



Unione Sindacale di Base

oltre le colonne. n.2/2006 (nun ce regala niente nessuno!)



Roma, 06/07/2006

1. parola d'ordine: progressione economica per tutti

Quando, ai primi di dicembre 2004, subito dopo le scorse elezioni RSU, riunimmo il nostro Coordinamento Nazionale per l'analisi del voto, ci interrogammo su cosa volevamo fare con la crescita, sia numerica che di visibilità, che, senza dubbio, avevamo ottenuto.

La risposta venne spontanea. Era la logica conseguenza di quanto affermato fino a quel momento e quanto determinato dal recente (allora) sottoscrizione del primo contratto Agenzie Fiscali.

In quel contratto, è bene ricordarlo, avevamo ottenuto una (cospicua) stabilizzazione dei fondi del salario accessorio. L'entità, almeno per Entrate e Territorio, era tale da poterla definire quasi come una 14^a mensilità.

Quella era per noi la strada maestra, anche perché, era l'unica che, in qualche modo, potesse far fronte all'emergenza salariale in cui erano (e sono) i lavoratori delle Agenzie Fiscali, che, come tutti gli altri lavoratori, hanno, per anni, subito la Politica dei Redditi (incrementi contrattuali definiti all'interno del limite dell'inflazione programmata, sulla base degli Accordi del Luglio 1993).

Stabilizzazione dei fondi del salario accessorio significa incremento della busta paga.

Le strade per ottenere questo, ci siamo detti, sono due. La prima, quella già praticata, e da continuare, è quella di costruire, nelle trattative sul salario accessorio (FPS) le condizioni perché quote cospicuo di tali

fondi venissero ridistribuite a tutti.

La seconda, migliore, perché crea condizioni di stabilità dell'attribuzione dei fondi, ovvero loro attribuzione a prescindere dalle presenze (salvaguardandoli dalla tassa sulla malattia), loro pensionabilità e loro conteggio nella tredicesima, passa attraverso la **progressione economica del personale attraverso l'utilizzo di tali fondi**.

Una progressione economica per tutti, quindi, dal novembre 2004 è divenuta la (principale) parola d'ordine della nostra politica sindacale all'interno delle Agenzie Fiscali.

Un obiettivo praticabile, come dimostrano gli accordi in tal senso alle Dogane, ma soprattutto, come cercheremo di dimostrare in questo numero di oltre le colonne, un atto dovuto verso il personale. Atto che non può (e non deve) in alcun modo essere negato sulla base di cavilli formali.

2. ordinamento professionale. un contratto dinamico

Nell'analizzare la situazione non si può non partire, come dicevamo, dal contratto attualmente vigente, seppur scaduto il 31 dicembre scorso, quello 2002-2005. Ricorderete, le RdB hanno sottoscritto quel contratto, definendolo, eravamo all'inizio del 2004, "un contratto dinamico".

Cosa intendevamo? Lo ricordiamo citando un estratto, relativo alla questione ordinamento professionale, da *oltre le colonne del 16 febbraio 2004*:

"il nuovo contratto trasforma i passaggi interni alle Aree in passaggi "orizzontali" non sottoponibili ai vincoli del concorso e quindi tutti da "giocare" sul piano della **contrattazione integrativa** che si effettuerà Agenzia per Agenzia

(...) è certo un sistema meno rigido... che può certo favorire una ricollocazione verso l'alto del personale, anche **se non sfugge il rischio legato al fatto che l'equivalenza giuridica d'area potrebbe divenire, nella pratica quotidiana, utilizzo indiscriminato del personale a prescindere dal livello economico di appartenenza**. E qui entra nuovamente in ballo il ruolo di noi tutti... il concetto di contratto come elemento dinamico... sul piano dell'ordinamento professionale il contratto può divenire un buon contratto solo se continueremo la lotta che abbiamo iniziato negli ultimi mesi."

In sostanza, il nostro datore di lavoro, nostro malgrado, portava a casa la formalizzazione di un utilizzo più flessibile del personale, che, comunque, è bene ricordarlo, nella sostanza, già si praticava da sempre con un sistema mansionistico spinto.

