

assemblea nazionale dei delegati RdB Agenzie Fiscali
Roma, 27 febbraio 2010



2010
RSU



Sabato 27 febbraio 2010, presso il centro congresso Frentani di Roma, si è svolta l'assemblea nazionale delle delegate e dei delegati RdB del comparto Agenzie Fiscali.

I contenuti della relazione iniziale sono stati discussi, approfonditi e approvati al termine del confronto, che è stato ampio e stimolante in vista degli importanti obiettivi previsti nel corso di quest'anno.

La congiuntura

Il 2010 sarà infatti per i lavoratori del comparto Agenzie Fiscali un anno molto importante che culminerà con il rinnovo delle rappresentanze sindacali aziendali, fissato dalla legge 150/2009 non oltre il mese di novembre 2010.

Lo scenario entro il quale si rinnoveranno le RSU è profondamente cambiato rispetto a soli 3 anni fa. È definitivamente tramontata l'illusione di un futuro ricco di opportunità economiche e di prospettive di carriera; i rischi che già avevamo paventato dopo il varo del memorandum di pubblico impiego (18 gennaio 2007), sottoscritto dal sindacato confederale, si sono in buona parte concretizzati attraverso i pesanti tagli salariali, la sterilizzazione degli aumenti contrattuali, la triennializzazione dei contratti collettivi e il loro prevedibile alleggerimento che è funzionale a un maggior peso dei contratti aziendali e territoriali a cui è legata una sempre maggiore incidenza della retribuzione accessoria.

La tendenza è quella di un progressivo indebolimento delle garanzie contrattuali collettive e la più recente legiferazione in materia ha accelerato questo processo. La prossima fase contrattuale, la cui apertura "ufficiale" è prevista per la primavera-estate 2010, sancirà la nascita di un mega-comparto di contrattazione che interesserà i lavoratori dei comparti Parastato (INPS, INAIL, INPDAP ecc.), Ministeri e appunto Agenzie Fiscali. Le conseguenze di questo cambiamento possono essere facilmente intuibili, sia in termini di rischi sia in termini di opportunità. RdB sta mettendo a punto proposte contrattuali coerenti con le modifiche, capaci di mettere in rilievo le contraddizioni emergenti dai vari istituti contrattuali a ogni livello: ordinamento professionale, diritti, struttura della retribuzione, dimensione dei salari.

Nel frattempo l'ultima manovra finanziaria non ha stanziato somme per i rinnovi contrattuali - a parte l'indennità di vacanza contrattuale corrispondente a 12 euro lordi medi pro capite - ed è quindi più che chiaro che agli accorpamenti contrattuali non seguirà una fase di adeguamento salariale. Al contrario si determinerà una condizione che sfavorirà le situazioni più avanzate senza avvantaggiare quei lavoratori che oggi vivono la condizione più "arretrata".

La riforma avviata con il decreto n. 15/2009 e parzialmente attuata con la legge n. 150/2009 dovrà essere recepita dai contratti. Si tratta di una riforma che, quando verrà applicata, travolgerà gli istituti contrattuali più avanzati stabilendo una condizione di piena incertezza giuridico-economica.



Dal confronto sinottico dei vari istituti contrattuali emergeranno molte contraddizioni: incompatibilità degli ordinamenti professionali, diverse strutture salariali, diversa misura delle retribuzioni, fino a quelle più immediate che attengono ad esempio al valore del buono pasto (dai 7 euro per Ministeri e Agenzie Fiscali, finanziati dal CCNL ai 12/15 euro del Parastato con oneri a carico delle singole Amministrazioni).

Le proposte di RdB ai lavoratori

In questo quadro acquista ancora maggiore coerenza logica, ad esempio, la **proposta di un ordinamento professionale ad area giuridica unica**, con un conseguente ripensamento dell'intero ordinamento e delle dinamiche che lo finanziano. Sarà necessario avanzare proposte per mettere a carico della contrattazione collettiva la retribuzione di alcune figure professionali, traendo ispirazione da altri modelli contrattuali, per "liberare" i fondi aziendali dal fardello delle indennità professionali.

In questo quadro assume rilevanza anche la rivendicazione, concreta e immediata, di **adeguare il valore dei buoni pasto** a 12 euro.

Pesanti ripercussioni la riforma avrà anche sul diritto alla carriera:

- le progressioni verticali dal 2010 sono considerate nuove assunzioni, quindi soggette ad autorizzazione della funzione pubblica e al vincolo del concorso pubblico con riserva massima fino al 50% di posti per gli interni in possesso dello stesso titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.
- le progressioni orizzontali saranno fortemente selettive in quanto sottoposte a procedure concorsuali per accedere alle quali sarà necessario aver avuto valutazioni positive.

