



Alla Direttrice della D.C. Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi

e, p.c. All' Ufficio Relazioni Sindacali

Oggetto: Criticità da affrontare in materia di "missioni" per attività di verifica esterna, sopralluoghi, formazione fuori sede, ecc..

Gentile Direttrice,

sebbene l'attività di verifica e sopralluogo rientri tra i compiti istituzionali, ormai da tempo, le colleghe e i colleghi che si occupano di tali attività segnalano che, nei fatti, subiscono una perdita economica riguardo i rimborsi delle spese chilometriche e dell'indennità di missione.

Il problema è molto semplice ma di difficile soluzione se non viene mai affrontato!

Sono decenni che l'indennità di missione è ferma ad € 0,50/ora, nel caso sia presente almeno una delle seguenti condizioni:

- Incarichi svolti nell'ambito dello stesso comune della sede di servizio;
- Incarichi svolti nell'ambito dello stesso comune della dimora abituale del dipendente;
- Incarichi espletati in comuni distanti meno di dieci chilometri dal comune della sede di servizio o di dimora abituale;
- Incarico inferiore alle quattro ore (par. 9 regolamento attività esterne).

Stigmatizziamo, quindi, la circostanza che codesta Agenzia non ha inteso attivarsi in alcun modo affinché il tema fosse discusso/affrontato nelle opportune sedi e individuata la "semplice" soluzione di incrementare l'indennità.

UILPA, inoltre, è a conoscenza di casi in cui, per le missioni che eccedano i dieci chilometri, l'Amministrazione corrisponderebbe un'indennità pari a € 0,86/ore, fino ad otto ore di missione. Dopodiché il rimborso scende a € 0,26/ora. Della serie "più lavori meno ti pago".

Capita spesso, quindi, che il Funzionario stia attento a non sfiorare questa tempistica "quotidiana", con l'effetto paradossale (...ma "fisiologico") che l'attività di verifica si prolunghi per ulteriori giorni. Senza considerare i casi in cui il Funzionario deve recarsi in zone impervie e distanti, anche in aperta campagna, come nel caso di attività di "notifica e bonifica dei punti fiduciali", ecc..

Tale prassi dell'Amministrazione appare in contrasto con il regolamento di missione per il quale, se l'attività svolta dal Funzionario avviene in un comune diverso da quello della sede di servizio o della propria dimora abituale, distante da questi non meno di 10 chilometri e per una durata non inferiore alle 4 ore, trattasi di "trasferta" – artt. 1, 6 e 7 regolamento – liquidata con un'indennità rapportata al tempo trascorso fuori sede, rimborso spese sostenute e compenso lavoro straordinario.

Ciliegina sulla torta, i tempi di liquidazione del rimborso, in più realtà, sono giunti anche a circa un anno dall'effettuazione della missione.

Criticità non inferiori rileviamo in merito alle c.d. "spese vive".

Al dipendente autorizzato all'utilizzo del mezzo proprio viene rimborsata una indennità chilometrica pari ad un quinto del prezzo di un litro di benzina desunto dalle tabelle ACI. – par. 6.b.b regolamento - Rifarsi ad un criterio così obsoleto rappresenta un'evidente carenza di attenzione nei confronti del Personale. Ma la beffa prosegue!

I chilometri sono calcolati tra la sede di servizio e la località di destinazione della missione e viceversa. Se la località di partenza o di ritorno è diversa da quella della sede di servizio, ai fini della liquidazione dell'indennità chilometrica, viene computata la distanza minore – par. 6.b.6 regolamento. Pertanto, nel caso in cui la località di destinazione è a 15 chilometri da casa, ma a 5 dall'ufficio, sebbene il Funzionario percorra 30 chilometri al giorno, viene rimborsato per 10.

Inoltre, il tempo di viaggio eccedente l'orario di lavoro non viene considerato straordinario a meno che – e per ben specifiche attività - la distanza del luogo di trasferta dalla sede di servizio o, qualora più vicina, dalla propria dimora abituale, sia superiore a 30 km, quindi, tra andata e ritorno, la distanza deve essere maggiore a 60 Km – par. 6 regolamento -

Sulle descritte tematiche, stigmatizziamo il rigido approccio burocratico di codesta Agenzia a detrimento del dipendente. **Evidenziamo l'ulteriore "scelta patologica" adottata, in alcune regioni, nei confronti di colleghi a cui non sono state integralmente riconosciute le spese alberghiere sostenute, presso le strutture convenzionate, per la partecipazione a corsi di formazione in quanto superiori al tetto massimo stabilito dall'Agenzia delle Entrate (€ 130,00 elevabile a € 150,00). Siamo al paradosso: l'Agenzia prevede il rimborso delle spese solamente se la prenotazione è effettuata presso una delle strutture convenzionate con la società Cisalpina ma non tiene conto del maggior costo che i dipendenti devono sostenere a seguito dell'aumento delle tariffe proposte dalle medesime strutture convenzionate.**

La UILPA chiede che venga fornita una tempestiva soluzione alla criticità rappresentata visto che il costo della formazione non può ricadere in capo al personale dipendente.

Infine, da molte realtà del territorio nazionale, con particolare riferimento a località/comuni particolarmente a "vocazione turistica" e/o anche grossi centri urbani, molti colleghi ci segnalano quanto siano esosi i costi relativi al parcheggio da anticipare e/o comunque poi a carico dell'Amministrazione. Come UILPA, pertanto, proponiamo che codesta Agenzia si faccia parte attiva affinché possa definire delle convenzioni, a livello nazionale con l'ANCI (associazione nazionale dei comuni) e/o a livello di Direzioni Regionali (rispetto a quelle realtà in cui le tariffe risultano significativamente elevate) affinché il costo del parcheggio, formalmente giustificato da motivi istituzionali, possa essere esentato o ridotto nell'ottica del reciproco rispetto tra amministrazioni e finalizzato alla maggiore economicità e risparmio sui conti pubblici.

In attesa di riscontro, l'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Roma, 30 agosto 2023

Il Coordinamento Nazionale UILPA Entrate