Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali

Si apre la contrattazione: le proposte RdB nero su bianco

Roma, 14/11/2007

Con il voto RSU deciderai anche le politiche sindacali sul contratto. La discussione sul rinnovo si apre infatti in piena campagna elettorale e quindi ci sembra doveroso tornare a parlare delle nostre proposte contrattuali. Le esponiamo sinteticamente e per argomenti.

La nostra idea si articola in tre punti: introduzione dell'**Indennità Unica di Amministrazione non più diversificata per livelli retributivi**; questa scelta è logicamente connessa alla successiva **riduzione delle fasce retributive e abolizione del muro che separa le due aree giuridiche** e creazione dell'**Area Unica**, al fine di semplificare i meccanismi di carriera assimilandoli tutti alla progressione entro l'area; modifica del meccanismo salariale con cui si apprezza il diverso apporto professionale dei Lavoratori: oggi il salario tabellare è

poco differenziato, mentre la maggior diversificazione fra i livelli retributivi si realizza con la parte accessoria. Deve essere rovesciata questa logica e si deve prevedere un sistema in cui la maggior differenziazione dei nostri salari insista sulla parte tabellare.

È sufficiente fare un semplice calcolo per capire come oggi il diritto alla carriera sia solo virtuale. Anche ammesso che la contrattazione integrativa preveda scorrimenti annuali, alle Entrate ad esempio, un Lavoratore di **II Area** inquadrato al primo livello retributivo impiegherebbe dodici anni per completare la progressione interna all'Area (da F1 a F6), per avere riconosciuto un incremento retributivo del 25% a fronte di un'inflazione che, al ritmo attuale, supererebbe di gran lunga l'aumento retributivo. La possibilità di introdurre nell'ordinamento professionale l'**Area Esperti**, che dovrebbe accogliere quelle professionalità che oggi si trovano in "sala d'attesa", regolate solo dalla contrattazione di secondo livello in forme ibride (posizioni organizzative, incarichi di responsabilità ecc.), è per noi subordinata a due condizioni:

1) l'Area Esperti non può essere finanziata con somme a carico del Fondo Collettivo del Personale;

2) l'Area Esperti deve poter accogliere i Lavoratori che, al termine del loro percorso professionale entro l'Area Unica, dopo aver salito tutti i gradini retributivi, potranno accedervi con modalità da definire (di tipo para-concorsuale). In pratica, ciò che adesso dovrebbe avvenire - anche se non avviene - con il passaggio tra le aree dovrà avvenire con il .

La necessità di stabilizzare il salario accessorio è divenuta ormai irrimandabile. Ventimila firme raccolte e fiumi di parole versati per spiegare la necessità di queste scelte non possono essere ignorati. Contrastiamo con decisione la spinta verso un sistema retributivo orientato alla produttività e al merito, almeno finché non si chiarirà cosa sono l'una e l'altro. La produttività non dipende quasi mai dalla qualità del lavoro ma da caratteristiche ambientali e da scelte di altri. La stagione dei condoni tombali, ad esempio, è stata altamente improduttiva sebbene i Lavoratori delle Agenzie Fiscali abbiano continuato a fare più del loro dovere e l'attuale Governo non ha mancato di farcene pagare le conseguenze. E cosa accade poi con quelle attività che non possono essere produttive per loro natura (servizi al Cittadino, servizi amministrativi ecc.)? La logica del merito poi, l'abbiamo vista realizzarsi nelle forme peggiori: pagelline stilate sulla base di regole non scritte, i criteri retroattivi che tolgono serenità di giudizio ai giudicanti e soprattutto ai giudicati, prospetti di liquidazione sottratti alla pubblica consultazione.

perché

questa è per noi l'unica cultura del merito possibile. Crediamo però, molto onestamente e realisticamente, che la cultura del merito non sia affine alla cultura diffusa presso il nostro management.

. Anni di

trattative locali e di pratica sindacale ci hanno fatto constatare che quasi mai le pagelle di merito onorano la trasparenza e l'oggettività di giudizio. Il fatto che spesso siano secretate, con ridicoli richiami alla privacy, è la prova più lampante di quanto affermiamo: la meritocrazia nasconde in troppi casi vecchi meccanismi di clientela o

forme di sudditanza aziendale che indeboliscono il sistema dei diritti sindacali, faticosamente costruiti in anni di lotte.

Chiedi ai tuoi candidati RSU se la loro organizzazione sindacale è tra quelle che intendono difendere l'abolizione della tassa sulla malattia. Ricordati che due anni fa, in occasione del rinnovo contrattuale, dopo aver chiamato i Lavoratori a protestare su una piattaforma che aveva tra le richieste più significative proprio l'abolizione della trattenuta per malattia, ci fu una vergognosa ritirata proprio su quel punto. Noi torneremo a chiederla. Con il tuo sostegno alle prossime elezioni del 19-22 novembre, darai più forza alle nostre proposte.