Paradossalmente, attraverso lo svuotamento degli istituti contrattuali, si è tornati a una condizione di pesante rilegificazione della materia contrattuale, che ora è tornata nelle mani di un Governo il cui unico obiettivo sembra quello di smantellare pezzo per pezzo la Pubblica Amministrazione, con la complicità di una concertazione sindacale che non si gioca più solo al tavolo negoziale ma con altrettanto evidenti spalleggiamenti politico-sindacali.

Sono cambiate le coordinate generali, ma anche quelle più direttamente riferite alla realtà del nostro settore. La riorganizzazione è ormai una condizione perenne e in continua evoluzione che prepara il terreno alla imminente realtà del federalismo amministrativo e fiscale e a un maggior peso degli enti territoriali (Comuni e Regioni) nella gestione della Pubblica Amministrazione. Coerentemente con questa evoluzione, c'è stata la già richiamata modifica degli assetti contrattuali che privilegiano la dimensione "locale" a scapito di quella "nazionale".

In questo contesto l'amministrazione finanziaria sta facendo scelte precise "reclamando" l'immediata applicazione della legge 150/2009 già in sede di

costituzione dei fondi aziendali del 2008; perseguendo l'intenzione di privilegiare alcune delle professionalità "alte" (ma non tutte), anche attraverso la gestione diretta di una consistente fetta della retribuzione individuale; allargando il raggio d'azione della valutazione individuale per farne un elemento discriminatorio sul versante del salario e della carriera; potenziando l'apparato di audit interno in vista di una stagione ad alto tasso di sanzionabilità dei comportamenti individuali.

Una nuova ondata di progressioni economiche

Riteniamo sia necessario provare a sottrarre quante più risorse è possibile dall'ambito di applicazione della legge 150/2009. La strada è quella di **nuove manovre di stabilizzazione delle risorse che finanziano i fondi aziendali**.

Partendo da questa considerazione vogliamo proporre ai lavoratori la vertenza per ottenere una nuova ondata di progressioni economiche. Sarà indispensabile un ampio e convinto sostegno dei lavoratori affinché intorno a essa possa cristallizzarsi un crescente consenso e l'attenzione di tutti.

La realizzazione di una progressione economica per tutti i lavoratori del comparto Fisco risponde all'obbligo giuridico e morale di riconoscere loro gli sforzi compiuti in dieci anni di storia delle Agenzie Fiscali. Sforzi che hanno consentito la trasformazione in Agenzie e che consentono oggi di adottare un nuovo modello organizzativo. I lavoratori hanno accettato queste sfide con senso di responsabilità e di appartenenza, garantendo il loro apporto professionale sempre più elevato. I lavoratori hanno accettato anche la lievitazione degli obiettivi quantitativi fissati dalle Convenzioni, senza veder crescere la quota incentivante che è rimasta invariata da dieci anni. E negli stessi dieci anni c'è stata una sola progressione economica, unico risultato di rilievo insieme con la stabilizzazione salariale ottenuta in occasione del primo CCNL di comparto.

Nel frattempo le risorse destinate ai rinnovi contrattuali sono diminuite e i fondi aziendali sono stati ipotecati per finanziare costosi istituti contrattuali (ad es. posizioni organizzative e incarichi di responsabilità) che fingono di remunerare la qualità della prestazione lavorativa ma che in realtà riconoscono semplicemente l'apporto professionale di alcune - poche - figure. Questa politica retributiva non funziona, perché è sottoposta al ricatto dei tagli ai fondi aziendali (c'è un tetto massimo di spesa fissato sulle somme dei fondi 2004 decurtate del 10% e c'è il blocco per un anno e un ulteriore taglio del 20% a regime introdotto dalla legge n. 133/2008) e lo dimostra anche il dato delle retribuzioni 2009, diminuite di quasi il 5% proprio nel comparto Fisco.

Nello stesso comparto c'è stata tuttavia l'enorme lievitazione dei compensi fissi e accessori attribuiti ai dirigenti. Per loro si può dire senza ombra di dubbio che la trasformazione in Agenzie è stato l'affare del secolo. Serve quindi una correzione di rotta. La via della stabilizzazione di una quota dei fondi aziendali è percorribile sotto il profilo normativo ed è un dovere di giustizia retributiva e redistributiva. Al tetto massimo fissato dalla legge, che comprime inesorabilmente il salario aziendale, deve potersi aggiungere un tetto minimo sul quale costruire appunto



una nuova stabilizzazione. Può bastare una quota pari a circa il 30% dei fondi stanziati nel 2004, anno sul quale il legislatore ha incardinato il vincolo di crescita.

