

Quindi, nella lotta che, anche questa volta dovremo sviluppare, elemento centrale deve essere la richiesta di regole che superino l'attuale metodo. **La reintroduzione della scala mobile**, l'allineamento automatico dei nostri salari all'inflazione reale, **è la soluzione**. E' questo che dobbiamo ottenere. **Che chiedere nel rinnovo del biennio economico?**

Le RdB hanno le idee chiare:

- trecento euro di aumenti in busta paga, uguali per tutti;
- soluzione dell'annosa questione dell'indennità di Agenzia (ex Amministrazione) che deve diventare pensionabile, non decurtabile per malattia ed essere inserita nella 13^a;
- riconoscimento di una retribuzione aggiuntiva in caso di festività cadenti la domenica e/o il sabato.

Questi i punti principali.

7. Responsabilità a senso unico?

La realtà quotidiana ci racconta di continue violazioni contrattuali da parte dell'Amministrazione... soprattutto rispetto al sistema di relazioni sindacali, che quasi mai viene rispettato dai dirigenti. Spesso l'unica soluzione praticabile sembrerebbe quella legale, con tempi lunghi ed esito, anche quando si scopre di avere ragione, del tutto insoddisfacente. Per questo motivo lanciamo da "oltre le colonne" una proposta (provocazione, come è il nostro stile). Nel contratto Integrativo subito... e nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, poi, diviene necessario fissare un **sistema sanzionatorio per inadempienze dei termini contrattuali da parte di dirigenti e Amministrazione**. Esiste un codice disciplinare e sanzioni per il dipendente che viola il contratto? Deve esserci omologo meccanismo sanzionatorio per i dirigenti che fanno altrettanto... Non è sufficiente il giudizio dei loro superiori... non basta un giudice che li strigli un pochino... per impedire atteggiamenti superficiali e a volte prevaricatori **una bella multa salata**, ad esempio, potrebbe essere un ottimo deterrente.

8. Avete bisogno di un sindacato o di che altro?

Quest'articolo è dedicato a chi, fortunatamente sempre meno, ci dice che altri sindacati sono fisicamente più puntuali, più organizzati, più presenti. Di che parliamo? Senza andare a scom-

dare concetti come sindacato/impresa, in cui, secondo noi, alcune centrali sindacali hanno finito col trasformarsi, abbiamo, banalmente meno iscritti, quindi meno soldi, meno permessi e meno distacchi di altri sindacati... ergo...

Comunque, a prescindere dai problemi di risorse, abbiamo anche effettuato una scelta precisa. Le RdB hanno scelto di costruire un sindacato diverso dagli altri... e quindi indirizziamo l'utilizzo delle nostre risorse di conseguenza. La diversità principale sta proprio nella scelta di quale è la nostra centralità... **la nostra centralità non è l'apparato... la nostra centralità sono i posti di lavoro, i delegati di posto di lavoro, lavoratrici e lavoratori**. Siamo convinti, lo dicevamo rispetto al diritto alla carriera che il sindacato non può essere quello formale, fatto di apparato, piattaforme e trattative. Il sindacato deve essere quello sostanziale, ovvero la partecipazione diretta di tutti alla discussione, alla elaborazione di proposte... alla difesa delle stesse.

Quindi, dalle RdB non aspettatevi il sindacalista tipico, che ogni tanto viene a fare la visita pastorale presso il vostro ufficio... aspettatevi però amici che hanno già affrontato alcuni problemi e che possono consigliarvi sul come affrontarli, che vi forniscono documentazione, che vi forniscono comunque appoggio... **ma il sindacato nei posti di lavoro dovete farlo voi**. Se le RdB lanciano un'iniziativa in cui vi riconoscete, non aspettate che qualcuno da fuori venga a svilupparla, fatelo voi, con tutti quelli che pensiate siano i vostri limiti... **meglio una vera azione sindacale anche se con qualche sbavatura, che interventi perfetti ma di plastica, senza anima**. Non è una bizza. E' la convinzione che se non si riesce a fare questo, si costruisce solo un clone di quello che c'è già... ed allora le aberrazioni diverrebbero solo questione di tempo. **Noi vogliamo fare il sindacato. E voi?**



oltre le colonne

Notizie e pratica sindacale

N. 2/2005 – 29 gennaio

RdB Pubblico Impiego Finanze e Agenzie Fiscali



aderente alla CUB
Confederazione
Unitaria di Base

Redazione: ☎ 335.380821 – Fax 06.233.200.763 – ✉ olc@agenziafiscali.rdbcub.it
web (accessibile anche da intranet): www.agenziafiscali.rdbcub.it

