



FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Territoriale Torino

Sede: Via Salbertrand 56, 10146 TORINO. Tel. Fax011/0464996; 0115539524 Mobile 349/4515695; e-mail: torino@flpagemef.it
sito internet: www.flpagemef.it

Prot. n. 7SP/2018
Not. Provinciale 5/2018

Torino, 20 giugno 2018

Ai colleghi della DP 2 Torino

Resoconto riunione 6 giugno. FPSRUP 2015 DP2 Torino.

Cari colleghi,

anzitutto vi chiediamo pazienza per la lunghezza del presente notiziario, ma le cose da dire sono tante e non risulta facile sintetizzare. Preferiamo dilungarci ma essere, come nostro solito, chiari ed esaustivi.

Il 06 giugno scorso FLP ha firmato l'accordo con la Direzione Provinciale 2 di Torino per la ripartizione del FPSRUP 2015.

Vi riportiamo brevemente gli elementi di novità inseriti nell'accordo, per quanto riguarda la distribuzione del fondo di sede:

- attribuzione di 6€ lordi giornalieri ai colleghi che si sono assentati dal servizio per sottoporsi a terapie salvavita. Tale integrazione -seppur simbolica- è stata calcolata per compensare la mancata percezione del premio di produttività individuale nei giorni di assenza;
- destinazione di 150€ lordi annui ai colleghi che hanno ricoperto il ruolo di RLS, purché non appartenenti all'RSU, né accreditati sindacali;
- destinazione di 150€ lordi a quei colleghi che svolgono un lavoro oscuro ma prezioso a vantaggio di tutti e che, in alcuni momenti particolari, danno il massimo, nonostante le tempistiche frenetiche della contrattazione integrativa, predisponendo ed elaborando tempestivamente i dati necessari alla distribuzione del fondo stesso senza alcun ritardo. Tale decisione risponde, a nostro avviso, alla naturale destinazione del residuo del fondo di sede verso chi con il proprio impegno personale ha arrecato un miglioramento delle condizioni lavorative a vantaggio di tutti i colleghi.

Per la distribuzione del premio di produttività individuale, due sono stati gli argomenti di discussione. Il primo è stato il criterio di ripartizione del tempo di lavoro per i colleghi del controllo tra la normale attività di accertamento e la lavorazione delle istanze di *Voluntary Disclosure*. Tale confronto si è reso necessario per via dell'assenza nell'applicativo A.R.I.A. delle istruttorie VD, sebbene a livello centrale sia stato attribuito a tale processo il coefficiente di produttività individuale 1,7, rispetto ai coefficienti 1,4 ed 1,5 dell'attività ordinaria. La proposta dell'Amministrazione, sebbene



molto elaborata, ci è stata esposta verbalmente per sommi capi. Vi esponiamo nel riquadro un'estrema sintesi.

Si è partiti dall'individuazione del tempo dedicato all'accertamento ordinario (dato unilaterale dell'agenzia adoperato per la costruzione dei budget), per ottenere come differenziale, rispetto al monte ore totale, il numero di ore complessivamente dedicate da tutti i colleghi alla liquidazione delle VD. Per l'attribuzione dei tempi di lavorazione delle VD ai singoli colleghi è stata impostata un'equazione che tenesse conto della diversa difficoltà delle istanze lavorate, attribuendo alle pratiche di media difficoltà un tempo di lavorazione doppio rispetto alle istanze facili; alle difficili è stato attribuito un tempo doppio rispetto alle medie. Con l'impostazione dell'equazione, tenuto conto del numero complessivo di istanze lavorate in ogni categoria, si è ottenuto un impiego di 12,47 ore per un'istanza facile; 24,94 ore per una media; 49,88 ore per una difficile. Per ogni collega è stato quindi determinato il tempo individuale dedicato alla VD, moltiplicando il numero di pratiche lavorate per il rispettivo tempo come sopra indicato.

Per i capi team è stato inoltre proposto il riconoscimento di un numero di ore forfettario da attribuire alla lavorazione VD, proporzionale alle ore complessivamente impiegate dai funzionari appartenenti al team per tale lavorazione.

Il criterio esposto è parso astrattamente condivisibile, poiché sembrava che riuscisse a dare ai colleghi il giusto riconoscimento per essersi cimentati in autonomia con lavorazioni non solo nuove, ma anche complesse. Di fronte alla ben precisa domanda sul come fosse stato attribuito alle singole pratiche il grado di difficoltà, ci è stato risposto che questo venne a suo tempo condiviso ed accettato dai colleghi interessati dalla lavorazione, anche se era possibile che qualche pratica fosse risultata più o meno difficile rispetto alla classificazione ottenuta, con un'effettiva compensazione tra le eccezioni. Nonostante questa parziale rassicurazione, come RSU, insieme alle altre OO.SS., abbiamo chiesto la condivisione dei dati ottenuti con i singoli colleghi.

