



Teoria e pratica sindacale

RdB - Rappresentanze sindacali di Base
Finanze e Agenzie Fiscali

Organizzazioni sindacali affiliate: ADL – CONDAFI – USAPI

Redazione tel 335-380821 – Fax 06-233200763
oltrelecolonne@agenziafiscali.rdbcub.it



aderente alla

CUB

Confederazione
Unitaria di
Base



www.stato.rdbcub.it

'O frati', dissi 'che per cento milia perigli siete giunti all'occidente, a questa tanto picciola vigilia de' nostri sensi ch'è del rimanente, non vogliate negar l'esperienza, di retro al sol, del mondo senza gente. Considerate la vostra semenza: fatti non foste a viver come bruti, ma per seguir virtute e canoscenza'.

Federazione RdB/CUB - 00183 - ROMA - via dell'Aeroporto, 129 - ☎ 06/762821 - fax 06/7628233

AGENZIE FISCALI: IL CONTRATTO COME ELEMENTO DINAMICO

Appunti per un'Assemblea ed in preparazione del Referendum

PREMESSA

Martedì 10 febbraio si è riunito il Coordinamento Nazionale delle RdB/CUB Agenzie Fiscali, per discutere della preintesa contrattuale e dell'organizzazione del referendum. Dopo tale incontro, proviamo a tessere un'analisi più dettagliata della questione contrattuale Agenzie Fiscali, sottolineandone luci ed ombre per consentire ai dipendenti delle Agenzie di esprimersi serenamente sulla preintesa contrattuale attraverso lo strumento referendario. Il presente documento può servire, per i delegati che lo desiderino, (a cui è principalmente indirizzato) quale traccia su cui gestire assemblee e/o incontri con il personale.

BLOB

Dal dibattito del Coordinamento sono emerse alcune considerazioni. Le più interessanti sono quelle critiche, perché individuando con puntualità i punti di caduta del contratto, contemporaneamente si propongono come momenti di rilancio della lotta. Ma è emerso anche che un'analisi coerente (ed utile) del contratto non può permettersi, oggi, essere troppo decostruttiva, e fare come "Blob", fissando l'attenzione su questo o su quel punto, estrapolandolo dal contesto generale. Paradossalmente si potrebbe dire che la stessa norma contrattuale può avere due valenze diverse a seconda del contesto in cui viene inserita. Facciamo un esempio concreto. Secondo noi, molto significativo. **Il diritto di Assemblea.** Il contratto riprende quanto definito dai contratti precedenti, ovvero che il singolo delegato RSU non ha la potestà di indire assemblea. E' una norma che abbiamo contestato ferocemente e che ferocemente continueremo a contestare, cercando di modificarla. Ma proprio gli ultimi eventi hanno dimostrato che la sua applicabilità rigida sta solo nella **volontà dei lavoratori**. In tantissimi posti di lavoro, durante la fase conflittuale di lotta per il contratto, le assemblee sono sorte spontaneamente, in barba alle regole che il contratto im-

poneva. Ed è qui la novità ed il contesto...

Autoferrotranvieri, agenzie fiscali, vigili del fuoco sono la dimostrazione che la **lotta paga** perché con la lotta hanno costruito un nuovo parametro per giudicare le questioni... le tre categorie, che hanno intrecciato le loro lotte lungo i mesi di dicembre e gennaio hanno dimostrato che le compatibilità e le modalità imposte da Governo, Confindustria e tutti i sindacati (esclusa la CUB) attraverso i Patti di Luglio del 1993 sono superati dai fatti. Tutte le vertenze, o poco o tanto, hanno sconvolto il modello precostituito, tanto da far percepire socialmente un nuovo sentimento, che forse è presto (o azzardato) definire coscienza di classe ma che va assolutamente coltivato.

Gli **autoferrotranvieri** hanno avuto il compito straordinario di aver scardinato la logica del "non si può" ponendo all'attenzione di tutti la questione dei diritti (primo tra tutti il diritto di sciopero). I **Vigili del Fuoco**, seppur sempre a rischio di militarizzazione, nel contratto hanno ottenuto uno stanziamento di 10 milioni di euro oltre i patti di Febbraio 2002 e quindi oltre il calcolo dell'inflazione imposta. Le **Agenzie Fiscali** hanno portato in busta paga quote non indifferenti di salario accessorio, ribaltando la logica dei patti di luglio 1993...

