

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..."



aderente alla **CUB**
Confederazione
Unitaria di Base

N. 2/2008

29 febbraio

Notizie, pratica sindacale... e oltre

RdB Pubblico Impiego Agenzie Fiscali

Redazione:  +39.06.762821 - Fax +39.06.233223871 -  info@agenziefiscali.rdbcub.it
Web (accessibile anche da intranet delle Agenzie): www.agenziefiscali.rdbcub.it

26 mesi d'attesa per avere un pessimo contratto che per giunta è la fotocopia di quello dei Ministeri
Volevamo essere speciali, siamo solo "sorvegliati speciali"
Nessuna norma premia le virtù dei Lavoratori del Fisco. Il Contratto Penale tratta tutti da banditi

Premessa

In vista del referendum consultivo previsto per il 6 e 7 marzo prossimi, abbiamo deciso di dedicare un numero speciale di Oltre le Colonne all'approfondimento sulle norme contrattuali varate con la pre-intesa del 26 febbraio 2008 che com'è ormai noto è stata sottoscritta solo dalle organizzazioni sindacali confederali. Il tentativo è quello di fornire uno strumento sufficientemente agile che focalizzi le modifiche intervenute rispetto al primo Contratto Agenzie Fiscali e che metta in evidenza invece i tanti punti in comune con il Contratto Ministeri sottoscritto nel luglio 2007. In questo modo speriamo di poter sollevare almeno due interrogativi nei lettori: perché non si è intervenuti per migliorare i difetti del primo Contratto anche solo limitandosi a qualche limatura giuridica e si è scelto invece di inasprire gli aspetti punitivi e basta; e perché sono passati 7 mesi dalla firma del Contratto Ministeri per vedere inserite le medesime norme e si è incoraggiata la mobilitazione dei Lavoratori per poi dare loro un Contratto in massima parte già preconfezionato.

Suddivideremo le modifiche intervenute per argomenti, seguendo la stessa esposizione che i lettori troveranno poi nella scheda di voto preparata per la consultazione referendaria. In quell'occasione chiederemo quindi di esprimere un giudizio alla luce del materiale critico fornito dalle organizzazioni sindacali RdB e FLP e di quanto i nostri delegati saranno riusciti a spiegare ai Lavoratori nel corso delle assemblee che verranno da qui a una settimana.

Indennità di amministrazione:

- Proseguire nel percorso, intrapreso con il primo CCNL di Comparto, di rivalutazione dell'indennità di Amministrazione mediante la stabilizzazione di quelle risorse dei Fondi erogati con carattere di generalità e continuità.
- Sarà necessario ribadire la natura dell'indennità di amministrazione che non lasci adito a dubbi circa la sua collocazione tra le voci che compongono la retribuzione fondamentale.
- L'eliminazione della decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di malattia inferiore a quindici giorni.

Figura 1. Un passo della piattaforma contrattuale Cgil-Cisl-Uil.

Ordinamento professionale (quesito n. 1 del referendum consultivo)

Cambiano le modalità di progressione all'interno del sistema classificatorio. Cioè cambiano le regole per la progressione entro le aree e tra le aree. Il nuovo sistema è più rigido, introduce meccanismi di valutazione anche per l'ottenimento del solo scatto retributivo depotenziando il ruolo dell'esperienza professionale commisurata all'anzianità di servizio. Cioè si continua a dare per scontato che l'esperienza professionale non possa mai essere dimostrata sul campo. Qualche giovane leva forse riterrà questa norma condivisibile, perché fa fuori i vecchi e fa largo ai giovani. A parte il fatto che i giovani prima o poi invecchiano anche loro, va detto che non considerare l'anzianità di servizio come elemento qualificante per l'esperienza professionale, vuol dire trovare altri elementi qualificanti. Chiedano i giovani ai vecchi cosa è stata l'ultima procedura di riqualificazione e quanto è costata e quanto è stata trasparente. Forse faranno in tempo a rimpiangere l'anzianità di servizio.

Nella Tabella numero 1 mostriamo le modifiche intervenute relativamente alle modalità di progressione verticale (o tra le aree) e la somiglianza impressionante di queste modifiche rispetto al Contratto Ministeri siglato nel luglio 2007.

