

Roma, 8 febbraio 2022

NOTIZIARIO N. 11

ENTRATE: PER ORA NIENTE SOLDI PER IL LAVORO SVOLTO DURANTE LA PANDEMIA

Sindacati e Agenzia senza coraggio. La vergogna delle valutazioni delle POER

Eravamo convinti che la riunione di ieri fosse la volta buona per riuscire a mantenere l'impegno di pagare chi, con la propria presenza in ufficio durante la pandemia, ha assicurato i servizi all'utenza e tutte le altre attività essenziali che direttori regionali e provinciali hanno individuato per l'anno 2020.

E invece no! Non abbiamo, evidentemente, tenuto conto di ciò che diceva Manzoni nei Promessi Sposi e cioè che il coraggio, uno, se non ce l'ha, mica se lo può dare.

I novelli Don Abbondio hanno preso le sembianze della delegazione dell'Agenzia e di quelle sindacali, che, nonostante le promesse fatte, non hanno avuto quel minimo di decisione che sarebbe servita a dire ai lavoratori che hanno prestato servizio in presenza: "Sì, meritate un riconoscimento tangibile e non simbolico".

L'Agenzia si è presentata in contrattazione con la proposta di pagare circa 7 euro al giorno per le presenze in ufficio durante la fase più dura della pandemia, il che avrebbe voluto dire impegnare poco più di sei milioni di euro del fondo salario accessorio 2020. Solo la FLP e un'altra sigla sindacale hanno ritenuto quanto proposto un'offesa a chi non ha solo corso dei rischi impossibili da remunerare, ma ha affrontato il disagio, anche psicologico, di uscire di casa, prendere mezzi pubblici e andare a stare in ufficio, spesso a contatto con il pubblico mentre tutto il resto della popolazione era a casa, costretti da un duro lockdown, ma fortunatamente al sicuro.

La FLP ha fatto il solito ragionamento più volte articolato al tavolo e scritto sui notiziari, che è il seguente: a coloro che sono stati in smart working abbiamo dato poco più di un obolo (5,41 euro al giorno), quello che la legge ha assegnato come risparmi di gestione su buoni pasto e straordinario. Ma l'ammontare delle somme non dipendeva certamente da noi. Le cifre da dare, invece, a chi è dovuto andare gioco forza in ufficio, non per sua scelta ma perché impegnato in attività essenziali, non può che essere più o meno il doppio di ciò che è stato riconosciuto per le giornate di smart working.

Si può (ancora) fare senza togliere soldi a nessuno, se pensiamo che per pagare 10 euro per giornata di presenza ci vogliono meno di 9 milioni di euro e noi, per il 2020, solo sulle somme che normalmente, dal fondo, finivano a pagare le indennità di articoli 17 e 18 (i capi team, per capirci) abbiamo più di dieci milioni di euro di risparmi.

Invece le organizzazioni sindacali hanno pensato in un primo momento di accettare la proposta dell'Agenzia e poi, quando la FLP ha detto che una cifra così bassa non l'avrebbe mai accettata e quindi non avrebbe firmato l'accordo, hanno preso al volo la "ciambella di salvataggio" che l'Agenzia ha gentilmente fornito, cioè rinviare tutta la discussione a data da destinarsi, quando si tratterà tutto il fondo 2020 nel suo complesso.

Noi della FLP pensiamo che ieri tutto si potesse fare tranne che rinviare ancora una volta questo accordo, che davvero è indifferibile, più delle attività svolte dai lavoratori in presenza nel 2020.

L’Agenzia avrebbe potuto cercare una mediazione accettabile o spiegare perché non si potessero aggiungere tre milioni da dare a questi lavoratori. E gli stessi sindacati, se erano davvero convinti che la cifra fosse giusta, avrebbero potuto firmare l’accordo oppure accettare la nostra proposta di pagare in modo meno offensivo questi lavoratori.

