



Quelli che si limitano "saggiamente" a ciò che pare loro possibile non avanzeranno mai di un passo

# OLTRE LE COLONNE

OVVERO, "FATTI NON FOSTE A VIVER COME BRUTI..."

NOTIZIE, PRATICA SINDACALE... E ALTRE



1/2010 - 14 marzo - RdB Pubblico Impiego Agenzie Fiscali

## PROGRESSIONI PER TOTTI

Probabilmente il comparto Agenzie Fiscali non riuscirà a celebrare il suo primo decennio di storia, dato che l'imminente apertura della tornata contrattuale per il triennio 2010-2012 ne segnerà la fine. Non è tempo di festeggiamenti, dunque, ma di bilanci.

L'inizio della nuova era dei contratti a cadenza triennale, fortemente voluti da Cgil-Cisl-Uil e ovviamente da Governo e Confindustria ai quali non pare vero di aver allontanato il fantasma degli "aumenti" biennali, coincide con la nascita di un nuovo comparto di contrattazione.

La recente riforma della Pubblica Amministrazione stabilisce infatti che i comparti Agenzie Fiscali, Parastato e Ministeri dovranno confluire in un nuovo comparto che avrà un'unica veste contrattuale nazionale. Ma il 2010 non è solo l'anno che segnerà la fine del comparto Fisco.

Entro il mese di novembre infatti dovranno svolgersi le elezioni per il rinnovo delle rappresentanze aziendali, secondo quanto stabilito dall'articolo 69 della legge n. 150/2009. È in questo contesto, così poco definito e forse proprio per questo anche stimolante, che RdB ha scelto di avanzare la proposta di una nuova ondata di progressioni economiche per i 55mila lavoratori del comparto Agenzie Fiscali.

La proposta non è uno spot elettorale. Non lo è per la ragione evidente che di solito in campagna

elettorale si fanno proposte generiche, meglio se non verificabili, mentre questa è evidentemente una proposta che oltre a chiedere impegno a chi la fa e a chi la riceve, può essere facilmente verificata da chiunque. Inoltre sposta in alto l'orizzonte vertenziale, e ciò non è privo di rischi perché puntare in basso sarebbe più comodo. Chi punta in alto si impegna a giocare una partita più difficile.

Crediamo che il sindacato debba assumersi la responsabilità di proposte coraggiose, ancora di più oggi che il fronte dei diritti scompare all'orizzonte, fermo restando che su queste proposte si deve poi costruire il consenso necessario.

Quale migliore occasione, per il "fronte sindacale" di dimostrare di saper costruire una vertenza unitaria su una questione concreta. Quale migliore occasione, anche, per ridare fiducia a una categoria che percepisce sempre di più le dinamiche sindacali come lontane dai problemi reali dei lavoratori e ripiegate su sé stesse. L'unità sindacale può essere cercata e costruita su proposte concrete e condivise, sulle quali innestare un percorso che abbia una meta.

Una nuova ondata di progressioni economiche sarebbe ed è la risposta più logica, coerente e giusta, proprio in termini di giustizia giuridica e distributiva, fra tutte quelle che si possono dare ai lavoratori.

Lo è per una serie di ragioni, fra le quali vogliamo isolarne almeno due. Indubbiamente i lavoratori del

comparto Fisco hanno dimostrato di saper accettare e vincere la sfida del cambiamento, non solo dal punto di vista organizzativo e delle infrastrutture (siamo l'amministrazione che ha alle spalle una riconversione aziendale senza precedenti quale è stata la trasformazione in Agenzie fiscali e siamo anche fra le organizzazioni statali che fanno più vasto uso dell'informatica).

I lavoratori del Fisco sono stati obbligati a crescere dal punto di vista professionale perché il mondo intorno a loro è cambiato e cambia costantemente: le norme che essi devono applicare e far rispettare evolvono rapidamente e diventano sempre più complesse (anche quando non sono incisive...), gli utenti chiedono e pretendono servizi sempre più efficienti ed efficaci, e il "nemico" che combattiamo nelle varie forme in cui esso dà vita all'evasione fiscale, affina sempre di più le armi giuridiche e tecniche per aggirare l'ostacolo.