Tabella numero 1	
prima	<p>Art. 22 Progressione all'interno del sistema classificatorio</p> <p>1. In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, i passaggi dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come:</p> <p>a) Progressioni verticali tra le aree:</p> <p>i passaggi tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore nel rispetto dall'art. 21, comma 2 (accesso dall'esterno). Alla selezione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti definiti dall'allegato A), nei limiti della percentuale dei posti vacanti nella dotazione organica destinati all'accesso dall'interno, ai sensi dell'art. 20, comma 3 (nuovo inquadramento), in relazione al profilo per il quale si concorre.</p> <p>b) Sviluppi economici all'interno delle aree:</p> <p>si configurano come progressione economica all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale previsto per la posizione di accesso, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 82 (sviluppi economici all'interno delle aree) e 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).</p>
adesso	<p>Art. 5 Conferma dell'ordinamento professionale (comma 5)</p> <p>Le progressioni tra le aree "...devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso i criteri volti all'apprezzamento della qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire..."</p>
i Ministeri	<p>Art. 12 Progressioni all'interno del sistema di classificazione (comma 2)</p> <p>Le progressioni tra le aree "... devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire..."</p>

Avevamo ribadito la necessità di rivisitare l'ordinamento professionale nel senso di una riduzione dei profili retributivi (ad esempio F4 della seconda area e F2 della terza area) e nel senso di una revisione dell'indennità di amministrazione che secondo noi andava armonizzata per tutti i profili retributivi, in vista della possibilità di creare un'area unica di amministrazione. Invece permane la stessa architettura e per di più si ingessano ulteriormente i meccanismi di passaggio non solo tra le aree ma anche dentro le aree.

Nella successiva Tabella numero 2 mostriamo le modifiche intervenute rispetto al peso dell'anzianità di servizio per le progressioni orizzontali (o entro le aree) e anche in questo caso verificiamo se il nuovo Contratto Agenzie Fiscali somigli in qualche modo a quello dei Ministeri.

Tabella numero 2	
prima	<p>Art. 83 Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area (comma 6) "I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di valutazione che prendono in considerazione: a) esperienza professionale maturata; b) titoli di studio e culturali, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati; c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata, se garantiti dalle Agenzie per la totalità dei dipendenti interessati alla selezione. Ove le Agenzie non attuino i predetti corsi il presente criterio non può essere utilizzato".</p>
adesso	<p>Art. 5 Conferma dell'ordinamento professionale (comma 2) Le procedure e i criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area cambiano "...con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze".</p>
i Ministeri	<p>Art. 18 Procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area (comma 7) "Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare".</p>

Sanzioni disciplinari (quesito n. 2 del referendum consultivo)

L'articolo 8 della pre-intesa esprime tutto il livore sociale che in questi anni si è accumulato contro la categoria dei dipendenti pubblici e in particolare contro i Lavoratori del Fisco. Le norme introdotte creano le condizioni per la paralisi degli uffici, data la pericolosità di alcune norme sanzionatorie che, sebbene pensate per i disonesti come affermano i firmatari, rischiano di danneggiare soprattutto gli onesti che più di altri agiscono spesso con molta buona volontà e tanta buona fede. Chi più lavora più sbaglia e da oggi chi più sbaglia più paga.

Tabella numero 3		
fattispecie	prima	adesso
alterco senza vie di fatto	fino a 10 gg.	da 11 gg. a 6 mesi
alterco con vie di fatto	da 11 gg. a 6 mesi	
flagranza di reato (concussione, corruzione, peculato)	non previsto	licenziamento senza preavviso
danno grave arrecato all'Agenzia o a terzi	non previsto	da 11 gg. a 6 mesi
mancata timbratura	non previsto	

La Tabella numero 3 evidenzia l'inasprimento delle norme disciplinari. In questo caso il Contratto Agenzie Fiscali non si limita a imitare quello dei Ministeri ma lo supera in severità. Permane l'identità per quanto riguarda la mancata timbratura mentre è unica in tutto il panorama contrattuale pubblico la norma sul licenziamento senza preavviso in caso di flagranza di reato e arresto con convalida del GIP. Il Contratto Ministeri si "limitava" a estendere la sospensione con decurtazione della retribuzione fino ad approssimarla alla durata del processo penale. Non ci si è limitati a prendere il peggio dagli altri Contratti: si è andati oltre.