Non un evento isolato. Tre forti segnali che lavoratrici e lavoratori lanciano al sistema repressivo... e per la prima volta dopo tanti anni, parliamo anche di noi della Agenzie Fiscali, ci siamo sentiti protagonisti, ci siamo vergognati di essere dei privilegiati... perché per la prima volta, dopo tanti anni, siamo riusciti a farci percepire dagli altri lavoratori come facenti parte di loro... e che la nostra lotta era per tutti.

In questo contesto abbiamo visto una modifica, dalla base, del modello di azione sindacale, con un rigetto, come dicevamo prima per l'Assemblea, delle regole, nella consapevolezza che non possono esistere regole restrittive im-

poste quando chi le impone non rispetta diritti e dignità.

La "base", scossa dalla letargia indotta dalla concertazione, quando ha voluto veramente rivendicare il contratto ha agitato conflitto, partecipando allo sciopero del 16 gennaio, la grande battaglia, ma soprattutto, come da noi auspicato, attraverso migliaia di piccole azioni "spontanee" di guerriglia all'interno degli uffici. Nuove soggettività sono emerse e una nuova consapevolezza è nata. Un patrimonio da non perdere.

Il Contratto Dinamico

La vicenda contrattuale diviene, in tale contesto, solo un passaggio... importante, certo, ma, comunque, solo un passaggio... non sarebbe rispettoso della lotta e delle potenzialità da essa espresse, attardarsi troppo sulla lettura notarile del contratto.

Quante volte abbiamo sentito la frase: "Il miglior contratto possibile"? Forse è stato, è e sarà anche vero... ma il problema non sta lì. Il contratto è sempre un punto di mediazione tra l'auspicabile ed il possibile. Per questo il ruolo nel sindacato non si riduce al contratto e alle notti passate all'ARAN, ma è quotidiano, politico, di rilancio continuo sulle regole per migliorarle giorno dopo giorno... il ruolo del sindacato non è accettare le condizioni date e spuntare il massimo possibile in esse. **E' quello di lottare per migliorare tali condizioni.** Sia chiaro, il contratto fissa regole certe uguali per tutti ed un contratto troppo flessibile, o troppo rigido sotto altri versi, è una iattura... **Ma il contratto, soprattutto in un'ottica conflittuale, non può che essere visto che come elemento dinamico, da gestire quotidianamente e, sulla base dei rapporti di forza che si riescono a costruire, da violare per le parti che si ritengono negative...**

Del resto, lo abbiamo visto per anni, le amministrazioni e i governi, quando si rendono conto di poterlo fare, sono i primi a non rispettare gli impegni...

La parte normativa generale

Noi non abbiamo mai fatto **promesse di paradisi terrestri con la trasformazione in Agenzie**.

Quindi, non abbiamo problemi nell'affermare che molte cose per cui abbiamo combattuto sulla parte normativa non siamo riusciti ad ottenerle... e che il contratto, da questo punto di vista, appare la fotocopia di quanto fatto nei Ministeri... Ma, come dicevamo, crediamo che il nuovo clima che si è creato nelle Agenzie Fiscali consenta sia di gestire al meglio una situazione normativa difficile, sia di costruire credibilmente le basi per un suo miglioramento. Sulle **sanzioni**, ad esempio, appare ovvio a chiunque che un datore di lavoro cerchi di attivare un meccanismo, diciamo, di autotutela.

Il problema dei dipendenti è il controllo della proporzionalità e dell'applicazione di tali mansioni. Problema che è tanto maggiore quanto maggiore è l'acquiescenza della base... ergo è un problema che si assottiglia se la base è attenta e reattiva... insomma, punire qualcuno in maniera non oggettiva e sproporzionata diviene impossibile, qualsiasi regola ci sia, se tutti sono attenti alla questione dei diritti... diventa facile, anche senza regole (ad esempio con il mobbing) se ognuno si limita a farsi i fatti suoi.

La migliore assicurazione verso utilizzi indiscriminati del sistema sanzionatorio è il clima di attenzione e di partecipazione che negli ultimi mesi è maturato...