In cambio, noi avevamo la possibilità, superando i vincoli concorsuali, di ottenere ulteriori recuperi di fondi di salario accessorio alla busta paga, attraverso **progressioni economiche del personale** da sviluppare nella contrattazione integrativa. La prospettiva immediata era quella di una progressione per tutti, come immediato riconoscimento collettivo, e successivamente, quella di utilizzare gli strumenti contrattuali per provare a costruire, finalmente, veri e propri percorsi di carriera.

Oggi, a contratto scaduto, le contrattazioni integrative sembrano ancora in alto mare e, soprattutto, riguardo

alla progressione economica per tutti, dopo aver incassato la disponibilità del personale ad essere utilizzato in maniera polifunzionale e flessibile, le Agenzie, in particolare Entrate e Territorio, non vogliono riconoscere al personale il corrispettivo di questa disponibilità.

In questo senso, quando diciamo che nessuno ci regala nulla, affermiamo che la progressione economica per tutti è il primo corrispettivo di qualcosa che abbiamo già dato.

Un esempio su tutti, ma moltissimi se ne potrebbero citare, la mutazione, per quanto riguarda le Entrate, del servizio PLURITEL – CAT – CAM... in tale servizio sono impegnati lavoratrici e lavoratori inquadrati in diversissimi livelli economici (dal “vecchio” B1 al vecchio C3), di fatto, per svolgere, indistintamente, lo stesso tipo di lavoro, sempre più complesso, sempre più polifunzionale... in cambio, ricevono una indennità (che oggi c'è e domani chissà)...

Lo slogan **STESSO MESTIERE STESSO SALARIO**, che agitiamo almeno dal 1995, a memoria storica di chi scrive, non solo non è scandaloso, ma è anche giusto, e, formalmente, il contratto (2002/2005) ci offre la possibilità di agire in tale direzione.

Paradossalmente, i ministeriali, da cui siamo separati da cinque anni, nella quasi totalità sono riusciti a fare progressioni economiche (e giuridiche)... mentre noi siamo fermi... **lo vogliamo rendere dinamico questo contratto?**

3. belle le agenzie... eh?

Da quando ci sono le Agenzie qualcosa è cambiato, anche per il personale, ma non certo a favore del personale.

Le Agenzie, scelta che, è bene ricordare, noi delle RdB Pubblico Impiego non abbiamo condiviso, hanno portato infatti una ventata di novità, che potremmo chiamare “aziendalizzazione”...

...si sono diffuse in tutti gli uffici definizioni in inglese, che significavano modo di lavorare diverso, in alcuni casi, più moderno, in molti altri, pur ammantato di modernità, assolutamente più involuto...

... sono state inserite esasperate procedure di controllo delle prestazioni che in moltissimi casi hanno appesantito il lavoro, aggiungendo carichi di lavoro a carichi di lavoro già crescenti a causa del decennale blocco del turn-over...

... si fa molto più ricorso al personale precario, affiancato dal personale “anziano” che, spesso di livello inferiore, insegna ai nuovi il lavoro che fa regolarmente e per cui non è pagato...

... le Agenzie ottengono riconoscimenti dalla Comunità Europea, come per le Dogane, o infiniti “bollini blu” che non sono quelli della pubblicizzata banana, ma quelli della qualità della prestazione, rispetto agli standard “aziendali” che l'Agenzia si è data...

... le Agenzie, tutti gli anni, raggiungono e superano gli obiettivi di Convenzione, dimostrando che, a

prescindere dall'efficacia reale delle scelte politiche sulla lotta all'evasione fiscale, il personale esegue con accuratezza le "mission" delle singole Agenzie...

Anche in questo caso è dimostrata, al di là di ogni ragionevole dubbio, come direbbe Perry Mason, la preventiva disponibilità del personale a favorire il processo di trasformazione... **anche in questo caso si dimostra che nessuno ci regala nulla... la progressione economica per tutti è quindi solo un primo passo per recuperare diritti e salario.**

4. il comma 165, fissi o variabili?

