



SEGRETERIE TERRITORIALI CAGLIARI

Al Direttore Provinciale
dell'Agenda delle Entrate

CAGLIARI

e, p.c. Al Direttore Regionale
dell'Agenda delle Entrate

CAGLIARI

Al Direttore Centrale del
Personale dell'Agenda
delle Entrate

ROMA

Alle OO. SS. Nazionali
Coordinamenti Finanze
CGIL- CISL- UIL- USB

Oggetto: Lettera della DP Cagliari Prot. 0033776 del 26/3/2012.

Si prende atto del riscontro alle note del 23/2/2012 e del 19/3/2012 con lettera Prot. 0033776 del 26/3/2012, alla quale le scriventi OO. SS. non possono non dare delle risposte.

Sono noti, d'altra parte, i riferimenti che ha indicato la S.V. in ordine alle previsioni del d.lgs.165/2001 modificato dal d.lgs. 150/2009, che prevedrebbe la sola informazione con particolare riferimento alle "materie appartenenti alla sfera della organizzazione del lavoro e della micro organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti le prerogative dirigenziali", concludendo, quindi, di essere in linea con i principi stabiliti dalla norma dando solo l'informazione.

Al riguardo occorre precisare che non si possono condividere le determinazioni sopra evidenziate alle quali è pervenuta la S.V.

Preliminarmente è importante anche richiamare la difficoltà applicativa della norma, i distinguo, e tutti i confronti in corso con il nuovo Governo su una seria riflessione su modifiche importanti per una reale modernizzazione dei processi e delle stesse relazioni sindacali.

Come premessa alle nostre argomentazioni si richiama la Corte Costituzionale che con la sentenza 313/1996 legittima il contratto collettivo quale strumento di regolazione del

rapporto di lavoro coerente con i principi di imparzialità e buon andamento sanciti dall'art. 97 Cost., legittima anche la coerenza costituzionale degli strumenti interpretativi che, secondo il nostro orientamento giuridico regolano il rapporto tra le parti e il rapporto tra legge e volontà espressa dalle parti sociali nella loro attività contrattuale rispettando i principi di pluralismo e di autotutela del lavoro, fatti propri dalla Costituzione, ragione per cui non è possibile attenersi al solo dato asettico della norma giuridica.

Inoltre è necessario rammentare che l'art. 9, comma 17, del D. L. n. 78/31.5.2010, convertito con legge 122/30.7.2010, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica, il quale, al fine del contenimento della spesa in materia di pubblico impiego, precisa che: Non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale di cui all'art. 2, comma 2 e art. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

Il legislatore così normando ha attuato il congelamento della contrattazione collettiva, lasciando in vigore i contratti collettivi nazionali dei singoli comparti del pubblico impiego sino a tutto il 2012. Vale dunque quanto previsto dall'art. 2 (durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione) del CCNL Agenzie Fiscali che al comma 4 recita " Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Analogo rafforzamento della tesi della vigenza e prevalenza del contratto si ritrova nel CCNI dello stesso Comparto dove l'identico articolo è rilevabile all'art 2 comma 3.

Poiché non risulta alcuna disdetta dei contratti nei termini e modalità previste, ne consegue la proroga del loro contenuto.

D'altra parte l'art. 54 del D. Lgs. 150/2009 vieta espressamente, al comma 3 bis, che la contrattazione collettiva integrativa possa svolgersi al di fuori delle materie, dei vincoli e dei limiti posti dai contratti collettivi nazionali con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono. Non vi è dubbio pertanto che se i CCNL sono ancora in vigore (e lo saranno fino a tutto il 2012), quanto detto dalla S.V. ha chiara portata antisindacale perché diretto a limitare le prerogative delle OO. SS..

E che ciò corrisponda al vero si rileva anche dalla comparazione di quanto asserito dalla S.V. con il comportamento che si rileva dalla dirigenza di altri uffici delle Agenzie Fiscali, compresa quella delle Entrate, non solo all'interno della nostra regione, ma anche a livello Centrale.

Un esempio per tutti può essere quello riferito all'orario di lavoro in relazione al quale in data 4 agosto 2011 l'Agenzia delle Entrate ha disposto che esso " andrà definito nelle diverse sedi locali, previo confronto con le organizzazioni sindacali, nell'intento di pervenire a una disciplina il più possibile condivisa, che contemperi il raggiungimento degli obiettivi di gestione con le esigenze personali e familiari dei dipendenti.

L'Agenzia ha interesse a un clima costruttivo di relazioni sindacali. "Per questa ragione ha precisato l'Agenzia," tenuto conto della particolarità della materia, il confronto avrà luogo nelle forme della contrattazione, secondo le modalità fissate dall'art. 4, comma 5, del CCNL del comparto delle Agenzie fiscali, di seguito citato come "CCNL", riguardo alla contrattazione integrativa concernente "materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio."

Tale comportamento invocato a livello centrale è sicuramente differente dall'atteggiamento che la S.V. ha nei confronti del Sindacato e del personale da loro rappresentato perché ,come evidenziato nelle precedenti lettere inviate dalle OO.SS., ciò che è stato attuato alla DP di Cagliari, scontentando la gran parte del personale, è ben lontano dal creare quel clima di benessere organizzativo, indispensabile per il raggiungimento di obiettivi sempre più sfidanti, finalizzati ad una incisiva lotta all'evasione; clima che allo stato attuale comporta invece una disaffezione al lavoro con conseguente difficoltà della realizzazione di tali obiettivi.