Ma anche in questo caso i segnali di (forse) piccoli ma significativi passi avanti ci sono. Innanzitutto la questione della tassa sulla malattia, ovvero l'eliminazione della detrazione dell'indennità di amministrazione/agenzia in caso di malattie brevi è stata, finalmente, posta all'ordine del giorno in sede del prossimo biennio economico... altra battaglia aperta!

Importantissima sul piano politico, infine, è il fatto di essere riusciti ad aprire un varco sulla questione delle **150 ore (diritto allo studio) per i lavoratori a tempo determinato...** L'avvicinamento, dal punto di vista normativo e retributivo, del personale precario e a quello a tempo determinato, riducendo i margini di sfruttamento e favorisce la **soluzione della stabilizzazione**, vero obiettivo delle RdB/CUB.

Parte economica

L'incremento medio della massa salariale del singolo dipendente delle Agenzie Fiscali, fissato da questo contratto in 118,52 euro lordi è un importo assolutamente insufficiente a coprire l'inflazione reale che ha massacrato i nostri stipendi negli ultimi anni. **Ma la scelta delle RdB/CUB Pubblico Impiego è stata quella di andare a chiudere questi contratti, recuperando lo stanziato, senza scherzi di**

"una tantum", e rilanciare immediatamente sul secondo biennio economico, iniziato il 1 gennaio di quest'anno. La cifra è talmente lontana dall'inflazione reale che poco ci ha interessato comprendere se fosse o meno realmente il 5,66% promesso come inflazione programmata. Negli ultimi mesi non siamo certo stati noi ad appassionarci alla contabilità dicendo che il 5,66% equivaleva a 125-145 euro... salvo oggi dire che equivaleva a 116 euro... e che quindi i due euro in più sarebbero una vittoria... noi non abbiamo cambiato le carte in tavola... **la lotta che conduciamo è per modificare il sistema di calcolo. E continueremo a combatterla.**

Sul piano economico la lotta è stata però vincente per diversi motivi:

1. Maggioranza degli incrementi in busta paga. Non avevamo firmato gli accordi del 4 febbraio 2002 che prevedevano la maggioranza di tali incrementi in produttività, li abbiamo contestati subito (vedi straordinario successo di sciopero e manifestazione del 15 febbraio 2002)... il risultato è oggi un contratto in cui oltre l'80% degli incrementi finiscono in busta paga... chi ha firmato l'accordo del 4 febbraio ha dovuto rimangiarselo.

2. Arretrati da 1 gennaio 2002. La vertenza autoferrotranvieri, in cui tutti i sindacati, salvo noi, hanno sottoscritto per un "UNA TANTUM" per i due anni precedenti, ha fatto intravedere questo spettro anche per il contratto Agenzie. Il tentativo di conciliazione (oltre 7000 partecipanti) varato dalle RdB/CUB nei mesi di novembre e dicembre ha messo a riguardo un punto fisso... quanto richiesto, lo ricordiamo ancora, legittimamente, era il minimo da cui si partiva... nessuno avrebbe potuto fare accordi al ribasso rispetto ad esso.

3. Stabilizzazione salario accessorio. Questa, dal punto di vista economico, è la vittoria più limpida delle RdB/CUB. Nonostante oggi tutti cerchino di attribuirselo, non bisogna andare troppo indietro con la memoria per ricordare sindacati che esaltavano il ruolo della contrattazione di secondo livello e l'utilizzo differenziato di fondi per garantire, a loro dire, professionalità e merito. **La stessa logica degli accordi di luglio 1993 viene messa in discussione dal ribaltamento effettuato da questo contratto.** Solo chi è in mala fede può limitarsi a vedere come una semplice partita di giro quest'operazione. Si prendono soldi che venivano distribuiti solo a seguito di contrattazioni annuali, spesso con anni di ritardo e vengono utilizzati per aumentare il valore fisso della busta paga... non solo una salvaguardia per la busta paga, ma anche un diritto che, ad esempio, Demanio e Territorio potranno portarsi dietro in caso, purtroppo non ipotetico, di mobilità... **Un diritto conquistato sul campo: 20.000 firme raccolte nei posti di**

lavoro su una proposta delle RdB/CUB che, all'epoca, è stata tacitata da molti di demagogia e/o di visionarismo... le RdB/CUB, grazie all'aiuto di coloro che ci hanno creduto, hanno vinto questa battaglia... vorremmo prenderci gusto! Un'annotazione a parte faremo alla fine sulla differenza di stabilizzazione tra l'**Agenzia delle Dogane** e le altre Agenzie.

