

Genova, 23 novembre 2021

## NOTIZIARIO

### **Agenzia delle Entrate. Direzione Provinciale di Genova. Riunione del 22 novembre su FRD 2019**

Si è svolta ieri la prima riunione riguardante la contrattazione per i criteri di ripartizione del Fondo Risorse Decentrate 2019. La Direzione ha inviato nella giornata di venerdì una sua bozza sulla quale poter formulare osservazioni, integrazioni, etc. Come FLP abbiamo apprezzato molto l'invio preventivo di un testo scritto in modo da consentire una celere definizione. Lo stesso apprezzamento non possiamo dire per il contenuto della stessa. Ovviamente, non è colpa della parte pubblica perché ha fatto semplicemente il suo mestiere, in quanto il documento contiene la propria visione e i propri criteri. A grandi linee l'impostazione ci trova concordi in quanto si operano delle differenziazioni sulla distribuzione, ma questa modalità dovrebbe avvenire con criteri prefissati, concordi, trasparenti e conosciuti.

Sulle indennità di front-office, per l'attività di contrasto, per la produttività individuale, in aderenza alla richiesta delle RSU, abbiamo convenuto per l'invio dei prospetti anonimi in modo da poter effettuare il riscontro dei dati. Sull'annosa querelle del cumulo delle indennità per quanti rivestono un ruolo di coordinamento e responsabilità, nel ribadire la nostra contrarietà qualora si verificano quei fenomeni di ontologica incompatibilità con il ruolo di coordinamento abbiamo espresso l'opinione che se si tratta di casi sporadici, dettati da esigenze contingenti possono essere tra loro cumulate. Purtroppo, in molte realtà territoriali, per disfunzioni organizzative, si verificano ancora situazioni di questo tipo. Tuttavia, avendo l'indennità di front office o di verifica una ratio diversa da quella di coordinamento, poiché remunerano il disagio nello svolgimento della prestazione lavorativa (o perché si ha il contribuente davanti o perché si lavora fuori ufficio), qualora siano limitate, a nostro giudizio, possono trovare riconoscimento nella stessa giornata con l'indennità di coordinamento.

La parte della proposta che ha trovato la nostra ferma opposizione è quella relativa alla ripartizione del residuo del fondo di sede. Mentre conveniamo con la remunerazione delle aperture delle cassette di sicurezza, non possiamo dire altrettanto per l'individuazione di specifici soggetti (poco più di una quarantina) ritenuti meritevoli di specifico riconoscimento. **Chiarimo subito che non abbiamo nulla contro i colleghi che non conosciamo assolutamente e ci spiace se siamo costretti a parlarne, ma si tratta di un problema di metodo.** Un primo motivo è già stato anticipato: la proposta è stata fatta dall'amministrazione secondo i "suoi criteri", peraltro anche successivi, trattandosi di lavorazioni svolte oltre due anni fa. **Noi pensiamo che i criteri di ripartizione, anche sotto forma di progettualità, di eventuali residui devono essere condivisi con**

**i rappresentanti dei lavoratori in modo preventivo, connotati da trasparenza e conosciuti dai lavoratori, in modo da consentire a tutti la possibilità astratta di mettersi in gioco. La valorizzazione del merito è un argomento serio, che implica approfondite riflessioni ma anche divisivo se non condiviso e compreso. Se vogliamo veramente fare quel salto di qualità che si auspica non possiamo continuare a permetterci di remunerare qualcuno solo perché gli è stata attribuita una certa pratica. L'applicazione occulta del sistema di valutazione unilaterale dell'amministrazione comporta il sorgere di "gelosie" interne che minano alle fondamenta l'unità sulle quali siamo costruiti, i team.** A tutti deve essere data la possibilità di formazione, di crescita e di confrontarsi con le complessità del lavoro. Poi ci sarà chi cresce e chi si limita a fare il compitino. Solo allora si potrà differenziare.

**E non vogliamo nemmeno cadere nella trappola di aprire un mercato delle vacche, facendo proposte in aggiunta o in sostituzione di quanto presentato dall'agenzia. Si avrebbe l'effetto di premiare, anche in questo caso, quanti hanno "santi in paradiso" o sindacalisti molto più attenti dei dirigenti.**

**Altro motivo ostativo consiste nel fatto che la proposta tenta di far rientrare dalla finestra quanto tenuto fuori dalla porta con l'accordo nazionale.** In sede di accordo centrale si specifica che, per l'area ex territorio, coloro i quali hanno coordinato almeno cinque unità di personale f.t.e. con formale ordine di servizio sono remunerati secondo l'allegato E. Nella proposta di parte pubblica ritroviamo remunerati con il residuo del fondo di sede colleghi che hanno svolto coordinamento ma carenti di uno dei due requisiti richiesti. Ci spiace sinceramente, ma le norme belle o brutte che siano, devono essere rispettate e le cattive modalità organizzative non possono ricadere sempre su tutti i lavoratori.

Per questi motivi, e non trovandoci d'accordo con le proposte di altre sigle, abbiamo chiesto se vi fossero state situazioni oggettive di disagio lavorativo, in quanto ci è stato detto che nel 2019 buona parte del personale è stato interessato da un trasloco, di distribuire il residuo con un criterio perequativo a quanti non percepiscono altre indennità (collegi dello staff, dei territoriali che non fanno sportello, dell'accertamento, della riscossione etc) e di sederci attorno a un tavolo per definire i criteri del 2021.

Cordiali saluti

La Delegazione Trattante Genova  
FLP Ecofin – Agenzie Fiscali