1. Linea di confine



E' esplosa la questione, non ancora conclusa, di Profilo Utente alle Entrate. Non sappiamo come (e se) si concluderà, ma ha fatto emergere come lavorano le RdB, **cosa sono le RdB**. Le RdB sono di **vedetta sulla linea di confine**... appena riescono a scorgere movimenti "strani", chiamano a raccolta (battendo la grancassa) lavoratrici e lavoratori, per cercare di capire da dove arriverà l'attacco, organizzare le difese e semmai, sferrare il contrattacco. La linea di confine non è sul tavolo nazionale ma è in ogni posto di lavoro. **In ogni posto di lavoro** è necessaria l'attenzione e la "potenza di fuoco" massima a nostra disposizione... per questo i nostri delegati, più che cavillare, come fanno i loro omologhi di altri, più blasonati, sindacati, devono parlare la lingua della gente e parlare con la gente... per far questo abbiamo varato un complesso sistema di informazione, scambio e dibattito (comunicati in posta elettronica, sito intranet, messaggi sms, forum di discussione, coordinamenti locali e nazionali)...

Ma non basta. La nostra presenza costante sulla linea di confine da una parte **ci sta affinando**, per cui diveniamo sempre più capaci di cogliere il senso dei movimenti dietro le linee, ma dall'altra **ci sta logorando**.

Visto che continuiamo a prescindere, molti, che pur hanno simpatia per noi, pensano non sia necessario essere iscritti alle RdB. A questi diciamo: attenzione, da (troppo) tempo **le RdB stanno agendo al li là delle loro forze**... abbiamo bisogno di ricambio... di nuove energie... di moltiplicare le nostre vedette... abbiamo bisogno di iscritti... **altrimenti, prima o poi, la linea di confine verrà spazzata via**.

Odysseus

2. Sud Est Asiatico. Vergogna Agenzie Fiscali.

Ricorderete che avevamo richiesto alle singole Agenzie la possibilità, su richiesta dei dipendenti, di devolvere direttamente dalla busta paga un ora di stipendio. A parte l'Agenzia delle Entrate, che non è riuscita ad andare al di là del fatto che esiste una convenzione con il Tesoro per cui ogni operazione fuori convenzione sarebbe costata più di quanto devoluto... le altre Agenzie non ci hanno degnato di risposta. **Complimenti per la sensibilità**. In ogni caso vi preghiamo di continuare la raccolta dei fondi e versarli sul seguente conto corrente:

**Conto corrente 2083/10016 presso
Banca Popolare Commercio e Industria
ABI 5048 - CAB 3204
Intestato a: CUB EMERGENZA ASIA**

Dal Veneto ci è giunta la segnalazione di 500 euro raccolti e già versati...

3. Salario, TFR, Pensioni e altro. Per "loro" è più difficile se...

Ricordate la polemica pre-elettorale – soprattutto con CGIL e CISL – sulla questione del TFR? Riprendiamo il ragionamento per ribadire il nostro punto di vista sulla questione al di là di qualsiasi (strumentale) accusa di propaganda. Innanzitutto di che parliamo? Quando parliamo di TFR, parliamo di **liquidazione**, quella quota di salario che viene accantonata durante la vita lavorativa e attribuita al dipendente nel mo-

mento in cui interrompe il suo rapporto di lavoro, qualsiasi sia il nome che la stessa prenda... stupide o in mala fede, le critiche di coloro che hanno affermato che sbagliamo perché la liquidazione nel Pubblico Impiego non si chiama TFR. Questa quota, nel privato, viene fisicamente accantonata, nel Pubblico Impiego è virtuale, ovvero si concretizza fisicamente solo nel momento in cui effettivamente, si lascia il posto di lavoro. Teniamo a mente questo. Ci servirà dopo. Ma facciamo un passo indietro. Negli anni '90, un'ondata di riflusso politico/sindacale ha dato origine ad una serie di leggi ed accordi che hanno sacrificato la centralità di individuo e diritti a quella di aziende ed economia.

