residuo con altre indennità). Come **USB 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.

Si allega:

Accordo FRD 2020 DP Siracusa

Allegati Accordo nazionale FRD 2020

USB PI Agenzie Fiscali Sicilia