4. Buoni Pasto. Il contratto mette finalmente in discussione il valore di un buono pasto ridicolo. Rinviando la discussione alle singole Agenzie le obbliga a reperire ulteriori fondi... magari andando a recuperare parte di quei risparmi che il Ministero Economia e Finanze ha, finora, incamerato sui soldi stanziati e non spesi... non si tratta di una soluzione definitiva, ma abbiamo finalmente individuato una controparte... ora sta a noi incalzarla.

L'ordinamento professionale

Descrivere la questione dell'ordinamento professionale in poche parole è complicato e rischia di essere non esaustivo. Il contratto, infatti, non modifica individualmente, la situazione precedente. Come già accaduto con il passaggio dalle qualifiche funzionali alle posizioni economiche d'area, infatti, ci troviamo di fronte, nell'immediato ad una semplice traslazione del personale da un nome ad un altro... un ex V livello è divenuto B2, ed ora viene inserito nella seconda fascia economica della seconda area...

In realtà spariscono le qualifiche, per cui ad ogni singola Area (Prima, Seconda e Terza) viene attribuita una qualifica, mentre all'interno di esse le differenziazioni sono solo per posizioni economiche e per profili professionali. Questo consente di superare, per i concorsi già effettuati (vedi **riqualificazione**) i vincoli imposti dalla sentenza 194/2002 della Corte costituzionale, salvaguardando, di fatto, il processo fin qui sviluppato. Il passaggio da C1 a C2, ad esempio, in quest'ottica non è più un passaggio di qualifica, visto che C1 e C2 hanno entrambi la stessa qualifica, ma solo un passaggio economico. Infatti, il nuovo contratto trasforma i passaggi interni alle Aree in passaggi "orizzontali" non sottoponibili ai vincoli del concorso e quindi tutti da "giocare" sul piano della **contrattazione integrativa** che si effettuerà Agenzia per Agenzia. I passaggi tra un Area e l'altra, essendo, di fatto, gli unici passaggi di qualifica, restano sottoposti al vincolo del concorso, ma con modalità molto più "tranquille" di quanto accadeva prima!

E' certo un sistema meno rigido... che può certo favorire una ricollocazione verso l'alto del personale, anche se non sfugge il rischio legato al fatto che l'equivalenza giuridica d'area potrebbe divenire, nella pratica quotidiana, utilizzo indiscriminato del personale a

prescindere dal livello economico di appartenenza. E qui entra nuovamente in ballo il ruolo di noi tutti... il concetto di contratto come elemento dinamico... sul piano dell'ordinamento professionale il contratto può divenire un buon contratto solo se continueremo la lotta che abbiamo iniziato negli ultimi mesi.

Chiedendo l'individuazione di nuovi profili professionali più consoni alla realtà lavorativa degli uffici, la modifica dei fabbisogni di profilo e di area, il reperimento di fondi per la ricollocazione del personale all'interno i tali profili, oggettività e periodicità dei passaggi "orizzontali" e verticali...

Una cosa possiamo tranquillamente rivendicare, anche se, anche qui, tutti ora dicono di averlo sempre detto.

Lo **svuotamento dell'area A**, possibile grazie all'articolo 100 del contratto, è nostra battaglia da sempre... da quando, proprio per questo, qualcuno ci chiamava "il sindacato dei terzi livelli". Ora, si apre una prospettiva concreta. Una battaglia durata anni, passata per scontri feroci, anche con altri sindacati, ricordiamo ad esempio la questione lettori ottici, ma che necessita ancora dell'attenzione di noi tutti per giungere a compimento definitivo.

Sulla questione dell'ordinamento professionale, e questo lo hanno detto in molti, seppure in modo meno legittimo di quanto facciamo noi, la cosa più importante è che **NON C'E' LA VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE**.

