

Verbale riunione sindacale del 23 maggio 2016

Il giorno 23 maggio 2016, alle ore 14.45, presso la sede della Agenzia delle Entrate Direzione Provinciale di Oristano, riprende l'incontro con le OO.SS. e la R.S.U. per discutere dei seguenti ordini del giorno:

- 1) Revisione dell'accordo sull'orario di servizio e di lavoro presso la D.P. di Oristano a seguito dell'incorporazione dell'UPT.
- 2) Criteri di remunerazione del personale addetto all'erogazione dei servizi nei confronti dei contribuenti.

All'incontro sono presenti:

per l'amministrazione: Marcello Maxia - Direttore Provinciale;

per le OO.SS.:

Cgil: assente;

Cisl: assente;

FLP: Emanuele Gentile

Salfi: Caterina Cossu;

Uil: Gianni Piras;

per la R.S.U.: Carlo Mattana - Sandra Carta – Isabella Pinna — Mauro Marras – dalle 15.44 Nicola Selis;

verbalizzante: Stefano d'Avossa.

Il **direttore provinciale** prende la parola e precisa che nella bozza di accordo inoltrato alle OO.SS ed RSU, ha eliminato il punto 4.4 del vigente accordo in maniera unilaterale, in quanto lo ritiene in contrasto con l'art 40 del CCNL 2002/2005 e con l'art. 8 del D.Lgs. n 66/2003 e di fatto è illegittimo.

Il punto 4.4 del vigente accordo, prevede che” **4.4** *Nei giorni con profilo orario di 6 ore, è previsto un arco temporale non superiore ad 1 ora, nel quale il dipendente, dopo aver lavorato per 6 ore, può effettuare senza pausa, recuperi per ritardi e/o permessi, oppure straordinario, previa in quest'ultimo caso l'autorizzazione del Capo Ufficio.*”

Mentre l'art.8 del D.Lgs. n. 66/2003 prevede che: *“Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.”*

E l'art. 40 del CCNL 2002/2005 prevede che: *“Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, imbarcato o discontinuo, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto. 2. La durata e la collocazione vanno definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita ed in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi delle Agenzie in relazione alla città, tenendo conto delle differenze tra grandi e piccole città. 3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge (es. operazioni di sdoganamento). 4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale di cui all'articolo 36 (orario di lavoro flessibile), comma 2.”*

Quindi, prevedere che un dipendente possa, dopo le sei ore lavorate, in maniera continuativa, non effettuare la pausa non è conciliabile con le norme vigenti che prevedono l'irrinunciabilità da parte dello stesso ad effettuare la pausa. Inoltre, precisa, che ciò non è in contrasto con quanto

precedentemente concordato, relativamente alla permanenza oltre il normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario per l'ultimazione delle lavorazioni in corso, che chiaramente andrà effettuata, la permanenza, dopo la pausa di almeno 30 minuti.

La **RSU**, la **UIL** ed il **SALFI**, fanno presente, che il punto 4.4 del vigente accordo sull'orario di lavoro della D.P. di Oristano, deriva esattamente dal punto 5.2 del protocollo di intesa regionale sull'orario di lavoro degli Uffici dell'Agenzia delle Entrate in Sardegna, del 17 luglio 2013, siglato dall'allora direttore regionale Leonardo Zammarchi e le OO.SS.

Ricordano che in tutti gli uffici della Sardegna è stato dato seguito al protocollo ed in merito al punto eccetto dal direttore provinciale nessuno ha sollevato illegittimità. Ritengono che rinunciare ai benefici che conseguono dal punto 4.4 sia penalizzante nei confronti dei lavoratori.

La **FLP** interviene, precisando che quel protocollo non fu condiviso e siglato da tutte le OO.SS. partecipanti, proprio perché fu contestato il punto in questione poiché se ne ravvisava l'illegittimità. Inoltre, fa presente che, il punto 4.3 del vigente accordo che dice: *“4.3 Alla luce del combinato disposto dell'art. 8 del D.Lgs n. 66 dell'08/04/2003, dell'art. 2113, 1° comma, del codice civile e degli art. 33 comma 5 e 40 del CCNL l'effettuazione della pausa pranzo deve considerarsi l'oggetto di un obbligo per il datore di lavoro, nonché un diritto indisponibile posto a tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore e, di conseguenza non rinunciabile dallo stesso.”* Sia esso stesso in palese contrasto con il successivo punto 4.4.e francamente da lavoratore, non comprende perché la RSU e le altre OO.SS. abbiano firmato quell'accordo pieno di contraddizioni

Il **direttore provinciale**, prende atto di quanto previsto dal protocollo regionale e propone, allora, di includere nuovamente il punto 4.4 del vigente accordo anche in questo nuovo accordo, riservandosi di interpellare ufficialmente la direzione regionale per avere una interpretazione autentica sulla illegittimità ravvisata.