Tassa sulla malattia (quesito n. 3 del referendum consultivo)

Per ben due volte le organizzazioni sindacali si erano impegnate a rivedere l'istituto della trattenuta dell'indennità di amministrazione in caso di malattia. Vediamo in **Tabella numero 4** l'evoluzione di questo impegno, fino all'epilogo dei giorni scorsi, non senza ricordare che su questo stesso impegno per ben due volte, in occasione del rinnovo del biennio economico e ancora in questi mesi durante la vertenza contrattuale per il rinnovo del CCNL, le stesse organizzazioni sindacali hanno chiamato i Lavoratori alla mobilitazione.

Tabella numero 4	
primo CCNL Agenzie Fiscali	Dichiarazione congiunta n. 2 In relazione alla decurtazione dell'indennità di agenzia nei periodi di assenza per malattia inferiori ai 15 giorni, le parti si impegnano a rivisitare tale istituto in occasione del rinnovo contrattuale del biennio 2004-05.
rinnovo del biennio 2004-05	Dichiarazione congiunta n. 1 In relazione alla decurtazione dell'indennità di amministrazione nei periodi di assenza per malattia inferiori ai 15 giorni, le parti si impegnano a rivisitare tale istituto in occasione del rinnovo contrattuale del quadriennio 2006-2009, in vista di una definitiva e sostanziale soluzione.
nuovo Contratto Agenzie Fiscali	Articolo 10 - Norme finali 1. Ferma restando la necessità di rivedere la disciplina relativa alla decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di malattia inferiore a 15 giorni, di cui all'art. 49 del CCNL del 28 maggio 2004, in via transitoria, l'art. 85 del medesimo CCNL, viene integrato dal seguente comma: "7. I risparmi derivanti dalla decurtazione dell'indennità di amministrazione per malattia inferiore ai 15 giorni [...] sono destinati ad incrementare il premio di produttività erogato al personale che nel corso dell'anno ha totalizzato fino ad un massimo di otto giorni lavorativi di assenza per malattia, al fine di remunerare il maggior apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi ed alla funzionalità dell'ufficio."

Come può notarsi, in cinque anni non è cambiato nulla. La norma programmatica continua a fare bella mostra di sé e nel frattempo l'istituto è stato rivisto nei termini che sappiamo: chi si ammala fino a 8 giorni prenderà un premio finanziato con le trattenute a carico di chi si è ammalato per 9 e più giorni. Un bell'esempio di norma eugenetica! Poiché il pregiudizio di fondo che ispira i sottoscrittori è che i pubblici dipendenti siano una categoria malata in senso morale, le malattie non possono essere che l'ennesima truffa ai danni della collettività. Invece di combattere le sacche di disonestà che pure ci sono (tutto il mondo, in questo senso è moralmente malato) con gli strumenti legislativi, è stato allestito un Contratto che per colpire i pochi non fa distinzione tra i molti.

Misurazione della qualità dei servizi (quesito n. 4 del referendum consultivo)

La pretesa di poter misurare la bontà di un servizio pubblico attraverso le pagelle date dagli utenti non sarebbe sbagliata in sé, se i servizi fossero progettati al meglio, finanziati a dovere e gestiti con capacità manageriali. Ma a parte qualche isola felice, la pubblica amministrazione è quasi ovunque il luogo in cui i dipendenti pubblici servono i cittadini in una condizione di continua emergenza. Solo la loro buona volontà, il fatto che si assumano responsabilità non retribuite e che li espongono a rischi professionali non assicurati permettono a quei servizi di assumere una dimensione dignitosa. Lasciare che il disservizio venga misurato dagli utenti e che l'impatto di queste misurazioni venga sofferto dai dipendenti pubblici, equivale a scaricare su di loro colpe che essi non hanno. Misurare la qualità dei servizi fiscali in base al gradimento dei cittadini è addirittura paradossale, se pensiamo che i nostri utenti sono soggetti colpiti da provvedimenti anti-elusione o anti-evasione, destinatari di cartelle e avvisi

"pazzi", vittime di una pressione fiscale insostenibile, fruitori di servizi mal progettati e mal gestiti. In mano a questa "clientela" viene messa la responsabilità di giudicare i Lavoratori del Fisco e di determinare i loro compensi incentivanti. La **Tabella numero 5** illustra il testo dell'ipotesi di rinnovo contrattuale.