L'individuo lavoratore aveva nel **salario** il suo elemento di sicurezza e di identificazione... e nel salario è stato colpito. Innanzitutto slegando la sua busta paga dall'inflazione, e quindi impoverendola sempre di più, poi precarizzando il lavoro... il salario da lavoro è diventato così insufficiente ed incerto... Altro elemento salariale erano le **pensioni**, anche perché le pensioni – e il risparmio della liquidazione - così come erano



strutturate, erano una sicurezza non solo per gli anziani. Inne- stavano meccanismi di solidarietà tra le generazioni in modo che i giovani, grazie alle pensioni dei loro genitori, potevano resistere più facilmente alle pressioni del mondo del lavoro precarizzato. Tutto questo andava destrutturato. Magari guadagnandoci. Così le diverse riforme delle pensioni degli anni '90, di cui l'ultima Berlusconi, al di là dell'accanimento politico di parte, è solo l'ultimo passaggio, hanno tagliato le pensioni future al punto che si rischia di ottenere circa la metà di quello che si sarebbe ottenuto con "vecchio" sistema. E come si sopravvive? "Facile." - ti dicono - **"la tua liquidazione"**, la investi in Fondi Pensione privati e, con il reddito di quegli investimenti, integri la pensione". Anche se funzionasse così, anche se non ci fossero rischi, è chiaro che, per avere quello che avevi prima, devi rinunciare alla liquidazione. E se io me ne fregassi? e volessi comunque la mia liquidazione? Secondo "loro" sarei un pazzo. Quindi, per il mio bene, mi impongono il "silenzio assenso"... ovvero se non dico che non

voglio, mi obbligano a cedere la liquidazione... Questo è quello di cui si sta discutendo. Quindi se le RdB sono contrarie a tutto quanto vi abbiamo raccontato... la polemica che CGIL e CISL avevano aperto qualche mese fa, dimostra che loro sono favorevoli. Dimostra che quando cerchiamo di connotare il "loro" che abbiamo usato in tutto l'articolo, anche loro ne fanno parte. Perché sono "loro" che ci guadagnano... chi spera di arraffare una fetta più o meno grande di risorse economiche da gestire... ed infatti, nel Pubblico Impiego, il problema, per alcuni sindacati, non è che questo meccanismo, come diciamo noi, "non deve partire" ma che, come ricordavamo prima, i fondi non sono realmente accantonati e quindi il meccanismo non può partire. "Loro" lo vogliono... Noi pensiamo che se viene depotenziato l'interesse a valle (l'uso dei fondi TFR, e parliamo di decine di miliardi di euro ogni anno) forse il castello di carta cade... e forse si potrà **ricominciare a parlare di centralità di diritti ed individui**. Per questo continuiamo a registrare adesioni alla nostra campagna (la trovate sul nostro sito) di **protesta telematica contro lo scippo del TFR ed il silenzio assenso**. Un'adesione che, per ora, ha valore esclusivamente "politico". La sensibilizzazione di tutti è il primo passo per affrontare il problema...

4. Contatti Integrativi. Che sono?

In ogni singola Agenzia (Dogane, Entrate, Ter- ritorio) devono essere stipulati i Contratti Integrativi. I contratti integrativi sono i cosiddetti contratti di secondo livello, istituiti con gli Accordi di luglio 1993, che hanno, appunto, diviso la contrattazione in due livelli. Il primo è il Contratto Nazionale di Categoria, nel nostro caso Agenzie Fiscali, il secondo è quello denominato Aziendale, che nel nostro caso si dipana in tutti i successivi livelli di contrattazione, dal Contratto Integrativo della singola Agenzia, appunto, al contratto rappresentato dall'accordo nel singolo posto di lavoro. Questa suddivisione è stata poi cristallizzata dalla norma, per ultimo il Decreto Legislativo 165/2001 (testo unico che raccoglie tutte le normative del decennio precedente sul Pubblico Impiego). E' utile una considerazione sulla gerarchia della contrattazione di secondo livello. La legge non definisce alcuna gradualità, anzi, proprio per l'assenza di tale gradualità, esistono sentenze che mettono sullo stesso piano gli accordi afferenti al secondo livello di contrattazione, ad es. posto di lavoro e/o accordo nazionale di agenzia. Dal punto di vista strettamente legale quindi, l'accordo locale può trovare equilibri diversi da quello nazionale, an-