L’unica cosa che non si doveva fare era rinviare il pagamento e offendere nuovamente i lavoratori. E alla fine è stato proprio ciò che è stato fatto, con tutta la contrarietà possibile della FLP, che però gli accordi non li può firmare se tutti gli altri si dichiarano indisponibili a trattare.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POER

Ricordate ciò che la FLP ha sempre detto circa gli incarichi dirigenziali e ciò che non funzionava in essi? Abbiamo sostenuto per anni che non erano gli incarichi in sé ad essere sbagliati, ma l’uso distorto che se ne faceva, testimoniato dal fatto che l’Agenzia non ammetteva margini di errore e che quindi quando affidava un incarico a non dirigenti quello veniva mantenuto a vita, a prescindere da come veniva svolto.

Per questo la FLP ha più volte affermato che avrebbe misurato la capacità dell’Agenzia di “imparare la lezione” in occasione delle prime valutazioni delle POER, che in qualche modo hanno sostituito i vecchi incarichi dirigenziali rendendoli “legali” (ma pur sempre precari).

A ciò aggiungiamo che, meno di un anno dopo le prime selezioni POER, l’Agenzia è venuta a raccontarci che il metodo di selezione che era stato fissato nel verbale di confronto tra Agenzia e sindacati nel 2019 era sbagliato e bisognava renderlo meno partecipato e più discrezionale perché per colpa nostra erano stati selezionati una frotta di incapaci.

Così, sparirono le graduatorie, gli esami scritti sbarranti (ma trasparenti) e comparvero le prove scritte senza i voti, la discrezionalità massima, ma anche le posizioni “inventate” di sana pianta.

Ebbene, ieri l’amministrazione ci ha proposto un verbale di confronto sulla retribuzione di risultato e così abbiamo scoperto che il 99 per cento delle POER nell’anno 2019 sono state giudicate almeno adeguate. Per la precisione il 42 per cento adeguate, il 39 per cento più che adeguate e il 18 per cento eccellenti.

Ma allora dove sono le frotte di incapaci di cui parlava l’Agenzia nel 2020, se tutti hanno raggiunto almeno il livello di adeguato? E soprattutto se sono così bravi i colleghi selezionati nel 2019 perché lo si è stravolto togliendo trasparenza alle procedure?

La realtà è che l’Agenzia delle Entrate è incapace di apprendere dai propri errori, come diceva spesso un direttore regionale andato anzitempo in pensione per sopraggiunto scorporamento.

E quindi l’Agenzia non contempla la possibilità di sbagliare le proprie scelte. Ora, un’organizzazione che non sbaglia mai non esiste in natura; ciò che esiste è un’organizzazione autoreferenziale che nasconde i propri errori in modo sistematico ed è per questo destinata al fallimento. L’Agenzia è sulla buona strada per incarnare l’archetipo di organizzazione fallimentare.

Ciò che è più grave è il non rendersi conto che se non si valuta seriamente i primi a rimetterci sono proprio i più capaci e meritevoli, che andranno incontro a sicura demotivazione perché si vedono trattati economicamente più o meno allo stesso modo dei meno capaci e dei meno meritevoli.

Se ciò non bastasse, l'apoteosi delle scelte sbagliate è stata l'accordo finale, che penalizza ancora maggiormente le eccellenze. Infatti, ad una proposta iniziale dell'Agenzia di pagare adeguato, più che adeguato ed eccellente con una proporzione rispettivamente di 100, 110 e 140, la FLP ha proposto di mantenere intatta la forbice tra adeguato ed eccellente a 100 e 140 alzando leggermente la remunerazione per il più che adeguato, portandolo a 120.

L'Agenzia, invece, è riuscita a peggiorare la remunerazione proprio delle eccellenze facendo una nuova proporzione 100 (adeguato), 110 (più che adeguato), 125 (eccellente). Con questa nuova proposta una POER valutata con eccellente perde all'incirca un migliaio di euro rispetto all'ipotesi precedente.

Forte è stata la voglia di mandare tutti a quel paese e non firmare niente, ma non ce la siamo sentita di privare ancora i colleghi capaci della retribuzione di risultato e così alla fine, visto che la proposta è stata dell'Agenzia, lasciamo ad essa l'onere di spiegarla. Abbiamo però inserito una nota al verbale di confronto, congiuntamente con CGIL, CISL e UIL, nella quale esprimiamo tutte le nostre perplessità per la mancanza di cultura della valutazione e per lo stravolgimento di metodi trasparenti di selezione che abbiamo subito chiesto di ripristinare.

L'UFFICIO STAMPA