

## **Verbale incontro sindacale del 17 novembre 2022**

Il giorno 17 novembre dalle ore 9:00 alle ore 13:00 si è tenuta, in modalità mista in presenza e in videoconferenza, la riunione sindacale convocata dalla Direzione regionale della Toscana con nota prot. N. 66628 dell'11 novembre 2022 avente ad oggetto:

- 1) Tavolo di confronto sui criteri di ripartizione del Fondo Risorse decentrate.
- 2) Parziale rettifica del punto 2, lettera 1, dell'Accordo sui criteri di adeguamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro presso la sede della Direzione Regionale Toscana del 4 novembre 2022.
- 3) Varie ed eventuali.

Sono presenti:

### **Per l'Agenzia delle Entrate:**

- Santi Marino – Capo Settore gestione risorse
- Placido Migliardo – Capo Settore Servizi
- Antonella Pellegrino - Capo Area di Staff
- Augusto Milani – Capo Ufficio Risorse Umane
- Giancarlo Pellegrino - Funzionario Area di Staff

### **Per la RSU della Direzione regionale**

- Franco Del Vecchio, Rosanna Nunziata, Michela Palombi, Leonardo Gabbrielli, Antonio D'Alaimo, Agostino Dipierri;

### **Per le OO.SS. Prov.li:**

- FP - CGIL
  - Carmine Di Leo
- CISL FP

- Pietro Martini
- UIL PA
  - Maurizio Giogli e Nicola Perotti
- CONFSAL-UNSA
  - Massimiliano Bartolozzi
- FLP
  - Vincenzo Patricelli

Il Capo Settore Gestione risorse saluta e chiede preliminarmente di iniziare l'incontro dal secondo punto all'ordine del giorno: Parziale rettifica del punto 2, lettera 1, dell'Accordo sui criteri di adeguamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro presso la sede della Direzione Regionale Toscana. Le OO.SS. e la RSU concordano sulla inversione dell'O.d.g..

Il Capo settore Gestione risorse ricorda che il testo prospettato nell'incontro del 4 novembre conteneva una frase che faceva leva sul senso di responsabilità dei colleghi riguardo alla misurazione della temperatura in ingresso. Il testo, su richiesta della RSU, fu modificato inserendo l'analoga dicitura prevista dall'Accordo nazionale che tutto sommato esprime lo stesso concetto ma con diversa terminologia. L'Amministrazione chiede di modificare la frase e riportarla alla precedente versione. La RSU, pur non apprezzando la richiesta di modifica di un accordo già sottoscritto, ritiene di poterla accettare avendo sostanzialmente sottoscritto un buon accordo, ottenendo l'estensione dell'utilizzo dello smart working. La RSU e la CONFSAL ritengono che sia un problema di metodo perché temono che quello che avviene oggi potrebbe ripetersi nelle trattative future, tuttavia sono disponibili ad approvare la modifica richiesta.

CISL – La sigla sindacale ha sempre chiesto che agli incontri partecipasse il Direttore regionale per evitare eventuali malintesi e interpretazione del mandato della delegazione trattante, che ci sono stati in passato e che potrebbero esserci in futuro. La richiesta di rettifica di un termine lessicale, riconosciuto dalla stessa Amministrazione, diventa preoccupante dal punto di vista sindacale, perché nessuno può garantire che non possa ripetersi ancora in futuro. La CISL non ritiene di modificare l'accordo sottoscritto.

CGIL - La sigla concorda con quanto detto dalla CISL e non ritiene di modificare l'Accordo.

UIL - La sigla è d'accordo sulla modifica ma chiarisce che il modo di operare della Direzione debba essere incentrato sul pieno mandato alla delegazione trattante e che questo episodio debba considerarsi solo una eccezione.

La RSU, ad inizio riunione, avanza tre richieste:

- chiede che per ogni incontro sia redatto un verbale
- che all'interno del verbale sia dichiarata la titolarità della presenza alle trattative
- l'attivazione di una casella di posta elettronica dedicata.

FLP – La sigla conferma la mancata firma dell'Accordo.