Il rinnovo delle RSU

Come detto, entro il prossimo novembre si prevede il rinnovo delle rappresentanze aziendali. La legge 150/2009 ha **indebolito complessivamente il sistema delle relazioni sindacali e tenta di ridimensionare la sfera della vertenzialità e della conflittualità**. Questa dinamica ha interessato anche le RSU. Con la prossima tornata elettorale i lavoratori avranno l'occasione di giudicare le politiche del lavoro determinatesi con gli atteggiamenti sindacali posti in essere dai vari attori. Conseguentemente gli stessi lavoratori avranno la responsabilità di promuovere o bocciare quegli atteggiamenti.

L'assemblea delle delegate e dei delegati RdB del 27 febbraio apre quindi "ufficialmente" la campagna elettorale per le RSU 2010 e lo fa ponendo all'attenzione di tutti i problemi che la categoria avverte e le soluzioni che intendiamo proporre. Fra queste assume evidentemente rilevanza assoluta:

1. la nuova ondata di progressioni economiche per tutti;
2. l'immediato adeguamento del valore del buono pasto, almeno a 12 euro con l'aumento conseguente della parte non soggetta a tassazione.

Si tratta di risposte immediate e strutturali alla perdita subita negli anni sul versante salariale, ma si tratta anche di risposte alla indiscutibile crescita professionale dimostrata dai lavoratori del comparto.

La valutazione individuale

I sistemi di valutazione individuale che saranno introdotti dalla legge n. 150/2009 rischiano di peggiorare ulteriormente una situazione già resa difficile dalle scelte aziendali compiute dalle Agenzie nei dieci anni passati. **Il management pubblico in Italia è culturalmente e tecnicamente impreparato a gestire la leva della valutazione individuale** e il rischio concreto è che il meccanismo delle fasce e dell'esclusione per legge di $\frac{1}{4}$ dei lavoratori si riveli uno strumento utile a incoraggiare clientele e favoritismi. Riaffermiamo la sostanziale inutilità di sistemi di valutazione individuale nella Pubblica Amministrazione, dove sarebbe opportuno investire in infrastrutture, formazione e nuove assunzioni piuttosto che far dipendere il miglioramento qualitativo delle prestazioni dai premi salariali.

Il diritto alla salute

Le trattenute stipendiali in caso di malattia e l'inasprimento delle fasce di reperibilità comprimono in modo inaccettabile il diritto alla cura, all'assistenza

sanitaria, ai tempi di vita familiari e personali. I provvedimenti legislativi sono giunti in un clima di profonda distorsione della realtà, attraverso l'accostamento della malattia alla scarsa produttività dei dipendenti pubblici al fine di criminalizzare la categoria dei lavoratori pubblici. Si è deciso di valutare la possibilità di agire anche per via legale presso gli organi di giustizia nazionali ed europei per chiedere una modifica della normativa che tenga conto del fatto che il diritto alla salute (e alla malattia che ne è l'altra faccia della medaglia) è un diritto costituzionalmente garantito e che la sua tutela non può essere ridimensionata.

I carichi di lavoro individuali

C'è stata una crescita costante dei carichi di lavoro, sostenuta principalmente da due fattori. Il primo è il meccanismo delle Convenzioni, che ha annualmente alzato l'asticella delle performance pretese dal MEF, in una situazione di invarianza decennale degli incentivi. Il secondo è la forte connessione fra le prestazioni dei lavoratori e la retribuzione accessoria dei dirigenti e, in seconda battuta, delle figure di responsabilità e organizzative individuate dalla contrattazione integrativa. Si ritiene che **per fronteggiare il problema dei carichi di lavoro serve una più profonda presa di coscienza da parte dei lavoratori del loro ruolo e delle dinamiche connesse al conseguimento degli obiettivi assegnati**. Invertire la tendenza sarà possibile solo partendo da questa presa di coscienza.

La risposta dei lavoratori

RdB riafferma la sua vocazione di sindacato del dialogo e dell'informazione. Nel corso di quest'anno sarà intensificato il dialogo assembleare e proseguirà l'opera di formazione/informazione sui contenuti della riforma varata a novembre 2009, sia con riferimento agli aspetti disciplinari sia con riferimento all'impatto della riforma stessa sui diritti e sulla retribuzione.

Il ruolo del nostro sindacato sarà anche quello di assicurare ai lavoratori la tenuta di un adeguato livello di conflittualità, che sia la risposta coerente e responsabile di una categoria che avverte tutto il peso di una fase congiunturale sfavorevole, ma che intende reagire a questa fase con la dignità e il coraggio che da sempre le appartengono.

L'assemblea nazionale conclude i suoi lavori dando mandato a tutte le strutture nazionali e territoriali di individuare ogni azione volta a sostenere gli obiettivi concordati e dà appuntamento ai lavoratori in tutti i posti di lavoro per dare vita insieme a loro al dialogo assembleare.

Roma, 27 febbraio 2010