Solo in quel momento è emerso che i criteri stabiliti con la Disposizione di Servizio n.21 del 14/07/2015 (la data è significativa) già a suo tempo si rivelarono ampiamente fallaci. Quella classificazione servì nel 2015 per ripartire tra aree il carico di lavoro e capite bene che una valutazione fatta *ex ante*, senza avere elementi sufficienti per riconoscere le reali insidie di una lavorazione del tutto nuova, inevitabilmente rivelò subito i propri limiti. I colleghi lavorarono le pratiche loro assegnate senza badare a quali fossero state etichettate come facili, medie e difficili.

Ma colpo di scena! tre anni dopo quella classificazione i cui limiti erano ormai evidenti ed inaccettabili, è stata riesumata per garantire ai colleghi "equità" rispetto alla quantità e qualità delle risorse realmente impiegate.

Vogliamo credere che nel frattempo ci si sia dimenticati delle critiche mosse dai colleghi a quella dds? Ma sì, crediamoci. Apprezziamo la pezza che è stata posta, dando la disponibilità ai colleghi di andare a ridiscutere con i propri responsabili la classificazione delle pratiche.

E allora di cosa ci lamentiamo? Ci ha turbati la mancanza di trasparenza. L'amministrazione ha proposto un criterio, chiedendo di fidarci sulla bontà dei calcoli, in totale assenza di condivisione dei dati. Cosa avremmo potuto obiettare? Avremmo dovuto per partito preso penalizzare i colleghi più volenterosi, sposando una logica di appiattimento di cui altri si vantano?

A cosa è servito il passaggio del confronto sindacale con queste modalità? A poter aprire la mail inviata ai colleghi così: “la Direzione ha concordato con le OO.SS i criteri di ripartizione del FURSP legato alla VD 2015 per cui ti informiamo del criterio adottato e del risultato così ottenuto”. Un’affermazione a dir poco temeraria, visto che l’accordo non era ancora stato firmato e che la condivisione del dato con i colleghi era stato posto come un prerequisito per permettere anche a noi di valutare empiricamente la bontà di un criterio puramente teorico e per molti aspetti nebuloso.

L’altro argomento dibattuto riguardava l’ulteriore novità introdotta a livello centrale è stata l’attribuzione del coefficiente 1,5 ai rimborsi IRES derivanti dalla deducibilità IRAP, per i quali, al pari della VD, mancava la mappatura in A.RI.A.. In questo caso si è adottato un metodo molto meno elaborato che ha visto l’accordo diretto tra i funzionari coinvolti ed i diretti responsabili, con un risultato di assenza di omogeneità tra Uffici Territoriali, che ci auguriamo venga sanato nel futuro più prossimo.

I tempi sono stati stretti per discutere di ogni singolo aspetto contenuto nell’accordo. Crediamo che si potesse fare meglio e di più. Siamo consapevoli tuttavia che prolungare le trattative per ristabilire una maggiore equità, quantificabile verosimilmente nell’ordine di una decina di euro lordi, non avrebbe dato ragione a nessuno e avrebbe scontentato tutti.

Ciò che vorremmo per il futuro è riaprire il confronto sui temi non sottoposti ad approfondita discussione quest’anno, rivalutando, se il caso, quanto già approvato negli anni scorsi. Ci riferiamo, ad esempio, al divieto di cumulo delle indennità per quanti rivestano posizione art. 18 CCNI con indennità di verifica, sportello o partecipazione alle udienze. La ratio di tale divieto, introdotto pattizamente anni addietro, era principalmente rivolta a evitare quei fenomeni che mettevano fortemente in dubbio la possibilità di conciliare le due cose. Se un capo team trascorre la maggior parte del suo tempo in verifica o allo sportello come fa a coordinare/organizzare ecc? Ora le condizioni sono cambiate. Non assistiamo più alle “storture” del passato. Abbiamo sempre sostenuto che è connaturale che il capo team partecipi ogni tanto alle verifiche (per dare il suo supporto, per organizzare), che partecipi alle udienze o che faccia sportello in sostituzione o in aggiunta nelle situazioni critiche. Nessuno si sogna di non remunerare tale attività perché connaturale al suo compito. Solo che, per correggere quelle “storture”, si è fatta una scelta che oggi può essere ripensata.

La vera battaglia di una sigla sindacale deve essere quella, e come FLP la stiamo conducendo, di evitare i continui tagli al salario accessorio e per una complessiva rivisitazione del sistema incentivante e non di alimentare stupide guerre tra poveri mantenendo decisioni che non sono più oggettivamente sostenibili.

I Coordinamenti Aziendali della DP II Torino
Il Coordinamento Provinciale Torino FLP Ecofin - Agenzie Fiscali