Tabella numero 5

Ipotesi di rinnovo contrattuale Articolo 6, comma 4

La contrattazione integrativa prosegue nell'impegno di graduare i compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione agli obiettivi raggiunti. Tali compensi devono essere correlati ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici.

Quindi, da oggi il nostro salario di produttività è nelle mani di tutti gli utenti che abbiamo reso felici con accertamenti fiscali, irrogazione di sanzioni, verifiche, accessi brevi, ispezioni doganali, accertamenti catastali, code chilometriche agli sportelli, disservizi, malfunzionamenti software e hardware e quant'altro non funziona negli uffici e tantomeno è imputabile ai Lavoratori. La norma in questione è figlia del memorandum sul pubblico impiego sottoscritto nel gennaio 2007 dai sindacati confederali e dal Governo Prodi. Tant'è vero che così come è piombata sul nostro contratto, era piombata su quello del Comparto Ministeri. Abbiamo quindi tenuto in piedi una mobilitazione di due mesi e atteso 26 mesi per un Contratto che poteva essere fotocopiato a luglio 2007?

Articolo 21, comma 4 del Contratto Ministeri (luglio 2007)

Considerata la stretta correlazione tra attività di misurazione e valutazione dei risultati organizzativi e l'apporto lavorativo collettivo ed individuale al raggiungimento degli stessi, le parti convengono sull'opportunità di definire adeguati meccanismi diretti a regolare ed indirizzare i comportamenti delle

Amministrazioni al fine di verificare:

- all'esterno, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e la corrispondenza dei servizi pubblici erogati al grado di soddisfazione dell'utenza;
- all'interno, la qualità e i livelli delle prestazioni, mediante idonei strumenti che valorizzino la produttività.

Articolo 6, comma 4 della pre-intesa Agenzie Fiscali (febbraio 2008)

Considerata la stretta correlazione tra attività di misurazione dei risultati e la valutazione dell'apporto lavorativo collettivo ed individuale al raggiungimento degli stessi, le Agenzie daranno, ove non previsto, ulteriore impulso ai processi di innovazione già attivati per:

- a. il miglioramento delle prestazioni legate ai servizi istituzionali delle Agenzie al fine di assicurare una sempre più efficace funzionalità degli uffici;
- b. l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi;
- c. l'accelerazione e semplificazione delle procedure, anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- d. il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico ai fini della soddisfazione delle esigenze dei cittadini e degli utenti;
- e. l'estensione e la pubblicizzazione della carta dei servizi, anche mediante l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;...

Valutazione complessiva sulla pre-intesa (quesito n. 5 del referendum consultivo)

Il nostro giudizio è critico su tutto l'impianto normativo del rinnovo contrattuale. Lo è a maggior ragione se consideriamo il tenore degli aumenti salariali sui quali abbiamo approfondito gli aspetti più seri e drammatici con il numero di *Oltre le Colonne* 1/2008, pubblicato sul nostro sito (www.agenziefiscali.rdbcub.it) proprio il 25 febbraio quando sapevamo che di lì a poche ore sarebbe stato consegnato alla categoria il Contratto più vergognoso che si sia mai visto nel panorama della contrattazione pubblica. Questo, che è il Contratto con cui si dovrebbero risolvere i mali del Paese, è invece il biscottino dato in pasto all'opinione pubblica che attendeva una vittima da sacrificare sull'altare del cambiamento e della modernizzazione. Come la spazzatura campana doveva essere stoccata nei

territori che facevano capo a collegi elettorali poco significativi, così le norme-vergogna sono state affibiate a un piccolo comparto di appena cinquantamila Lavoratori. Non ci consola l'idea che le norme sul licenziamento possano essere estese al resto dei dipendenti pubblici perché non crediamo nella logica del "mal comune mezzo gaudio". Però avremmo accettato più volentieri un segnale di cambiamento proveniente da norme del genere introdotte innanzitutto nei contratti per la dirigenza.