Sulla carta nessuno nega quanto detto finora. Nessuno nega l'impegno dei lavoratori. Il Ministro Visco, addirittura, ha scritto a tutti i lavoratori, riconoscendone abnegazione e disponibilità ed esortandoli a continuare il processo di trasformazione, da lui voluto e che lui riprenderà...

Il problema nasce quando dalle "pacche sulle spalle" si deve passare ai riconoscimenti tangibili.

Ed allora, ecco che emergono "organismi di controllo contabile", che, alla faccia della privatizzazione del sistema contrattuale, affermano che alcuni passaggi non sono legittimi... oppure, e questo è ancora peggio, ci si giustifica dicendo che i fondi relativi al comma 165 (quota consistente dei fondi di salario accessorio) non sono fissi e quindi non possono essere usati per le progressioni economiche.

Ma leggiamo cosa dice il testo del comma 165, che, ricordiamo, fa parte dell'articolo 3 legge 350/2003 (la Finanziaria 2004).

165. All'articolo 12 del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base delle somme riscosse in via definitiva correlabili ad attività di controllo fiscale, delle maggiori entrate realizzate con la vendita degli immobili dello Stato effettuata ai sensi dell'articolo 3, comma 99, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, nonché sulla base dei risparmi di spesa per interessi, calcolati rispetto alle previsioni definitive di bilancio e connessi con la gestione della tesoreria e del debito pubblico e con l'attività di controllo e di monitoraggio dell'andamento della finanza pubblica e dei flussi di bilancio per il perseguimento degli obiettivi programmatici, determina con proprio decreto le misure percentuali da applicare su ciascuna di tali risorse, con effetto dall'anno 2004, per le finalità di cui al comma 2 e per il potenziamento dell'Amministrazione economica e finanziaria, in misura tale da garantire la neutralità finanziaria rispetto al previgente sistema»;

Insomma, sulla base del gettito fiscale, si calcolano somme che finiranno con alimentare i fondi del salario accessorio.

Queste somme, ad oggi, vengono gestite a consuntivo... insomma il gettito viene calcolato per l'anno precedente ed attribuito sull'anno successivo, o addirittura due anni dopo, creando enormi confusioni tra cassa e competenza... nelle cui pieghe i governi si infilano per negarci quei soldi... o per procrastinarne la distribuzione. Soldi, che è bene ricordare, non sono "noccioline"... siamo ben al di sopra dei 200 milioni di

euro annui (il contratto recentemente firmato costa circa 75 milioni).

E qui sta il paradosso. I Governi mettono a preventivo il gettito fiscale, inserendo i (presunti) risultati della lotta all'evasione fiscale nelle Leggi Finanziarie. Ma, nel momento in cui, sulla base di tale gettito devono un corrispettivo ai propri dipendenti, ragionano sulla base di consuntivi, rendendo di fatto indisponibili tali cifre per procedure di stabilizzazione o per garantire il diritto alla carriera.

La nostra proposta è chiara. I soldi del comma 165 devono, così come i bilanci di previsione di entrata, cambiare natura ed essere calcolati a preventivo.

Insomma, se il Governo scommette che incasserà X, e lo fa al punto tale da inserire tale cifra nei bilanci di entrata, non si capisce perché non debba investire, preventivamente, sul personale che si dovrà impegnare per il raggiungimento di tale obiettivo, la relativa cifra di "incentivo"...

Un Governo che dice che vuole recuperare l'evasione fiscale (200 miliardi di euro annui)... un Governo che punta sulla crescita del Prodotto Interno Lordo, non può presupporre che il gettito fiscale diminuisca, quindi non può pensare che cifre "incentivanti" legate a tale gettito, possano diminuire.

In tal senso, non ci regala niente nessuno se chiediamo che la quota di incentivo (comma 165), sia, per logica, "storicizzata", inserita nei bilanci preventivi delle Agenzie e quindi resa interamente disponibile per le spese fisse.