Tutto ciò non avviene solo per alcune professionalità, come si sarebbe frettolosamente portati a credere, ma coinvolge tutti i lavoratori perché coinvolge tutta l'organizzazione nel suo complesso.

La domanda di crescita professionale che ci viene rivolta dalle controparti istituzionali riguarda tutti gli obiettivi istituzionali: dal rilascio dei certificati telematici, all'assistenza remota tramite telefono e web mail, alla risposta in tempo reale ai quesiti fiscali, per finire con l'attività di contrasto all'evasione fiscale, immobiliare, doganale, alla partnership con altri soggetti istituzionali con i quali le Agenzie collaborano con autorevolezza e credibilità.

E riguarda ovviamente anche tutti i servizi di supporto alle attività istituzionali che sono essenziali per il funzionamento della "macchina" nel suo complesso.

I lavoratori del Fisco hanno dato prova in questi dieci anni di saper coniugare la quantità alla qualità, dimostrando di essere all'altezza della sfida lanciata dal ministro Brunetta, di una Pubblica Amministrazione moderna, efficace, efficiente.

Lo dimostra il fatto che molti degli istituti "innovativi" introdotti dalla riforma brunettiana, se e quando dovranno essere applicati anche, saranno per i lavoratori del Fisco un vero e proprio passo indietro di anni quando non di decenni.

Questi lavoratori hanno maturato altre aspettative, alle quali non si può rispondere con le fasce di merito, con il blocco delle carriere o con il taglio dei fondi aziendali del 20% rispetto ai fondi stanziati nel 2004 già tagliati del 10%. Né si può rispondere a queste aspettative con aumenti contrattuali di 10 euro lordi mensili.

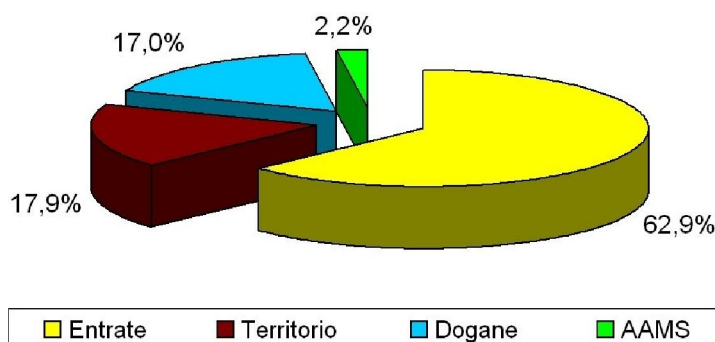
Eccole, le due ragioni che legittimano la richiesta di una progressione orizzontale entro la fine dell'anno (e spiegheremo più avanti perché è necessario che vi si pongano le basi entro la fine del 2010).

Una è di natura giuridica e riguarda il riconoscimento del fatto che in cinque anni (dall'ultima e anche unica progressione economica riconosciuta) tutti i lavoratori sono migliorati e cresciuti in termini di capacità di apporto professionale al lavoro svolto.

L'altra è di natura economica e riguarda l'amara constatazione che senza una crescita retributiva stabile, benché esigua, l'alternativa è quella di affidarci alla lotteria dei fondi aziendali, dei quali sono incerti l'an e anche il quantum, mentre l'unica cosa certa è che li stanno tagliando e continueranno a tagliarli.

Assicurarci il piccolo differenziale retributivo che ci separa dal gradino retributivo immediatamente superiore, ci mette al riparo dal baratro in cui

### Lavoratori Agenzie Fiscali



sprofonderemo quando andrà a regime il meccanismo delle fasce di merito, con il quale com'è noto si escluderà sistematicamente il 25% dei lavoratori dalla percezione del salario di secondo livello, in nome di una meritocrazia che nasconde gli effetti dei tagli nel modo più elementare e ovvio: tagliando la platea dei beneficiari proporzionalmente. Non ne faremmo un dramma, se le retribuzioni fossero alimentate sufficientemente dagli stanziamenti contrattuali.

Ma di fronte allo scenario che ci si prospetta, è lecito preoccuparsi per la tenuta delle retribuzioni, che infatti sono calate di quasi il 5% nel 2009 proprio per l'effetto congiunturale dei tagli al salario aziendale e degli stanziamenti zero sui rinnovi contrattuali.