Democrazia sindacale (quesito n. 6 del referendum consultivo)

Se ne sta discutendo in questi giorni. La Cisl ha pubblicamente sollevato la questione della nostra eventuale firma tecnica sul Contratto, al termine dell'iter di controllo della pre-intesa. Chi non firma i Contratti Collettivi oggi in Italia è automaticamente escluso dalla contrattazione cosiddetta di secondo livello, dove si decide del Contratto Integrativo, del salario di produttività, dei problemi aziendali che sono il fiele quotidiano dei Lavoratori. In nome di una coerenza formale che farebbe comodo a tutti tranne che ai Lavoratori stessi, noi accettiamo l'onere di dover firmare il Contratto se il caso contrario ci escludesse dalla pratica sindacale. Perché più della coerenza formale c'è una coerenza di sostanza, che attiene al ruolo che abbiamo deciso di giocare. Un ruolo conflittuale che evidentemente dà fastidio - e quindi dà i suoi frutti - se gli altri si occupano di noi invece di occuparsi dei Lavoratori. Il problema è di democrazia sindacale. Con l'ultimo quesito chiediamo di esprimersi sul fatto che ci sia questa esclusione automatica dalla contrattazione di secondo livello, ciò che equivale al ricatto di dover comunque sottoscrivere il Contratto Collettivo di primo livello.

Referendum consultivo sulla pre-intesa per il rinnovo del CCNL Agenzie Fiscali 2006-2009 6 e 7 marzo 2008

Per ogni quesito esprimere un solo giudizio. Prima di depositare la scheda nel Grazie.

Quesito n. 1 - Ordinamento professionale

L'articolo 5 della pre-intesa sottoscritta il 26 febbraio 2008 modifica l'ordinamento professionale introdotto dal precedente CCNL Agenzie Fiscali. Ritieni che le modifiche introdotte rendano il nuovo Contratto...

Quesito n. 2 - Sanzioni disciplinari

L'articolo 8 della pre-intesa sottoscritta il 26 febbraio 2008 modifica il sistema sanzionatorio introdotto dal precedente CCNL Agenzie Fiscali. Ritieni che le modifiche introdotte rendano il nuovo Contratto...

Quesito n. 3 - Tassa sulla malattia

L'articolo 16 della pre-intesa sottoscritta il 26 febbraio 2008 introduce un meccanismo di redistribuzione della tassa sulla malattia a favore di chi si ammala per un massimo di 9 giorni l'anno. Ritieni che le modifiche introdotte rendano il nuovo Contratto...

Quesito n. 4 - Misurazione della qualità dei servizi

L'articolo 6 della pre-intesa sottoscritta il 26 febbraio 2008 introduce il sistema di misurazione e valutazione della qualità dei servizi prestati ai contribuenti. Ritieni che le modifiche introdotte rendano il nuovo Contratto...

Quesito n. 5 - Valutazione complessiva sulla pre-intesa

Alla luce delle modifiche e delle innovazioni introdotte, ritieni che l'impianto complessivo del nuovo Contratto Collettivo del Comparto Agenzie Fiscali sia...

Quesito n. 6 - Democrazia sindacale

Qualora le organizzazioni sindacali RdB-CUB ed FLP venissero escluse dalla contrattazione di secondo livello nel Comparto Agenzie Fiscali, in cui si definiscono i contenuti del Contratto Integrativo, la distribuzione del salario accessorio ecc. pensi che la tutela dei tuoi diritti sarebbe complessivamente...

RICHIEDONO

- la stabilizzazione di un'ulteriore quota del fondo sul salario tabellare;
- l'armonizzazione dell'indennità di amministrazione per tutti i profili retributivi;
- la riduzione dei profili retributivi
- l'eliminazione della tassa sulla malattia
- che non si facciano investimenti con il salario accessorio dei lavoratori (area degli esperti pagati con il FPSRUP)
- che sul contratto venga inserita una norma specifica che preveda i passaggi di area per una notevole percentuale di personale (vista la continua assunzione di CFL prevista dalla finanziaria)

non so

migliore

peggiore

non so

migliore

peggiore

non so

migliore

peggiore

non so



Figura 2. -Il facsimile della scheda del referendum, la mozione sottoscritta da migliaia di Lavoratori e la consegna di firme per lo stralcio della parte economica alla Funzione Pubblica il 18 febbraio 2008.

I prossimi 6 e 7 marzo la parola passerà ai Lavoratori. Sarà loro il compito di dare un segnale di cambiamento vero, in primo luogo con una partecipazione massiccia al voto referendario che per la prima volta sarà anche elettronico. In secondo luogo esprimendo un voto consapevole, che sia frutto del confronto delle idee e delle opinioni. Noi abbiamo voluto offrire il nostro contributo critico: certamente parziale e partigiano, ma frutto di una passione che è ancora alla base dell'unica cosa che speriamo di fare bene. Fare sindacato.