La polemica nasce dal fatto che, anche in questo caso, tutti dicono che hanno sempre fatto battaglia su questo... ma, fino ad ieri, hanno firmato accordi in cui la valutazione del dirigente è sempre stata presente.

Infine, altro elemento di critica. Le **posizioni organizzative**. Forse non in molti si sono accorti che queste esistevano già precedentemente e che incidavano sui fondi di tutti in maniera maggiore di quanto emerge da questo contratto... ciò non toglie che continueremo a combattere contro l'enclave di "privilegiati" che questo contratto continua a garantire.

Le Dogane

Alcune considerazioni a parte merita la questione delle Dogane. Primo perché qualcuno, impropriamente, sta facendo balenare la differenza di stabilizzazione del salario accessorio, che per le Dogane c'è, come la "perequazione con le dogane", secondo perché ci aiuta ad effettuare un'ulteriore riflessione sulle modalità dell'azione sindacale.

Non si può parlare di perequazione... una perequazione non si fa al ribasso, una perequazione non si fa senza modificare gli importi salariali complessivi percepiti. Infatti sia i dipendenti delle

dogane che delle altre agenzie, con questa operazione, continueranno ad essere attribuiti gli stessi importi di prima (da qui l'accusa all'operazione di essere una partita di giro). Il problema sta nell'utilizzo dei fondi attribuiti e nella modalità di affrontare la questione. Il contratto, in questo caso, è frutto delle contrattazioni integrative precedenti... nelle Dogane, buona parte dei fondi sono stati utilizzati in maniera "impropria", o comunque, diversa che nelle altre Agenzie... questo, nonostante, nelle Dogane, come nelle altre Agenzie, la posizione delle RdB/CUB sia stata chiarissima. Anche in questo caso torniamo al metodo... le Dogane sono l'Agenzia dove più alto è il numero dei sindacalizzati. Le Dogane sono l'Agenzia dove maggiore è stato l'effetto delega. Un esempio? La nostra iniziativa sulla stabilizzazione del salario accessorio, alle Entrate ha raccolto le firme del 36% del personale, alle Dogane non più del 18%... da questo Agenzia ed altri sindacati hanno legittimamente (?) supposto che questo era un problema che i "doganali" non si ponevano... ed hanno continuato sulla loro strada, quella di accordi sul FUA diversi dalle altre Agenzie ed in cui in cui quota prevalente andava a pagare lo straordinario trasformato in RSP (retribuzione di servizio prolungato).

Ora il problema è emerso prepotentemente e molti nostri colleghi delle Dogane, sentendosi privati della loro **specificità**, sembrano volerlo affrontare. Bene. La storia delle RdB/CUB dimostra che, quando le lotte non sono corporative, non abbiamo nessuna remora a costruire rivendicazioni e vertenze... forse, finora, diversamente da quanto accaduto nelle altre Agenzie, i colleghi "doganali" si sono fidati meno della possibilità di costruire dalla base un percorso sindacale diverso... **Noi siamo qui... vi aspettiamo per approfondire i problemi e per lavorare insieme.**

Il referendum

Le RdB/CUB assolvono all'impegno preso con il personale ed in sede di contrattazione. Il referendum sul contratto non è un atto burocratico è un importante momento di democrazia. Da sempre chiediamo che tale procedura venga regolamentata contrattualmente. **Non ci dovrebbero essere firme definitive di contratti se non dopo una consultazione formale del personale con una procedura che abbia carattere di certezza e controllabilità.**

Insomma, secondo noi, il referendum dovrebbe avere caratteristiche istituzionali ed i contratti dovrebbero contenere sia le regole per svilupparlo che l'impegno tra le parti di ascoltarne l'e-