Sul 2° punto all'O.d.g., riguardante l'attivazione di un percorso condiviso sui criteri di ripartizione del Fondo Risorse decentrate, la Direzione non presenta una proposta di accordo ma un progetto operativo per l'utilizzo della parte residuale del Fondo di sede che azzeri il "gap" temporale che impone la discussione sul fondo a distanza di 3 anni; la proposta, in sostanza, tende a ricercare un percorso condiviso sui criteri da applicare a priori per il 2023. L'Amministrazione propone di attribuire questa parte del fondo solo in base a criteri di merito escludendo erogazioni generalizzate a tutti. Se su questo presupposto c'è un accordo il passo successivo dovrebbe essere quello di definire criteri trasparenti. Per il 2023 si potrebbe prevedere inizialmente un elenco di attività progettuali per il quale si intende puntare nel corso dell'anno. A gennaio/febbraio si potrebbero presentare i progetti (a cui destinare per esempio il 50% dei fondi da quantificare) alla RSU e alle delegazioni sindacali per la condivisione. Resta inteso che questo elenco sarà modificabile sulla base della impossibilità di raggiungere l'obiettivo prefissato, oppure per attivare altri progetti qualora emergano esigenze contingenti. In questi casi si convocherà un incontro con la RSU e le OO.SS. per valutare gli interventi correttivi e approvare un eventuale nuovo piano dei progetti. L'altra parte dei fondi (quantificabile nel restante 50%) potrà essere erogata "a consuntivo", previa condivisione e contrattazione sindacale per la definizione dei criteri, ai dipendenti che si siano distinti nel corso dell'anno per la qualità della prestazione e per particolari attività che non attengono ai progetti. Prima di avere lo stanziamento del fondo si saranno quindi stabiliti i progetti e le figure che percepiranno il fondo, quando saranno note le cifre disponibili si dovrà solo approvare la suddivisione. L'Amministrazione è disponibile alla discussione su tutte le problematiche relative ai criteri di valutazione, ritiene invece fortemente discordanti con le finalità di utilizzo del Fondo soluzioni che prevedono, anche per la residua parte disponibile distribuzioni generalizzate a tutti i dipendenti.

La RSU non rinnega quanto è stato fatto negli anni scorsi e rigetta l'assunto che il fondo sia stato distribuito a pioggia. Poiché l'Amministrazione ha espresso la volontà di cambiare il sistema, questa Rsu ha provato a ragionare su dei criteri generali che dovranno essere rivisti e rivalutati di concerto con l'Amministrazione. Per il

momento, il ragionamento si è concentrato sugli anni futuri, senza considerare l'anno 2020, per il quale si sta aspettando di conoscere l'esatto ammontare delle somme.

Per la RSU il fondo si potrebbe ripartire in parte a colleghi che hanno svolto attività di rilievo/progetti/attività extra rispetto alle proprie assegnazioni ordinarie, individuando una quota massima che sarà poi soggetta ad una serie di limitazioni (esempio: divieto di cumulo con compensi da incarichi di responsabilità (capi team), premio dimezzato in caso di persona che percepisce una indennità fissa giornaliera, etc....

I CRITERI per individuare queste persone “meritevoli” dovranno essere TRASPARENTI, ovvero i responsabili, opportunamente individuati attraverso un percorso condiviso di mappatura dell'organico dell'ufficio (vedi punto successivo), si confronteranno apertamente con il proprio gruppo e faranno, di anno in anno, i nomi in maniera chiara e condivisa. Se i criteri sono oggettivi, nessuno del proprio gruppo che conosce il lavoro del proprio settore avrà da obiettare e se ci sarà un vero turn over, anno dopo anno, tra chi si impegna, nessuno avrà da obiettare.

Ogni settore potrà proporre un numero massimo di candidati in percentuale al rapporto tra il numero delle risorse assegnate al reparto rispetto al numero dei dipendenti della dr.

MAPPATURA DELL'UFFICIO la Rsu propone di mappare tutto l'Ufficio, condividendo questo percorso con l'Amministrazione, al fine di individuare, per ogni reparto/settore/area, chi sono i responsabili che dovranno, di volta in volta, individuare il personale da segnalare. In questo modo, verrà individuato tutto il personale della Dr, tutte le lavorazioni presenti in ufficio, senza possibilità di fraintendimenti (esempio: i dipendenti x e y sono rimasti fuori dalla valutazione perché avrebbe dovuto occuparsene z).

Per gli anni 2021 e 2022, ma soprattutto per il 2023, sarà importante la presenza degli ORDINI DI SERVIZIO per le attività/progetti da remunerare, che comunque dovranno essere in aggiunta al lavoro routinario svolto (esempio: il personale che vorrà lavorare alla 492, individuato come progetto da un ordine di servizio in aggiunta al proprio lavoro).

Inoltre sarebbe opportuno un impegno da parte dell'Amministrazione a pensare almeno ad un progetto che possa essere allargato a tutti i dipendenti. (a cui, su base volontaria possano teoricamente essere invitati a partecipare

tutti i dipendenti evitando posizioni alle quali di fatto possa essere impedita la partecipazione fattiva volta all'ottenimento di un premio di risultato)

Quindi, in parte, il fondo di sede sarà ripartito anche tra questi colleghi.