Progressioni economiche per tutti, quindi, non sotto il segno di una logica corporativa che difende il privilegio mentre imperversa la crisi, ma come atto di giustizia e di coerenza logica.

Se volessimo usare le retribuzioni dei dirigenti come indicatore di efficacia ed efficienza dell'amministrazione finanziaria, allora ecco provata la circostanza che legittima la richiesta di una progressione economica. Quelle retribuzioni sono cresciute perché quei dirigenti possono fare affidamento sulle capacità dei loro collaboratori. Questa è logica, non è demagogia.

L'operazione deve essere avviata entro la fine dell'anno perché per tutto il 2010 sarà ancora tecnicamente e giuridicamente possibile applicare i vigenti istituti contrattuali, inclusi quelli che disciplinano le progressioni orizzontali (passaggi entro le aree) e verticali (passaggi tra le aree).

E infatti proprio nel 2010 verranno a compimento, ce lo auguriamo, le procedure già autorizzate a fine 2009 per circa 2500 progressioni tra le aree. Prima che entri in vigore la riforma brunettiana, che dall'1 gennaio 2011 spazzerà via le norme contrattuali contrarie ai principi della legge 150/2009, c'è tempo, se c'è voglia, di costruire l'impalcatura per nuove progressioni.

Per farlo serve determinazione e concorso di volontà.

Perciò evitiamo in questa sede di parlare del passato e delle infauste scelte compiute, quando si sono costruite procedure concorsuali deboli che puntualmente sono state aggredite dal virus dei ricorsi amministrativi.

E non basta la sola volontà se non ci sarà la risposta dei lavoratori che dovranno sostenere le iniziative che il sindacato saprà costruire per dare alla vertenza due gambe forti sulle quali farla camminare.

Evidentemente le progressioni si finanziano con i soldi e i soldi stanno dove già sono. Non serve trovare soldi freschi, serve "solo" cambiare i vincoli che ne condizionano le forme d'impiego.

Quando si ottenne la stabilizzazione di parte del salario accessorio in busta paga (correva l'anno 2004, primo CCNL delle Agenzie Fiscali), si decise di impiegare in modo strutturale una parte del denaro con cui si finanziavano i fondi aziendali.

Se oggi i nostri stipendi sono leggermente al di sopra della linea di galleggiamento e non ci fanno arrossire di vergogna come purtroppo succede a milioni di lavoratori nel nostro Paese, lo dobbiamo a quella straordinaria stagione di lotte condotte con convinzione e anche con unità.

Aver sottratto una parte dei fondi dando loro carattere di stabilità e certezza ha avuto effetti stabilizzanti sul monte salari.

Sulla parte che non era stata portata al sicuro - sotto il tetto della retribuzione tabellare - si sono poi accaniti i tagli che hanno falcidiato i fondi aziendali.

La stabilizzazione ha avuto un impatto positivo anche sul versante organizzativo e infatti le performance delle Agenzie sono cresciute.

Nessuno può ragionevolmente sostenere che simili meccanismi "a pioggia" incoraggino forme di parassitismo aziendale: dal 2005 la produttività dei lavoratori è costantemente cresciuta e questo è un fatto inoppugnabile.

Casomai sarà l'infernale meccanismo brunettiano delle fasce di merito, che rischia di essere un potente disincentivo per tutti, a creare qualche

problema a chi deve motivare e stimolare i propri "dipendenti" (al destino dei quali è legato il salario di risultato di chi li dirige, giova ricordarlo).

Oggi serve portare a termine un'operazione concettualmente analoga: cioè stabilizzare una quota dei fondi aziendali, magari utilizzando come parametro di riferimento lo stesso tetto di spesa che è fissato negli importi stanziati nel 2004 diminuiti del 10%: stabilizzando il 30% di quella cifra si potrebbe finanziare una progressione per tutti i lavoratori del comparto Fisco e resterebbero risorse sufficienti per far funzionare gli istituti contrattuali, e le norme brunettiane.

Se questo si può fare o non si può fare, dipende solo da noi, intendendo per noi tutta la platea di soggetti interessati alla proposta: i lavoratori, le organizzazioni sindacali, la stessa amministrazione finanziaria che sa di andare incontro a una fase difficile, avara perfino di promesse illusorie. Potremmo aggiungere mille altre considerazioni a favore della nostra proposta.

