



Unione Sindacale di Base

Entrate Lazio. SALARIO ACCESSORIO 2004: IPOTESI DI ACCORDO E PROVE DI DEMOCRAZIA.



Roma, 26/06/2006

La trattativa regionale sul FPS 2004 si è conclusa il 23 giugno con una ipotesi di accordo che la delegazione RdB non ha sottoscritto. L'ipotesi è stata ritenuta del tutto inadeguata a risolvere i problemi che erano già emersi durante le trattative locali per la distribuzione del FPS 2003, fortemente condizionate a loro volta da un accordo regionale che somigliava troppo a quello di cui oggi si parla e che anche un anno fa non sottoscrivemmo. Proviamo a illustrare i punti più critici dell'ipotesi 23 giugno.

Problema numero 1 L'indennità front office.

I fondi stanziati per l' indennità front office non bastano a pagare nemmeno i due terzi delle postazioni effettivamente operanti sul territorio della regione. L'ipotesi di accordo prevede che in sede di trattativa locale si dovrà decidere se corrispondere i 9 euro previsti

dall'accordo nazionale ovvero una cifra inferiore. Cosa accadrà negli uffici locali?

IOTESI A Gli addetti ai front office riceveranno i 9 euro.

In questo caso la differenza sarà recuperata dalla quota di produttività complessiva. Ciò significa che la differenza tra i fondi stanziati e i fondi necessari sarà recuperata con una "colletta" di solidarietà con la quale tutti i lavoratori integreranno i fondi che l'amministrazione avrebbe dovuto stanziare. Inoltre in questo caso è altamente probabile che gli addetti ai front office verranno esclusi dalla partecipazione a ogni altra quota di salario accessorio, inclusa la produttività individuale che dovrebbe essere distribuita indistintamente a tutto il personale.

IOTESI B Gli addetti ai front office non riceveranno i 9 euro.

In questo caso si potranno verificare situazioni molto differenti tra loro. Le trattative per la distribuzione del FPS 2003 hanno generato forti differenze, per cui alcuni uffici hanno pagato agli addetti ai front office, cifre anche inferiori a 4,50 euro, cioè esattamente la metà di quanto spettava loro.

Problema numero 2 La produttività individuale.

La quota destinata a remunerare la produttività individuale sarà divisa in due pacchetti: il primo pari al 62% del totale, verrà distribuito fra il personale dell'Area Controllo; il secondo, pari al 38% del totale, verrà distribuito fra il personale dell'Area Servizi e quello della Direzione e Segreteria. Cosa accadrà negli uffici locali?

Se ipotizziamo un salario di produttività pari a 10.000 euro, in un ufficio di 100 persone, alcuni lavoratori avranno un salario accessorio pari a circa 124 euro e altri pari a circa 76 euro. Si tratta di una differenza che può superare il 60%.

Problema numero 3 Il Fondo di sede.

Non è stato previsto un meccanismo istituzionale di compensazione tra i fondi. In pratica se si realizzeranno risparmi dal Fondo di sede (quello che serve a pagare le indennità per i *capi team*) è possibile che l'avanzo venga redistribuito tra i *capi team*, anche se come abbiamo visto ci sono fondi che sono già notoriamente insufficienti rispetto alle necessità. Potrebbe quindi accadere, com'è accaduto l'anno scorso, che si possa arrivare a dare ai *capi team* delle indennità pari al doppio di quelle spettanti e agli addetti ai front office pari alla metà!

Problema numero 4 La parametrizzazione.

In alcune trattative locali si riuscì l'anno scorso a ridurre il divario tra le qualifiche più alte e quelle più basse, grazie all'individuazione di due soli parametri, tre al massimo, per la distribuzione del salario accessorio. Di fatto questo permise di elevare le quote di tutto il personale dell'ex area B e mantenere nella media il personale dell'ex area C. L'ipotesi di accordo non affronta la questione, lasciando ancora una volta al caso o alla buona sorte il destino dei lavoratori, soprattutto di quelli che sono collocati nelle posizioni professionali più basse.

Superare l'ipotesi di accordo con un referendum.

La proposta RdB è stata chiara. Abbiamo chiesto di **unificare** tutti i fondi e di **rompere** l'odioso vincolo che riguarda il salario di produttività (62%-38%). In quel vincolo risiede il tentativo di dissolvere il fronte di solidarietà fra i lavoratori e nella stessa divisione dei fondi si legge il chiarissimo intento di creare interessi confliggenti fra coloro che hanno incarichi di responsabilità e i loro collaboratori. Per la nostra organizzazione sarebbe stato opportuno far giungere i fondi agli uffici in un **unico pacchetto** e demandare alle trattative negli uffici l'individuazione dei meccanismi di ripartizione del fondo su base locale, seguendo i criteri di equità e ampia partecipazione che le pur scarse risorse finanziarie a disposizione consentono di raggiungere.

Le organizzazioni firmatarie dell'ipotesi di accordo, sottoporranno l'ipotesi stessa all'approvazione del personale attraverso un referendum che si terrà in tutti i posti di lavoro. A noi gli esercizi di (vera) democrazia piacciono molto. A questo punto appare necessario

che il referendum si svolga nel clima più sereno, aperto e trasparente possibile. Soprattutto occorre informare i lavoratori in modo puntuale e imparziale, perché tutti possano cogliere il senso della posta in gioco. La nostra organizzazione sindacale è pronta sin da oggi a informare i colleghi, perché siano chiari tutti i meccanismi, i limiti dell'accordo e le nostre alternative. Nessuno pensi di far fessi le lavoratrici e i lavoratori con assemblee "volanti" al termine delle quali le distratte alzate di mano possano essere spacciate per oceaniche espressioni di unanimità.

La democrazia è una cosa troppo seria, perché possa essere uno scherzo di mezza estate.

Scrivici : **In posta elettronica** oppure [Attraverso la rete intranet](#)

Per ricevere in posta elettronica documenti e comunicazioni : [iscriviti alla Mailing List](#)