Questo comporta, come chiediamo da tempo, una modifica del meccanismo delle Convenzioni, che ribalti il meccanismo attuale: investimenti per ottenere risultati e non più premi sui consuntivi.

In questo modo, al maggior gettito corrisponde maggior guadagno dei dipendenti, che potranno veder riconosciuta parte di tale guadagno in maniera fissa attraverso progressioni economiche e veri percorsi di carriera...

5. il vero incentivo

Un altro aspetto delle Agenzie Fiscali, ma già il "vecchio" contratto ministeri andava in tale direzione, con i premi ed i premetti, è stato il tentativo, sempre secondo la logica della valutazione a consuntivo, di utilizzare i fondi del salario accessorio, non per creare diritti collettivi, bensì per lavorare su indennità individuali, più o meno certe, più o meno ricche... una logica che non abbiamo mai condiviso. Sia perché finisce, e nessuno crediamo possa più smentirci quando diciamo questo, per creare separazioni tra i lavoratori, sia perché è una logica antica fuori da ogni coerente logica "aziendale"...

Il gruppo è quello che ottiene i risultati... il gruppo è quello che deve essere premiato... il gruppo deve avere la garanzia di diritti collettivi... tutto il gruppo, perché ognuno, nel gruppo, fa la sua parte e nessun lavoro, nel gruppo, ai fini del perseguimento dell'obiettivo collettivo, può essere classificato come meno importante.

Cosa intendiamo? Vogliamo fare un esempio banale, ma molto attuale, e quindi, riteniamo, di immediata comprensione. La nazionale di calcio è composta da chi ha giocato tutte le partite e da chi è stato in

panchina... oggi nessuno si sognerebbe di dire che i risultati fin qui ottenuti vadano accreditati solo a chi ha giocato tutto il tempo... alla fine il premio per il risultato ottenuto, la medaglia, la coppa (speriamo), ma anche i premi in denaro, andranno a tutti i giocatori, perché così funzionano le cose che funzionano.

La ricerca ossessiva di valutazioni individuali, parametrizzazione dei lavori e similari, serve, secondo noi, più a dare un senso a taluni dirigenti, che altrimenti non si capirebbe perché guadagnano quanto guadagnano, piuttosto che favorire una vera logica del risultato, che si ottiene solo con il gioco di squadra.

Non siamo più disponibili a sentirci dire che questo meccanismo perverso è giustificato dal fatto che “c'è qualcuno che fa il furbo e che lavora meno di altri”... se così è, se ci sono veramente “mele marce”, è su quelle che si deve operare, non certo negando i diritti a tutti...

E quindi, non ci regala niente nessuno se chiediamo diritti collettivi, che sono l'unico vero incentivo, l'unico incentivo che favorisce lavoratori ed “azienda”.

5. o con noi o contro di noi

Detto tutto questo, chiediamo, anzi diciamo al Ministro Visco che è il momento di dimostrare che dalle parole si vuole passare ai fatti.

Oggi le cose devono veramente cambiare. E' impossibile pensare che si possa fare una coerente lotta all'evasione fiscale senza alcun vero investimento su chi è, di quella lotta all'evasione fiscale, il vero protagonista.

Progressione economica per tutti, storicizzazione del salario accessorio, riduzione del precariato, riconoscimento del diritto alla carriera, superamento del sistema degli incentivi su posizioni di lavoro e, comunque, cessazione della logica dei premi individuali sono alcuni dei primi segnali concreti che ci aspettiamo...

Il ministro Visco... se vuole essere conseguente a quanto afferma deve agire sulla base della logica che, in tutte le “aziende”, la vera crescita si ottiene quando si fanno investimenti per ottenere risultati.

Noi, dal canto nostro, sappiamo che, se è vero che quanto chiediamo ci è dovuto, e quindi, che non ci regala niente nessuno, sappiamo anche che... non ci regala niente nessuno, nel senso che dovremmo combattere per affermare e per ottenere i nostri diritti...

Se sarà così lo faremo... e questo, certamente, non aiuterà il progetto della lotta all'evasione fiscale...

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

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