sito. Dovrebbe contenere, ad esempio, un'inequivocabile interesse da parte della controparte a favorirne lo svolgimento... così non è... anche per la pervicace opposizione di molte sigle sindacali. **In assenza di tali regole, il rischio di boicottaggio di un così importante strumento democratico è dietro l'angolo.** Ma ciò non toglie nulla alla procedura che stiamo varando, per la prima volta all'interno della storia del Ministero Finanze e Agenzie Fiscali, che, se vedrà il voto della maggioranza del personale, **darà un'indicazione chiara a noi (e a tutti) sulla firma definitiva del contratto ma, soprattutto, su come procedere dopo di essa.** A questo documento alleghiamo il facsimile della scheda referendaria, che come vedrete, assolve al compito che abbiamo deciso di affidare a questa consultazione... Il referendum, oltre ad essere lo strumento di giudizio sul contratto, è un metodo per rilanciare subito la partecipazione del personale e per lanciare un ponte tra quanto accaduto prima del 24 gennaio e quanto dovrà accadere per dare concretezza positiva al contratto. Infine, esprimere (e praticare) democrazia è l'unico modo per ottenerla... una vasta partecipazione del personale al nostro referendum renderà più facile l'istituzionalizzazione dello strumento. Ulteriori documentazioni sul referendum (documenti e modalità) sono state inviate nei giorni scorsi e sono pubblicate nel nostro sito www.stato.rdbcub.it Altre ne arriveranno nei prossimi giorni. Valga per tutti l'indicazione di sviluppare il referendum nel più breve tempo possibile e con modalità simili a quelle delle elezioni RSU: richiesta elenco dipendenti, distribuzione scheda, voto segreto, urna elettorale scrutinio ed esposizione all'albo sindacale dei dati.

CONCLUDENDO

In tutto questo documento emergono due questioni sostanziali, che, a ben ragionare, sono quelle che, più di tutte, ci hanno indotto a sottoscrivere la preintesa contrattuale.

La prima è l'attenzione e la partecipazione, mai vista precedentemente, del personale alle questioni contrattuali, la seconda, il fatto che su battaglie che noi abbiamo sempre agitato sono venuti tutti, altre organizzazioni sindacali e governo... non diciamo questo per sottolinearne ancora la primogenitura, bensì per sottolineare che i tempi sembrano maturi per poter dire un SI al contratto ma un SI critico, attivo. Perché il contratto diventi veramente un buon contratto, un elemento dinamico attraverso il quale rivendicare i nostri diritti, il nostro salario, la nostra dignità.

Preintesa Contratto Agenzie Fiscali 2002-2005

Referendum

In data 24 gennaio 2004 è stata sottoscritta la Preintesa sul CCNL Agenzie Fiscali.

1. Quale giudizio fornisci sulla preintesa contrattuale? (Barra la casella per ogni parte del contratto)

Ordinamento professionale

Positivo

Negativo

Non so

Normativa

Positivo

Negativo

Non so

Trattamento Economico

Positivo

Negativo

Non so

2. Ritieni corretto che il contratto contenga una norma che obbliga tutti i sindacati alla sottoscrizione pena la perdita della possibilità di partecipare alla contrattazione integrativa?

SI

NO

NON
SO

3. Quale è, secondo te, la questione che, in contrattazione integrativa, necessita di maggiore attenzione? (Scegli massimo due)

Ordinamento professionale (profili, fabbisogni) ☐

Ordinamento professionale (progressioni carriera) ☐

Orario di lavoro ☐

Salario Accessorio ☐

Buoni Pasto ☐

4. Quale giudizio fornisci complessivamente sulla preintesa contrattuale?

Positivo

Negativo

Non so

Preintesa Contratto Agenzie Fiscali 2002-2005

Referendum

In data 24 gennaio 2004 è stata sottoscritta la Preintesa sul CCNL Agenzie Fiscali.

1. Quale giudizio fornisci sulla preintesa contrattuale? (Barra la casella per ogni parte del contratto)

Ordinamento professionale

Positivo

Negativo

Non so

Normativa

Positivo

Negativo

Non so

Trattamento Economico

Positivo

Negativo

Non so

2. Ritieni corretto che il contratto contenga una norma che obbliga tutti i sindacati alla sottoscrizione pena la perdita della possibilità di partecipare alla contrattazione integrativa?

SI

NO

NON
SO

3. Quale è, secondo te, la questione che, in contrattazione integrativa, necessita di maggiore attenzione? (Scegli massimo due)

Ordinamento professionale (profili, fabbisogni) ☐

Ordinamento professionale (progressioni carriera) ☐

Orario di lavoro ☐

Salario Accessorio ☐

Buoni Pasto ☐

4. Quale giudizio fornisci complessivamente sulla preintesa contrattuale?

Positivo

Negativo

Non so