

Antares negli uffici: la stella che non brilla.



Con la firma dell'ultimo integrativo, nelle Agenzie Fiscali sono stati introdotti, come temevamo, i sistemi di valutazione del personale "antares" alla base di tutte le procedure d'interpello alle Entrate e serve a valutare le prestazioni di tutti neo/assunti e ad assegnare gli incarichi organizzativi più delicati. Tali effetti nefasti li potremo vedere da qui a breve negli uffici. L'accordo regionale, siglato da Cisl e Uil, introduce negli uffici l'impianto previsto dagli artt. 12, 17, 18, 19 del CCNI. Con questo accordo vengono remunerati i vari incarichi previsti, attingendo per la maggior parte dal fondo comune a tutti i lavoratori (a titolo esemplificativo riportiamo gli importi previsti dalla tabella B, relativa all'art.18, dell'accordo del 7 Marzo 2007, in cui il costo di indennità di responsabilità e retribuzione del risultato viene così ripartita: a carico FPSRUP Euro 5.046.740,00, a carico Agenzia 2.259.000,00); le figure previste vengono sottoposte ad una valutazione individuale che ripropone in pieno gli indicatori di Antares come unico strumento di parte di giudizio (l'art. 19 CCNI prevede che "sono rilevate, mediante appropriati indicatori, anche le competenze organizzative, quali l'iniziativa, l'abilità nel problem-solving, la tensione al risultato, la capacità di operare efficacemente in gruppo e di favorirne la coesione e la crescita, la flessibilità di azione, la capacità di gestire efficacemente le relazioni interpersonali, l'impegno costante e il coinvolgimento nel lavoro, l'orientamento all'utenza, nonché, ove richiesta dal tipo di incarico, la capacità di leadership nell'assunzione di responsabilità gestionali e nella guida delle persone di cui si è chiamati ad orientare e coordinare l'azione. Alla luce della sperimentazione con successivo accordo sarà definito il sistema di valutazione degli incarichi"). **L'esito positivo della valutazione**, riassumibile nei tre gradi crescenti di **adeguato, più che adeguato ed eccellente, da diritto alla corresponsione di una indennità di risultato, corrispondenti, rispettivamente, al 5%, 10% e 20% della retribuzione annuale di posizione**. Le modalità di accantonamento di una parte dei fondi, con cui erogare a fine incarico le indennità di risultato, non garantiscono risorse sufficienti a remunerare tutte le figure previste, nell'eventualità che tutte le valutazioni finali siano medio alte. Individua figure di serie A,B e C pagate in misura sensibilmente diversa a parità di tipologia e qualità di lavoro svolto. L'importanza dell'incarico non deriva dal tipo di lavoro svolto, ma dal numero di colleghi coordinati dal responsabile e dall'importanza dell'ufficio dove si opera. Cosa non secondaria, l'Agenzia assegna gli incarichi, ma i soldi con cui vengono remunerati sono per lo più del Fondo di Sede, quindi dei lavoratori. Mediante un artificio contabile (le risorse sono stornate dal FPS), gli incarichi vengono pagati dai lavoratori, mentre gli "incaricati" saranno scelti dalla Amministrazione, vista la rilevante parte di punteggio attribuibile da essa in sede di valutazione/assegnazione. Tutto questo inquadrato dal contesto dell'art. 28 del CCNL Agenzie Fiscali 2002-2005 prevede che "al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative o professionali ... compete, oltre al trattamento economico in godimento, comprese le fasce retributive di appartenenza, un'indennità di posizione onnicomprensiva in misura variabile da un minimo di euro 2.500 ad un massimo di euro 9.000 annui lordi per tredici mensilità". Tali indennità, variabili da 1.500 a 5.100 euro in Sardegna, sono onnicomprensive di tutto il lavoro svolto dal responsabile, che **non vedrà più remunerato il lavoro straordinario**. Ma non solo. Con tale importo dovrà pagare anche una sua assicurazione per porsi al riparo da eventuali responsabilità contabili (vedi il caso recente di Nuoro). Ad un presumibile aumento dei carichi di lavoro del team, per il raggiungimento degli obiettivi dell'incaricato, non sono previste indennità per i collaboratori del team. Con l'introduzione di Antares inizia un percorso fortemente voluto dall'Amministrazione, ma in cambio non è stato dato nulla, visto che l'operazione è quasi del tutto pagata con i soldi dei lavoratori; e gli stipendi del comparto sono poco al di sopra della soglia di povertà individuata dai dati ISTAT (in special modo quello delle famiglie con i figli a carico e/o monoreddito). Non capiamo come le altre OO.SS. abbiamo potuto firmare dapprima il contratto integrativo e successivamente l'accordo che introduce Antares, mentre in precedenza in decine di comunicati lo avevano fortemente criticato. Il parere dei lavoratori previsto dall'art. 19, quale indicatore nella scelta delle figure, non viene utilizzata quale parametro finale di valutazione, e viene impiegata in maniera residuale.

RICORDA CHE SE I SINDACATI NON FANNO IL PROPRIO LAVORO E BENE, PUOI SEMPRE VOLTARGLI LE SPALLE. NON VOTARE LE SIGLE CHE FIRMANO QUESTI ACCORDI. NON DARE LORO IL POTERE DI FIRMARE ACCORDI PESSIMI COME QUESTI. IL VOTO ALLE RSU CONCORRE A DETERMINARE IL PESO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE. NON E' SOLO UN VOTO LOCALE. Non stai votando solo per il collega, ma stai determinando anche la rappresentanza nazionale della sigla.