Qualora, il parere della direzione regionale sia di illegittimità del punto 4.4, questo automaticamente non avrà alcun valore anche se scritto nell'accordo, e non occorrerà riconvocare le parti per una nuova contrattazione.

La **RSU** e le **OO.SS.** concordano con la proposta del direttore provinciale.

Il **direttore provinciale** precisa, che ha proceduto alla riscrittura di alcuni punti del vigente accordo, che a suo avviso erano poco chiari pur mantenendone lo spirito e chiede se vi siano, da parte della RSU ed OO.SS. altre loro osservazioni in merito alla bozza di accordo sull'orario di lavoro.

La **FLP** ringrazia il direttore per aver provveduto a rendere più chiaro l'accordo rispetto al precedente e chiede chiarimenti in merito al punto *“3.2 La fascia di flessibilità in entrata, è di un'ora. Al fine di garantire la regolare apertura degli sportelli al pubblico ed il ricevimento dell'utenza negli orari previsti per il personale adibito agli sportelli front-office la flessibilità massima arriva fino a 10 minuti prima dell'orario di apertura al pubblico.”* Ovvero, se uno sportellista arriva oltre la flessibilità massima in cosa incorre?

Il **direttore provinciale** risponde che in questo caso il dipendente dovrà sottostare alle regole previste per i ritardi ed i recuperi che di seguito si riportano:

Qualora il dipendente inizi l'attività lavorativa oltre il termine della fascia di flessibilità prevista verrà considerato in ritardo. Il tempo non lavorato dovrà essere recuperato, al pari dei permessi personali, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L., entro l'ultimo giorno del mese successivo, salva diversa autorizzazione in caso di eventuale oggettivo impedimento. In caso di mancato recupero entro il termine summenzionato, si procederà alla decurtazione proporzionale della retribuzione e dell'

Indennità di Agenzia prevista dall'art 87 del contratto. In proposito, si evidenzia che il ritardo, specie se reiterato, può dar luogo, anche se regolarmente recuperato, a sanzioni disciplinari, in quanto costituisce una violazione degli obblighi del dipendente previsti dall'art. 65 del C.C.N.L. - Agenzie Fiscali.

La **FLP** ritiene, che a questo punto i colleghi, che operano agli sportelli non potranno, di fatto, usufruire della fascia oraria di flessibilità che va dalle ore 8 alle 9 e chi già ne usufruisce dovrà cambiarla. Ritiene che ciò arrecherà una grave penalizzazione a chi presta il proprio servizio agli sportelli, e crea disparità nei confronti di chi lavora in back-office, anche considerando, che soprattutto nel team gestione atti e dichiarazioni, chi opera allo sportello è solo una minima parte dei dipendenti del team stesso. Quindi crede che una migliore gestione del personale dei team possa sopperire a questa criticità.

Il **direttore provinciale**, non ravvisa questa criticità per il personale, a suo avviso non occorre cambiare fascia oraria di flessibilità da parte dello sportellista, che vedrà questa limitazione della flessibilità, solo nei giorni in cui sarà di turno allo sportello.

La **RSU** ritiene che sia prevalente, da parte dell'amministrazione, tutelare le esigenze del personale, senza creare disagi e disparità ai colleghi che hanno particolari esigenze personali.

Il **direttore provinciale** reputa, che le esigenze del personale e quelle di servizio siano sullo stesso piano e che rispondano a criteri di organizzazione dell'ufficio. L'esigenza di avere gli sportellisti in ufficio, 10 minuti prima dell'apertura al pubblico, risponde a criteri organizzativi volti a non avere criticità, che comportino la possibilità per il pubblico di non essere servito, perché gli sportelli non sono puntualmente aperti.

La **FLP** pensa, che questa sia una penalizzazione eccessiva per i colleghi che hanno dato la loro disponibilità a lavorare allo sportello, per questo motivo ritiene di non firmare il presente accordo.