Le percentuali di assegnazione del fondo tra una parte e l'altra non possono essere fissate a priori in quanto non si sa quanti e quali progetti/ordini di servizio ci saranno.

La rsu chiede che ci sia sempre l'ordine di servizio che giustifichi un servizio esterno che viene remunerato (remunerazione obbligatoria)

UIL – La sigla e la RSU hanno sempre chiesto preventivamente il piano dei progetti perché preferisce una remunerazione non legata alla qualità della prestazione di per sé non facilmente quantificabile e chiede se saranno previste liquidazioni differenziate all'interno dei progetti in base all'apporto del singolo.

FLP – La sigla è disponibile a valutare i progetti e pienamente d'accordo sul principio che qualora non fosse possibile concludere positivamente qualcuno dei progetti proposti questo possa essere abbandonato. E' d'accordo, inoltre, sulla ipotesi di variazione o inserimento in corso d'anno di progetti sulla base delle esigenze che emergeranno purché portati al tavolo contrattuale preventivamente. Non è d'accordo a ripristinare il c.d. “fondino” in quanto già utilizzato e poi abbandonato perché ha creato tanto malumore e contrasti. Ritiene che una quota del residuo del fondo debba essere contrattato per eventuali operazioni di riequilibrio come sempre è stato fatto in DR e tiene a ribadire che non si tratta di distribuzione a pioggia.

CGIL – è disponibile a discutere sulle scelte future, ma non è d'accordo a precorrere i tempi rispetto agli accordi nazionali e al contratto integrativo che potrebbe prevedere scenari diversi. Sui progetti ampia disponibilità facendo in modo che tutto il personale possa partecipare. Per i meritevoli, dovranno essere contrattati e condivisi i criteri di individuazione perché se restano una prerogativa dell'Amministrazione la sigla non dà la propria disponibilità.

UNSA – è d'accordo sulla impostazione generale, ma bisogna intendersi sul concetto di “merito”, perché il meritevole è colui che ha effettivamente fatto qualcosa di *extra* ordinario che va al di là di tutto ciò che è la propria attività istituzionale a cui è assegnato. Non convince il principio che venga deciso per ogni anno un certo numero di meritevoli perché è possibile che per un anno ci siano zero meritevoli e per un altro 30 meritevoli. Quindi bisogna avere cautela sulle indicazioni dei meritevoli.

Suggerisce anche di guardare alla Banca delle Idee per allargare la platea delle opportunità anche in funzione della creazione di un progetto del singolo dipendente che non trova altre opportunità. Fa presente che spesso il meritevole viene erroneamente considerato colui che si sobbarca anche il lavoro di colleghi scarsamente produttivi, a tal fine propone maggiore controllo, organizzazione e in casi estremi il disciplinare per coloro i quali non fanno il proprio dovere anche nell'ottica di un maggiore utilizzo dello smart working e di valorizzazione del merito.

CISL – condivide la proposta di remunerare i meritevoli e contrattare per il 2023 i criteri di individuazione delle segnalazioni, tenendo sempre presente che possono essere fatte scelte diverse a livello nazionale o nel contratto integrativo. Inoltre, auspica criteri trasparenti e aspetta una proposta dell'Amministrazione per attivare al più presto un'analisi più approfondita.

L'Amministrazione si impegna ad inviare, al più presto, una proposta che raccolga le tante indicazioni pervenute oggi e condividere un percorso di confronto già in un prossimo incontro.

Per quanto riguarda la richiesta di modifica dell'accordo sulla sicurezza l'Amministrazione propone, per superare il problema, di lasciare invariato l'accordo dello scorso 4 novembre, già sottoscritto dalle parti, concordando in questa sede l'interpretazione secondo cui la frase “mantenere la misurazione della temperatura” non equivale all'obbligo imposto ai dipendenti, ma riveste solo carattere di opportunità.

La RSU e le OO.SS. territoriali che hanno firmato l'Accordo ritengono che sia una valida soluzione e l'accolgono.

**Per la Direzione Regionale**

Santi Marino – Capo Settore gestione risorse  
Placido Migliardo – Capo Settore Servizi  
Antonella Pellegrino - Capo Area di Staff  
Augusto Milani – Capo Ufficio Risorse Umane  
Giancarlo Pellegrino - Funzionario Area di Staff

**per la RSU della DR**

Franco Del Vecchio  
Rosanna Nunziata  
Leonardo Gabbrielli  
Antonio D'Alaimo  
Agostino Dipierri

**per Le OO.SS. prov.li**

CGIL - Carmine Di Leo  
CISL FP - Pietro Martini  
UIL PA  
Maurizio Giogli e Nicola Perotti  
CONFSAL-UNSA  
Massimiliano Bartolozzi

FLP - Vincenzo Patricelli