Unione Sindacale di Base

Veneto - Il brunettapensiero

Prove tecniche di brunettismo con i soldi dei Lavoratori



Padova, 10/09/2008

Sintetico report da parte di RdB del primo incontro tra RSU ,OO.SS. e Direzione dell'Ufficio, per arrivare ad un accordo sul FPS 2006 avvenuta giovedì 4 settembre, presso l'Ufficio delle Entrate di Padova 1. L'entità della somma da dividere tra i dipendenti ammonta a €. 518.244,70 (un 30% in più rispetto all'FPS 2005) di cui 384.884,34 per il Premio di Produttività e nella riunione la Direttrice ha affrontato solo quest'ultimo premio e ha fissato per venerdì 12 settembre il proseguo della riunione dove ci sarà il confronto con i delegati RSU e delle OO.SS che in questa prima riunione si sono limitati a chiedere delucidazioni tecniche al fine di assicurarsi di aver ben compreso la proposta della Direzione.

L'elemento forte, posto dalla Direttrice è stato quello di premiare, ora che siamo nel 2008, alcuni lavoratori per il 2006, avvalendosi di quanto scritto nell'accordo regionale del Veneto sul FPS (non sottoscritto da RdB) che prevede nel Fondo di Produttività l'apprezzare l'efficacia dell'azione svolta in termini di produzione individuale o di gruppo con una percentuale fino al 10%.

Rispetto ai parametri della griglia di "classificazione attività degli Uffici" la proposta della Direzione , che si concentra su tre gruppi di attività, si caratterizza, a nostro avviso, nell'aumentare le differenze: il parametro scelto tra 115 e 130 è il più alto ossia 130, mentre in quello tra 100-115 (assistenza qualificata) è 100 e quello tra 85 e 100 (erogazione servizi) è 85, mentre rispetto agli altri tre gruppi di attività è il parametro medio. Il motivo adotto dalla Direzione, è che ha voluto dare risalto a quelle attività che hanno permesso il raggiungimento degli obiettivi incentivanti premiando con un parametro maggiore la notevole produttività delle verifiche mentre l'abbassamento del parametro per l'attività dell'area servizi sarebbe dovuto al non voler fare differenziazione tra attività svolta (ad esempio " assistenza qualificata o semplice back office").

La Direzione ha assicurato che ogni dipendente riceverà una nota in cui saranno riportate le sue ore lavorative e in che attività sono state inserite, il dipendente potrà lui stesso o assistito da una O.S. porre osservazioni. La Direzione ha enunciato che i processi su cui vuole riservare una percentuale del 10% per i più bravi sono: controlli sostanziali complessi, contenzioso complesso, accessi brevi e controllo formale mentre viene riservata una percentuale del 5% per i controlli sostanziali semplici (art. 41 bis, studi di settore).

Premiare alcuni significherà abbassare agli altri interessati nello stesso processo: se per esempio ai controlli sostanziali complessi sono destinati 50.000€, il 10% sono 5000€ che vengono ripartiti tra i nominativi dei più bravi che risulteranno dall'accordo sindacale, mentre gli altri colleghi la cui attività rientra in quel processo riceveranno non il 100% di quanto gli spetterebbe ma il 90%. Come individuare i più meritevoli? La Direzione asserisce che per i processi sopra evidenziati ci sono dati oggettivi documentabili per cui un team dell'Ufficio (e pertanto tutti i suoi componenti) e alcuni altri lavoratori si sono nettamente distinti.

La Direttrice ha altresì ricordato che in caso di mancato accordo a livello d'Ufficio, il tavolo sindacale deputato a prendere in mano l'accordo sarà quello Regionale. Veniamo ora ad alcune osservazioni "a caldo" su cui vogliamo confrontarci : siamo rimasti delusi dal fatto che pur avendo una somma superiore di ben il 30% a quella del FPS 2005 non sia stato posto

come elemento forte il creare meno differenze tra lavoratori visto che sono previsti forti tagli al nostro salario accessorio a partire dal 2009 e che già ora non ci è stato ancora corrisposta la 2^ tranche del 2007 e la 1^ del 2008, ma che invece ci si sia adeguati, sempre a nostro avviso, al Brunetta pensiero per cui si vuole premiare per 2 anni addietro con criteri che non sono stati stabiliti in quel momento; siamo rimasti delusi dal fatto che non si è voluto attenuare le differenze (che RdB ha ritenuto eccessive non firmando anche per questo motivo l'accordo nazionale sul FPS 2006) tra parametri rispetto alla classificazione delle attività ma invece esaltarle; siamo rimasti delusi dal fatto che non essendoci più il vincolo del 62 e 38% di divisione tra aree di lavoro in realtà ci sembra di capire (ovviamente ci riserviamo poi a verificare una volta che l'accordo è stipulato in tutte le sue voci) che viene favorita un'area rispetto ad un'altra; siamo preoccupati perchè con questa impostazione dell'accordo viene dato un peso determinante alla Dirigenza nell'individuare le attività meritevoli all'interno delle quali premiare in base a dati definiti oggettivi che però non erano stati concordati nel 2006 e crea un pericoloso precedente rispetto alle trattative sulle prossime annualità con l'FPS prevedibilmente inferiore e con possibili quote da destinare alla produttività individuale anche sull'ordine del 40-50%.

Abbiamo segnalato le nostre perplessità e per l'aspetto fortemente premiale di questo accordo è necessario, a nostro avviso, arrivare prima dell'eventuale firma, ad un'assemblea di tutti i lavoratori e proponiamo fin d'ora che si stipuli anche un'altro accordo in cui si fissano quote di personale, tempi, percorsi di formazione per permettere realmente e non come pia intenzione il passare, per chi lo desidera, da una situazione lavorativa penalizzata ad una in cui il salario accessorio è più dignitoso o avviene una realizzazione professionale maggiore.