Il **SALFI** ritiene, che questo sia un problema meramente organizzativo e che non ha nulla a che vedere con la contrattazione sull'orario di lavoro.

La **UIL** concorda che questo problema sia una criticità organizzativa e che esula dalla presente contrattazione.

Chiede, invece, di integrare il punto **4.6.** " *è autorizzata la permanenza oltre il normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario per l'ultimazione delle lavorazioni in corso, fino ad un massimo di 30 minuti giornalieri entro il limite mensile di tre ore.* Qualora fosse necessaria la permanenza oltre i 30 minuti ovvero oltre le tre ore mensili, tale permanenza deve essere preventivamente autorizzata dal Capo Ufficio o dal responsabile del Reparto.*"

Aggiungendo: **"il limite massimo di 3 ore mensili è da considerare al netto di eventuali recuperi ritardi e/o permessi relativi al mese precedente"*.

Il **direttore provinciale** non ritiene di dover effettuare questa integrazione, poiché i recuperi dei ritardi e dei permessi devono essere in ogni caso effettuati senza alcuna autorizzazione.

Il **direttore provinciale**, preso atto della non unanimità da parte delle OO.SS. ed RSU sull'accordo proposto, chiede ad ognuna delle parti di esprimere la propria posizione, sottoponendo al voto la proposta di accordo sull'orario di lavoro.

La **RSU** esprime parere favorevole alla sottoscrizione dell'accordo, perché è coerente con le sue richieste.

La **UIL** esprime parere favorevole alla sottoscrizione dell'accordo.

Il **SALFI** esprime parere favorevole alla sottoscrizione dell'accordo, ribadisce, che per quanto concerne la flessibilità degli sportelli di front-office, deve essere compito dell'amministrazione, organizzarsi per il meglio per evitare eventuali disservizi.

La **FLP** chiede che sia messo a verbale quanto segue: "la FLP registra con rammarico la decisione della RSU e delle altre OO.SS. di avvalorare la possibilità avanzata dalla direzione, di poter emettere provvedimenti disciplinari nei confronti degli addetti di front-office, laddove, dovessero reiterare il ritardo della presenza allo sportello dopo le 8.20, per tale motivo non sottoscrive l'accordo."

Il **SALFI** chiede che sia messo a verbale quanto segue: "Il SALFI accoglie la proposta del direttore nel contenuto dell'accordo che disciplina l'orario di lavoro. Non ha espresso le considerazioni pocanzi esposte dalla FLP."

La **UIL** chiede che sia messo a verbale quanto segue: "La UIL si limita a dare parere favorevole alla proposta della direzione per quanto concerne l'accordo sull'orario di lavoro. Per quanto attiene l'apertura di sportello degli addetti l'organizzazione dei servizi non spetta a questa O.S."

La **RSU** chiede che sia messo a verbale quanto segue: "la RSU intende precisare, con riferimento agli orari di presenza di front-office, che esuli dal presente accordo l'organizzazione dello stesso, che è di competenza dei coordinatori e del direttore dell'ufficio territoriale."

Il **direttore provinciale** si riserva di chiedere ai competenti uffici regionali circa l'attuale legittimità del punto 4.4 del vigente contratto. Per quanto concerne il secondo punto all'ordine del giorno, ovvero, i criteri di remunerazione del personale addetto all'erogazione dei servizi nei confronti dei contribuenti, ribadisce che c'è l'accordo di tutti i presenti di rifarsi alle determinazioni del precedente accordo raggiunto fra le parti.

Il **SALFI**, in seguito alla ricezione della informativa prevista dall'art. 6, lett. A, comma 3, sub 2) del C.C.N.L. e dall'art. 5, comma 8 del C.C.N.I., relativamente al secondo semestre del 2015, vuole esprimere il suo plauso ai dipendenti della D.P. di Oristano per gli ottimi risultati raggiunti nel 2015, ricordando che anche i focus da parte della D.R. sono stati positivi. In ciò si auspica che anche per il 2016 i risultati possano essere pari o superiori a quelli del 2015.

Alle ore 16:30 la riunione si conclude, le parti, di comune accordo, vista l'ora, rinunciano alla lettura del presente verbale.

Per l'Amministrazione:

Per le RSU ed OOSS: