



Intervento USB PI MEF in occasione dell'incontro del 7/5/2021 con la Sottosegretaria di Stato dott.ssa Alessandra Sartore

Il ruolo del MEF, fin dall'inizio della pandemia da Covid-19, è stato fondamentale per il nostro Paese visto che tutte le misure per fronteggiare l'emergenza economica e sociale sono state gestite dal nostro ministero.

Abbiamo registrato, fin dai primi giorni di marzo 2020, l'ottimo lavoro svolto dall'Amministrazione che, con grande sforzo, ha consentito quasi nell'immediato che tutti i lavoratori si connettessero ai propri pc da remoto per continuare a svolgere le loro importanti funzioni ed abbiamo apprezzato non solo la gestione emergenziale del lavoro agile ma anche i provvedimenti successivi quali il Protocollo anticontagio Sedi MEF ed il disciplinare sul lavoro agile ex art. 263 che, come USB, abbiamo condiviso sottoscrivendoli convintamente. Provvedimenti che, è bene ricordarlo, non solo hanno consentito di prevenire la diffusione del contagio tra i lavoratori del MEF e, conseguentemente, tra i loro familiari ma hanno anche enormemente facilitato la gestione delle presenze in sede necessarie a garantire alcune attività istituzionali. Ci auguriamo che il percorso intrapreso dal nostro ministero possa continuare nonostante la preoccupante evoluzione normativa introdotta dal DL 56/2021 che, di fatto, potrebbe mettere in crisi il progetto POLA appena messo in campo dal MEF in ottica post-pandemia.

È d'altro canto innegabile che il personale, consapevole del ruolo del MEF in un momento storico così grave, si sia messo in gioco in una modalità lavorativa pressoché sconosciuta mettendo a disposizione dell'Amministrazione non solo

le proprie dotazioni e conoscenze informatiche ma anche la disponibilità ad andare oltre il proprio orario di lavoro rischiando in proprio fattispecie dannose tipiche dello smart working come la sindrome da *burnout*.

Nonostante l'impegno profuso dai lavoratori in una situazione di emergenza che li ha chiamati a rimettere in gioco la propria professionalità reinventandosi in una nuova e innovativa modalità di lavoro, questo stesso personale oggi si sente fundamentalmente tradito nelle aspettative dalla propria Amministrazione. Ciò è dovuto ad una serie di fattori che andremo ad elencare schematicamente al fine di ottimizzare i tempi della riunione.

Penalizzazione economica conseguente al lavoro agile emergenziale

I lavoratori in smart working hanno subito il taglio di straordinari, turni e reperibilità che, dato il livello retributivo del settore, sono ormai considerati salario vivo a tutti gli effetti. Questa perdita di potere di acquisto si è inoltre spesso accompagnata a condizioni di vero e proprio disagio economico visto che molti nostri colleghi si sono ritrovati improvvisamente monoreddito a causa della crisi economica che ha colpito duramente le loro famiglie. Ad una situazione di palese difficoltà si è inoltre aggiunta la mancata corresponsione del buono pasto ai lavoratori in regime di lavoro agile emergenziale nonostante l'allora ministra Dadone avesse aperto alla possibilità di erogazione mediante accordi nazionali da definire a livello di singolo Ente; possibilità puntualmente colta, tra gli altri, dal Ministero dei Beni Culturali, dal Ministero del Lavoro, dall'Agenzia delle Dogane e Monopoli, dall'INPS (tutti facenti parte del CCNL Funzioni Centrali) mentre il MEF è rimasto colpevolmente immobile negando, di fatto, ai lavoratori qualsiasi possibilità di ristoro o indennizzo almeno per quanto da loro messo a disposizione dell'amministrazione (PC privato, connessione privata, stampanti, scanner, toner, carta ecc). Oltretutto questa condizione è, ad oggi, ancora in essere perché a distanza di un anno non a tutti i lavoratori è stato consegnato il PC in dotazione dell'Amministrazione.

Sperequazione del salario accessorio

Il personale del MEF è stato per molto, troppo tempo retribuito diversamente visto che venivano erogate, all'interno dello stesso ministero, due indennità di amministrazione differenti negli importi. Dopo un lungo percorso fatto anche di momenti di dura mobilitazione che, come USB, rivendichiamo *in toto*, oggi i lavoratori percepiscono un'unica indennità di amministrazione avendo perequato l'indennità del MEF a quella del Ministero della Giustizia. Lo stesso percorso però non è stato attivato in materia di salario accessorio e, ad oggi, esistono istituti economici di natura normativa come l'indennità di Prelex ed il Contributo Unificato che premiano solo una parte di dipendenti creando divisioni nella classe lavoratrice. Crediamo sia arrivato il momento di intervenire su questa condizione andando ad individuare le attività MEF (ad esempio la collocazione dei titoli di stato, le attività di liquidazione a terzi di somme a vario titolo della DST, le spese di giudizio liquidate in favore dell'amministrazione da organi giurisdizionali o, più in generale, i risparmi di spesa derivanti dall'attuazione del lavoro agile) che potrebbero generare risorse da destinare ai lavoratori rimasti esclusi fino ad oggi per giungere ad una sostanziale perequazione del salario accessorio. Se è stato possibile intervenire normativamente per Prelex e CUT, ci risulta difficile comprendere perché non si possa agire in modo analogo su altre fattispecie.

Revisione degli istituti contrattuali, Posizioni Organizzative e tutela delle categorie fragili

Sempre in tema di salario accessorio, da tempo sono state rilevate criticità in merito agli istituti contrattuali vigenti (turni, reperibilità e posizioni indennitarie) ed al conferimento delle posizioni organizzative. Inoltre, come USB, abbiamo rilevato e denunciato a più riprese eccessive penalizzazioni per alcune categorie fragili. Nonostante l'Amministrazione si sia impegnata ad aprire un tavolo negoziale per rivedere queste materie, i lavori non sono mai

iniziati e questa situazione rischia di perpetuarsi all'infinito con grave pregiudizio per le categorie di lavoratori interessate.

Diritto alla carriera negato

Possiamo affermare senza alcun timore di essere smentiti che al MEF le carriere dei lavoratori sono bloccate: le progressioni tra le aree sono solo un ricordo e gli sviluppi economici all'interno delle aree non vengono banditi dal 2017. In realtà, solo per il 2021, è stato previsto uno stanziamento di risorse che permetteranno lo sviluppo economico orizzontale a soltanto il 30% del personale senza che ci si sia preoccupati di programmare un ciclo pluriennale di bandi al fine di assicurare la progressione economica a tutti i lavoratori, prassi ormai consolidata in tutte le amministrazioni delle Funzioni Centrali comprese le più arretrate. Tutto questo avviene, incomprensibilmente, nonostante nel FRD (che, è sempre bene ricordarlo, è costituito, nelle somme da destinare a questo istituto, dai trasferimenti di parte delle risorse dei rinnovi contrattuali del personale delle aree) ci sia abbondante copertura economica visto che, ogni anno, viene tagliato nella misura di circa il 50% in base ai tetti imposti dalle norme vigenti. In pratica, saremmo in grado di finanziare gli sviluppi economici ammortizzandoli con parte delle risorse che vengono annualmente tagliate ma che rientrerebbero sotto tetto l'anno successivo; ma, nonostante ciò, non c'è modo di pianificare un piano pluriennale di sviluppi economici.

Discorso analogo è quello che riguarda le progressioni tra le aree. Il MEF, nonostante abbia avuto negli anni scorsi una certa facoltà assunzionale, non ha mai attivato la c.d. Legge Madia per riservare prima il 20% ed oggi il 30% delle nuove assunzioni alle progressioni tra le aree del personale in servizio ma ha deliberatamente e politicamente scelto di reclutare personale esclusivamente dall'esterno mortificando le professionalità esistenti nel ministero oltretutto spesso impiegate in mansioni superiori.

Il fallimento del modello di sistema di valutazione della performance individuale

La spacciata "rivoluzione culturale" di un nuovo approccio al lavoro da intendersi come realizzazione di una *performance* soggetta a pesatura da parte di un dirigente/valutatore, opportunamente formato e culturalmente progredito, ha sempre mirato a sminuire la reale portata delle ricadute del sistema di valutazione sul "tessuto sociale" degli uffici e sul salario accessorio, le progressioni di carriera e sul rapporto di lavoro. La valutazione è, in realtà, il grimaldello utilizzato per inserire la logica di competizione all'interno del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti. A ciò si deve aggiungere che la logica fondante dei sistemi di valutazione è costituita dalla contrattazione individuale tra valutato e valutatore nella quale si definisce la prestazione dalla quale deriveranno salario e diritti al di fuori della contrattazione e delle tutele collettive.

A queste logiche non si è sottratto neanche il MEF che si è dato, a decorrere dalle prestazioni anno 2018, il suo Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale.

A partire dall'incongruenza di una valutazione retroattiva di due anni, le criticità di detto sistema sono da ricercarsi nella quota dei c.d. comportamenti agiti dal valutato, del tutto ancorata a criteri meramente e puramente soggettivi, e nell'algoritmo utilizzato per il calcolo della assiduità partecipativa che, oltre alle innumerevoli problematiche legate alla sua gestione, determina risultati del tutto discutibili e completamente avulsi dal quotidiano contesto lavorativo e che non possono neanche essere oggetto di un procedimento di revisione interno vincolabile per il valutatore. L'imbarazzante risultato finale è la penalizzazione di intere categorie di lavoratori che ne determina lo scollamento dalla realtà lavorativa e mette a rischio il raggiungimento degli obiettivi degli uffici.

Come USB siamo da sempre convinti che la ricerca della c.d. eccellenza della performance individuale spesso confligga con il collettivo raggiungimento degli obiettivi degli uffici stabiliti annualmente dalla Direttiva del Ministro. L'attuale sistema di valutazione del MEF, oltre a rafforzare i nostri convincimenti, sta mostrando già in prima applicazione tutti i suoi limiti e deve necessariamente essere superato da un nuovo modello da ancorare esclusivamente a criteri oggettivi quali il grado di realizzazione degli obiettivi degli uffici e che dovrà superare il criterio della presenza, ormai del tutto anacronistico e privo di significato in materia di valutazione individuale della performance.

Campagna di assunzioni straordinaria per gli uffici della rete territoriale del MEF

Gli uffici periferici del MEF (Ragionerie Territoriali e Commissioni Tributarie) sono da anni in sofferenza per le dotazioni organiche di fatto continuamente falciate dai pensionamenti e ormai talmente ridotte al lumicino da poter mettere in crisi, in taluni casi, l'ordinaria attività istituzionale. Ciò che sta accadendo è il frutto di scelte del passato strategicamente sbagliate che hanno visto l'impiego dei nuovi assunti quasi esclusivamente nell'Amministrazione centrale a discapito degli uffici periferici e anche le nuove assunzioni previste dalla Legge di Bilancio 2021 (100 unità per le RTS e 100 unità per le CCTT) non possono essere considerate sufficienti e funzionali al recupero delle professionalità disperse negli anni. È necessario pertanto che la parte politica di questo ministero si attivi per avviare una campagna straordinaria di assunzioni da destinare agli uffici periferici per rilanciare la presenza del MEF sul territorio nazionale ed assicurare elevati livelli di servizi all'utenza.

La riforma della Giustizia Tributaria

Nel mese di aprile 2021 si è insediata la Commissione interministeriale MEF/Giustizia per la riforma della Giustizia Tributaria da attuare nell'ambito della riforma della giustizia ordinaria prevista dal PNRR nazionale. Come USB riteniamo questa scelta profondamente sbagliata perché potrebbe determinare l'assorbimento degli uffici delle Commissioni Tributarie e delle relative competenze, ad oggi MEF, da parte del Ministero della Giustizia. Ed il tutto avverrebbe, come di consuetudine, con un intervento normativo e senza alcun confronto con le parti sociali nonostante il coinvolgimento di quasi 2000 lavoratori (al 31/12/2019) già dipendenti dell'ex Ministero delle Finanze ed attualmente dipendenti del MEF.

La Commissione terminerà i propri lavori entro il prossimo 30/6 e presenterà ai Ministri interessati una relazione sull'esito dei lavori svolti e le proposte di intervento formulate. Chiediamo fin da ora alla Sottosegretaria dott.ssa Sartore di fissare una riunione avente all'ordine del giorno proprio la relazione della Commissione al fine di poterci confrontare su una così delicata tematica e sui conseguenti provvedimenti eventualmente da adottare a tutela dei lavoratori quali, ad esempio, il diritto di opzione a permanere nei ruoli del MEF.

Nell'augurarle buon lavoro, auspichiamo che questo incontro sia soltanto una prima occasione di confronto che ci auguriamo possa trovare continuità nell'immediato futuro stanti le problematiche che abbiamo portato alla sua attenzione.

Roma, 7 maggio 2021

Il Coordinamento Nazionale USB PI MEF