Lasciemo che a farlo siano gli stessi lavoratori, ai quali daremo l'occasione di esprimersi in modo attivo, non limitandoci a chiedere l'ovvio, perché non ci interessano passaggi populistici dentro i posti di lavoro per chiedere il sostegno di proposte elettorali.

Quello che vogliamo fare è costruire il consenso partendo da una ri-presa di coscienza, dettata dalla dignitosa consapevolezza che una progressione economica per tutti è il minimo che ci è dovuto. Questa consapevolezza pretende che poco alla volta il coro dei "Non si può fare" si scioglia in quello del "Proviamoci, tutti insieme"!

## Buoni pasto: ecco perché si può aumentare il valore e diminuirne la tassazione, con costi ridotti

I buoni pasto nascono in Gran Bretagna negli anni '60 e si diffondono poi in Francia, Belgio e Spagna.

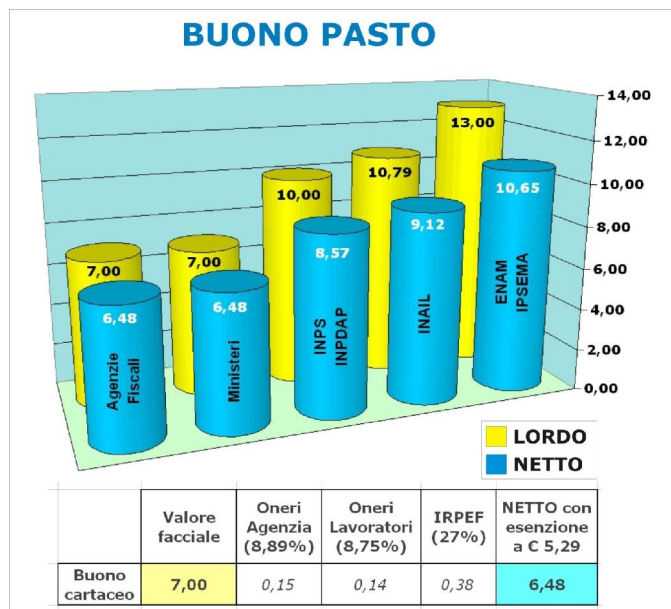
In Italia vengono introdotti dal 1976 ma è nel corso degli anni '90 che vengono utilizzati in modo diffuso.

L'aumento dell'utilizzo dei buoni pasto è in costante crescita: nel 2009 sono stati distribuiti poco meno di 500 milioni di ticket a circa 2 milioni di lavoratori.

Tale successo è determinato da un concorso di vantaggi per diverse categorie. I datori di lavoro possono ridurre i costi di gestione in quanto non devono organizzare e gestire il servizio di ristorazione aziendale per i lavoratori.

La collettività ne trae un beneficio indiretto, perché il sistema dei buoni pasto crea le condizioni per lo sviluppo economico di piccole e medie realtà produttive legate alla ristorazione. I lavoratori hanno la libertà di gestire autonomamente la propria pausa pranzo.

I buoni pasto sono parzialmente esclusi dalla tassazione, poiché non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore fino a un importo massimo di 5,29 euro.



Questo valore venne determinato nel 1997 (art. 51 comma 2 TUIR) e risulta ormai inadeguato rispetto ai costi di fruizione di un pasto, tant'è che in alcune amministrazioni pubbliche, più attente ai bisogni dei lavoratori, il valore del buono pasto è stato elevato mediamente tra i 7 e 10 euro con punte che arrivano ai 14 euro.

Ci si finanzia un pasto frugale, ma è pur sempre il doppio di quanto viene dato, tanto per fare un esempio, ai lavoratori del comparto Agenzie Fiscali.

Vale anche la pena di precisare che l'operazione di adeguamento del valore del buono pasto è stata fatta con somme a carico del bilancio delle singole amministrazioni, e non con importi gravanti sul bilancio statale.

La precisazione va tenuta in considerazione ai fini della proposta che intendiamo avanzare.

La richiamata normativa del 1997 (art. 51 comma 9 TUIR) prevedeva che con l'innalzarsi dell'inflazione (indice ISTAT FOI maggiore del 2%) il Governo avrebbe dovuto emanare un decreto per elevare il valore dell'importo detassato.

