



Federazione Regionale USB Piemonte

---

## ENTRATE, DP2 TORINO: ACCORDI FONDO DI SEDE 2016 2017



Torino, 23/09/2019

**Firmati in Dp2 Torino gli accordi per la ripartizione del fondo di sede per gli anni 2016 e 2017 per tutto il personale.**

Firmati in Dp2 Torino gli accordi per la ripartizione del fondo di sede per gli anni 2016 e 2017 per tutto il personale.

Le trattative sono terminate il 28 agosto, l'attenzione di USB si focalizza su aspetti ritenuti rilevanti mentre, per la lettura completa, gli accordi saranno reperibili sul sito della Direzione Provinciale.

Anche quest'anno, in entrambi gli accordi sono presenti principi di democrazia

economica di cui USB insieme ai lavoratori è stata ed è sostenitrice. Non sono state riconosciute le cosiddette "doppie indennità" ovvero quote aggiuntive a chi percepisce già l'indennità omnicomprensiva di responsabilità in qualità di capo team o coordinatore. In tal modo parte delle risorse sono ritornate nelle disponibilità di tutti i colleghi/e. Rimanendo nel solco del principio della redistribuzione anche per queste annualità l'ulteriore residuo del fondo di sede è stato distribuito ai colleghi e colleghe che pur avendo partecipato e contribuito al funzionamento dell'Agenzia non hanno percepito alcun tipo di indennità o ne hanno ottenuta per una somma inferiore all'importo redistribuito. In concreto, si è cercato di riconoscere una quota a chi meno ha ricevuto.

Condividiamo il riconoscimento di 150 euro per i colleghi/e, non titolari di alcun incarico sindacale, che svolgono l'attività di Rappresentanti per la Sicurezza per i Lavoratori. E' un riconoscimento verso chi offre un impegno extra lavorativo di collettiva garanzia e utilità.

Riconfermata per il terzo anno la destinazione di una parte del fondo di sede, secondo il principio solidaristico, per coloro che purtroppo si sono sottoposti a terapie salva vita e che in base all'accordo nazionale non si vedono riconosciuti, a differenza di altre situazioni, la produttività individuale per il periodo di assenza.

USB rimane invece critica rispetto al metodo utilizzato per la valorizzazione delle ore lavorate per la Voluntary Disclosure. Premettendo che l'amministrazione centralmente non ha stanziato le risorse aggiuntive promesse, le ore riconosciute ai colleghi con il coefficiente di pagamento 1,7 sono il risultato delle "posizioni" lavorate moltiplicate per 14,07 ore. Brevemente, come l'anno precedente, non condividiamo il metodo di attribuzione sulla base dei "pezzi" lavorati ma riteniamo corretto riconoscere il numero ore sulla base del tempo effettivamente dedicato alla lavorazione in generale. Non condividiamo l'ipotesi di cottimizzare le lavorazioni.

Sul fronte del riconoscimento della produttività evidenziamo un paradosso. Il CCNL prevede all'art. 44 il riconoscimento retributivo ai fini del fondo sia per chi usufruisce del periodo di astensione facoltativa dal lavoro per maternità per i primi 30 giorni che per chi usufruisce, sempre per 30 giorni, del congedo per malattia figlio. Purtroppo l'accordo nazionale per la ripartizione dei fondi non riconosce l'istituto contrattuale migliorativo per i genitori che hanno usufruito dei predetti congedi. Tutto ciò nonostante USB in data 24 giugno aveva posto all'attenzione, con relativa richiesta, alla DR Piemonte il mancato recepimento dell'istituto già in fase di ipotesi di accordo.

Per concludere ci teniamo a fare ulteriore chiarezza.

Alcune sigle sindacali mal vedono il criterio redistributivo dell'ulteriore residuo di sede verso i colleghi che meno hanno percepito nonostante il lavoro svolto. Si vorrebbe ritornare a ragionare sulla possibilità di utilizzare il residuo come strumento premiante per chi particolarmente meritevole in base alla qualità/quantità del lavoro svolto o allo stress a cui si è sottoposto. Riproponiamo strumenti che oltre ad avere lo scopo di dividere i lavoratori, con l'utilizzo per altro dei propri soldi, contribuiscono ad alimentare un malsano clima lavorativo?

Per chiarire ancora una volta la nostra posizione, riteniamo che il giusto riconoscimento lo si ottiene attraverso seri rinnovi contrattuali e non sgranocchiando euro ai colleghi.

In condivisione con quanto i lavoratori hanno espresso nelle assemblee e per mezzo dei questionari, riteniamo che la variabile di partenza è il tempo di vita che ognuno di noi trascorre a lavoro. Il tempo di ognuno è di pari dignità rispetto al tempo dell'altro mentre la produttività è conseguente ad altre variabili come professionalità e capacità. Il salario rappresenta la remunerazione per il tempo dedicato. Essere retribuiti in base alla produzione rimanda a tempi bui per chi lavora.

Il serio lavoro sindacale che intendiamo svolgere è riportare il ragionamento sui giusti piani di confronto. Tutte le aree a partire dai territoriali passando dal contenzioso e staff per arrivare al controllo sono sottoposte a obiettivi sempre più sfidanti, aumenti di carichi di lavoro e stress lavorativo oltre che da una diminuzione di organico per via dei pensionamenti. E' la messa in discussione degli attuali livelli e modalità di produzione la strada da percorrere.