



Sicilia – Entrate, fondo di sede a Catania. Ci sono cose che hanno un prezzo e cose che hanno un valore



Catania, 22/11/2021

Si è svolto il 18 novembre il secondo incontro sul fondo alla DP di Catania. Prima dell'incontro la **RSU** ha mandato al tavolo sindacale una **proposta in risposta a quella formalizzata da parte pubblica durante il primo incontro**.

Come sindacato abbiamo apprezzato moltissimo non solo **l'operazione di trasparenza della RSU** ma anche l'intento di inserire nell'accordo sia elementi di perequazione che il parziale divieto di cumulo delle indennità per i titolari di posizioni organizzative, principio che come organizzazione sindacale poniamo con forza e che diversi accordi (in Sicilia da ultimo la DR e la DP Palermo) hanno in parte recepito.

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.

Abbiamo ribadito la nostra contrarietà alle premialità individuali proposte dall'Amministrazione e riteniamo che l'utilizzazione del residuo fondo di sede debba avere **una funzione perequativa 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. A sostegno di tale principio abbiamo proposto di remunerare la professionalità sconosciuta sia giuridicamente che economicamente al **personale che appartiene alla seconda area e che non gode di alcuna indennità (ma naturalmente e a maggior ragione questo vale per la I)** e che, nella 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, a livello politico, che l'AE riconosce loro la professionalità solo dopo concorso (oggi senza neanche fornire dispense e batterie di quiz) e solo a quelli che hanno la laurea, mentre utilizza le loro mansioni superiori senza riconoscere nulla.

Riteniamo che se di merito (concetto oggettivo) e non di meritevolezza (concetto soggettivo) si debba parlare allora in una Regione e in una DP con carenza di organico da allarme rosso **il merito sia nello sforzo in sé eccezionale da parte di tutte le lavoratrici e i lavoratori. Esiste in tal senso una possibilità di premiare il personale senza l'obiezione della pioggia, parametri invertiti o calcolo delle presenze col tetto, ad esempio.**

Riteniamo che se di progetti si debba parlare allora debba esserci **un principio di rotazione** per evitare una concentrazione di somme sulle stesse persone

Ai **sindacati che hanno criticato la nostra proposta sulle II aree** cercando di darci lezioni di diritto abbiamo ricordato che l'accordo nazionale prevede un acconto collettiva di molto inferiore tra prime- seconde Aree e terze aree e che si può ravvisare una specifica responsabilità, così come prevista dall'art. 4 Accordo nazionale, in capo al personale che per anni ha svolto mansioni superiori. 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.**

L'incontro si è concluso con un verbale e non con un accordo, che comunque abbiamo chiesto per motivi di rispetto delle forme e di "semplificazione" di lettura, visto peraltro il rimando al corposo documento della RSU. **L'insistenza sulla meritevolezza scelta dai**

capi (la macchina organizzativa pare sia partita ancora prima dell'accordo) ci impedisce di firmare e avallare una gestione apicale del fondo delle lavoratrici e dei lavoratori. Come abbiamo detto al tavolo, ci sono cose che hanno un prezzo e cose che hanno un valore: ci opponiamo all'idea di un Fondo utilizzato dall'Amministrazione come leva per creare corsie differenziate tra i lavoratori e il valore della non ingerenza dei vertici sulla scelta dei soldi dei lavoratori, per noi è supremo. Così come lo è riconoscere che ci sia uno sforzo eccezionale alla DP di Catania, un principio immanente di democrazia economica in grado di escludere le doppie indennità e aver provato a inserire correttivi di giustizia sociale verso la generazione delle II Aree troppo presto dimenticata, anche dai sindacati.

USB PI Agenzie Fiscali Sicilia