Inoltre a ben vedere le scriventi, nelle note inviate, non chiedevano alcun confronto sulla organizzazione del lavoro, ma pretendevano un'informazione che corrispondesse alla realtà.

Infatti, nella riunione del 15 febbraio, la S.V. ha motivato i provvedimenti contenuti nell'ordine di servizio n. 7 in maniera ben diversa da quanto è stato scritto e cioè non ha ribadito in quella sede né di promuovere l'integrazione delle professionalità provenienti da altri uffici, né di porre a fattore comune le varie esperienze maturate in precedenza, (o perlomeno tali motivazioni sono state dette in maniera sfumata) ma ha motivato la mobilità interna per prima cosa con l'esigenza di movimentare il personale dell'Accertamento per bilanciare team forti con i team meno forti, con la conseguenza , a parere non solo dei sindacati, di scontentare e demotivare tutti, anche i componenti dei team che avevano raggiunto gli obiettivi.

Inoltre sempre alla fine della riunione del 15/2 la S.V. si era riservata di dare una risposta definitiva sul "congelamento" del team 2 perché doveva verificare con certezza se si dovesse effettuare un nuovo interpellato per sostituire il capo team che aveva rinunciato all'incarico, risposta non pervenuta e proprio per questo sollecitata al fine di interessare le parti che avevano sottoscritto l'accordo del 7 marzo 2007 per acquisirne l'esatta interpretazione (in particolare dell' allegato E n.4.10).

Per quanto riguarda la movimentazione del personale tra l'area legale e l'area accertamento occorre evidenziare che questo argomento è contenuto nell'ordine di servizio n.7 e che per tale motivo si è scritto per far osservare che anche in questo caso le argomentazioni ivi evidenziate non trovano riscontro nella realtà.

Infatti, come è stato precisato nella lettera delle OO. SS. del 19 marzo, probabilmente la S.V. aveva dimenticato le motivazioni (forse perché pretestuose) dell'ordine di servizio n.7 in quanto, nei giorni immediatamente successivi, ha assegnato all'area legale, oltre ai 2 funzionari precedentemente destinati , un altro funzionario a tempo pieno, lasciando all'accertamento il funzionario che lavorava all'area legale.

Anzi sul punto preoccupa quanto asserito dalla SV, quando afferma che "si tratta di situazione specifica che investe profili di altra natura e pertanto fuori dalla dialettica sindacale" perché non solo conferma che le motivazioni dell'ordine di servizio in argomento non sono reali, e ciò è palesemente illegittimo e poco rispettoso dei sindacati, ma così si sottolinea anche una sorta di provvedimento disciplinare o punitivo senza indicarne i motivi e ciò non è consentito.

In ogni caso anche i provvedimenti disciplinari non sono fuori dalla dialettica sindacale specialmente quando si deve esprimere il proprio pensiero in relazione ad una unità lavorativa che non aveva ricevuto alcun nuovo carico di lavoro per oltre un mese e mezzo, gravando quindi tutto il lavoro sugli altri colleghi.

La S.V. risponde che tali asserzioni sono destituite di fondamento " per quanto lo scrivente possa conoscere"!!!!

Sostenere la non conoscenza certa dei fatti da parte di un direttore che ha tutti gli strumenti per controllare la veridicità di quanto asserito dalle OO. SS. non può essere accettato.

La lettera di cui all'oggetto, inoltre, non contiene alcun riferimento alle informazioni sui carichi di lavoro domandate il 19/3 e non ancora pervenute. Eppure la richiesta per ora riguardava la sola informazione. Sul punto occorre precisare che la parziale informazione ricevuta in precedenza era contenuta in 22 prospetti differenti e non comparati tra loro e ciò in spregio a quel clima costruttivo di relazioni sindacali invocato dalla struttura Centrale dell'Agenzia.

Per concludere, non si comprende l'atteggiamento della S.V. con soggetti sindacali che non hanno mai dimostrato di ostacolare il buon andamento dell'amministrazione ma che invece hanno sempre auspicato un clima di collaborazione che contemperi il raggiungimento degli obiettivi con le esigenze personali e familiari del personale, esigenze che, allo stato attuale, sono state proprio dimenticate.

Si rimane in attesa di ricevere l'informazione ancora mancante e l'avvio dei dovuti confronti, auspicando l'eliminazione di irrigidimenti che non aiutano un sereno clima di relazioni sindacali che hanno come base i contratti di lavoro e un sostanziale buon senso che avvicina le posizioni.

Da ultimo le scriventi sono venute a conoscenza di una nuova riorganizzazione generale dell'area controllo, con una modifica dei carichi di lavoro ancora sconosciuti ai sindacati, per cui le scriventi chiedono la dovuta partecipazione.

Si sollecita la contrattazione sul salario accessorio.

Distinti saluti

Cagliari, 3 Aprile 2012

Firmato

CGIL
S. Dessì – G. Sacceddu

CISL
G. Sainas

UIL
S. Ghiani

USB
F. Carboni