Tanto per cambiare, in ben 13 anni questa norma non è mai stata applicata e consentirebbe oggi di avere una soglia di esenzione pari ad almeno 7 euro.

Sappiamo che applicando un indice inflazionistico più coerente con la realtà, si potrebbe arrivare ad un valore detassato di almeno 10 euro. Cosa accade negli altri paesi europei?

In Europa la situazione è decisamente migliore a cominciare dalla Spagna dove il valore defiscalizzato è di 9 euro. In Francia si arriva a una *no-tax area* sul buono pasto pari a 7 euro ma questo valore viene aggiornato automaticamente ogni anno.

In Romania l'aggiornamento avviene ogni tre mesi. In Portogallo la detassazione tocca quota 6,70 euro.

Se facciamo i conti in tasca a un lavoratore che riceve un buono pasto il cui controvalore è di 7 euro, ipotizzandone la collocazione nella fascia di reddito tassata con l'aliquota del 27%, quel lavoratore riceve in realtà 6,48 euro.

Analogamente, chi riceve un buono pasto da 13 euro, a conti fatti se ne ritrova in tasca 10,42 euro.

L'aumento del valore nominale del buono pasto e conseguentemente anche della parte non tassabile si rifletterebbe in un indubbio vantaggio non solo per i lavoratori ma anche per lo Stato e per l'intero ciclo economico legato al fenomeno analizzato.

Infatti i buoni pasto devono necessariamente essere spesi, non essendo monetizzabili, e assicurano perciò

il costante sostegno al settore della ristorazione.

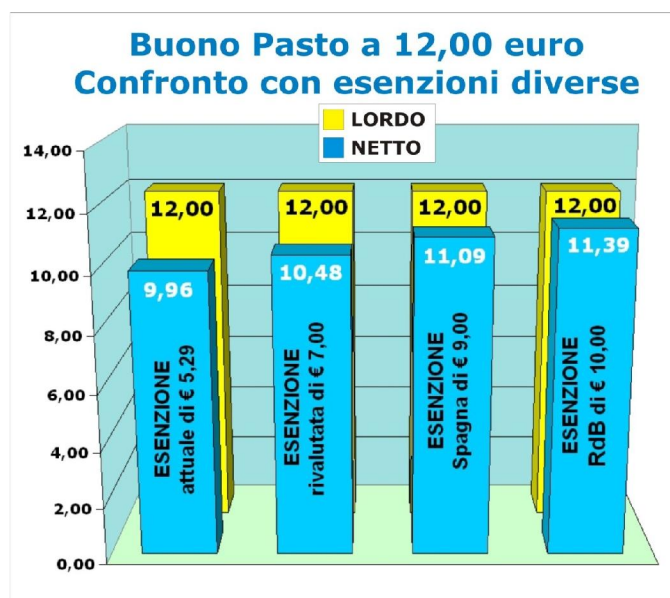
Inoltre, l'utilizzo del buono pasto ha effetti benefici anche indiretti sul versante impositivo, perché riduce il rischio di evasione fiscale in un settore merceologico che come sappiamo è costantemente esposto alla tentazione di... non battere lo scontrino fiscale. Il buono pasto deve essere monetizzato dall'esercente in modo facilmente verificabile.

Elevando per i 55mila lavoratori del Fisco il valore del buono pasto ad almeno 12 euro, e contestualmente portando a 10 euro la soglia di non tassabilità si conseguirebbe un risultato indubbiamente positivo per tutti i soggetti coinvolti e a costi meno elevati di quanto potrebbe sembrare.

Lo sa il Governo e lo sanno le amministrazioni del comparto Fisco, alle quali chiediamo di fare quanto altrove è stato già fatto.

Si tratta di una proposta semplice, che andrebbe a sostenere direttamente il reddito dei lavoratori e delle loro famiglie, molto più di quanto non faranno gli stanziamenti per la vacanza contrattuale che ammontano a 12 euro lordi mensili.

Si tratta di una proposta che costa meno di quel che sembra, per l'effetto-volano che innesca.



Pensiamoci, la prossima volta che usiamo un buono pasto...