che se è chiaro che il Contratto Integrativo di Agenzia è quello che, derivando direttamente dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in pratica crea vincoli politici per chi lo sottoscrive... vincoli politici, appunto, ma non legali. Che cosa viene regolamentato dal Contratto Integrativo? Le materie regolamentate sono svariate. Le più importanti sono l'applicazione dell'ordinamento professionale, e l'utilizzo del salario accessorio. Nel nostro caso, al contratto integrativo sono state delegate le discussioni relative all'incremento dei buoni pasto... **Le discussioni sugli Integrativi devono aprirsi subito...** ma, per non correre il rischio di ridurli ad un passaggio formale, dobbiamo fare chiarezza tra di noi su cosa ci vogliamo dentro...

5. Diritto alla carriera

Questi Contratti Integrativi devono, secondo noi, risolvere definitivamente il problema del diritto alla carriera. Innanzitutto attraverso un cambio dell'approccio, poi con una, seppur graduale, sistemazione degli attuali inquadramenti. Ricordiamo una volta di più le nostre (vostre) ragioni. Migliaia di dipendenti sono al palo da anni. Questo perché, finora, l'approccio al diritto alla carriera è stato di tipo concorsuale, ovvero, si è voluto dire che c'erano X posti liberi al livello superiore e che per ottenerli bisognava concorrere. Questo ha creato le aberrazioni ed i problemi che tutti conosciamo... in ultimo le recenti sospensioni dettate dal TAR. Ora, al di là delle diverse filosofie di approccio al problema (anzianità, titolo di studio, valore in campo, valutazione del dirigente...) una cosa risulta chiara girando per gli uffici. Oggi non si può parlare di selezione. Oggi bisogna parlare di riconoscimento di diritti. Non siamo di fronte a posti da occupare tramite concorso. Siamo di fronte a personale che già fa il lavoro per cui gli fanno fare il concorso... e lo fa da anni. E' assolutamente saltata la corrispondenza tra quello che viene richiesto di fare e l'inquadramento giuridico e/o economico che si ha. Questa è la realtà. Questa situazione va sanata... riportando tutto al posto giusto... per questo la nostra proposta **UNA PROGRESSIONE ECONOMICA PER TUTTI**, oggi appare l'unica proposta possibile.

Non è la soluzione, ma è il primo, necessario, passo. Il ribaltamento del modo di pensare attuale. Ottenere una progressione economica per tutti significa aver ottenuto il riconoscimento che l'inquadramento attuale è incoerente... significa aprire un nuovo scenario di discussione sul diritto alla carriera. Per questo, piuttosto che scrivere una **piattaforma contrattuale formale** (con un taglia ed incolla sarebbe stato facile)

abbiamo preferito tracciare una **piattaforma contrattuale sostanziale**.

Se, come abbiamo detto la centralità del Contratto Integrativo è la questione del diritto alla carriera **la piattaforma RdB sono le vostre firme sotto la nostra proposta...**

6. Rinnovo Contrattuale. 13 mesi vi sembrano pochi?

Contratto collettivo nazionale di lavoro Agenzie Fiscali, firmato nel maggio 2004, validità giuridica, 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2005, validità economica 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2003.



Avete letto bene. A maggio 2004 abbiamo sottoscritto un contratto scaduto a dicembre 2003... ed ora siamo daccapo. Il contratto è scaduto, nessun adeguamento automatico all'inflazione... e evanescenti impegni della Funzione Pubblica, come da recente incontro (vedi sul nostro sito). Lo scorso anno abbiamo testato alcune forme di lotta alternative che ci hanno portato ad uno sciopero partecipatissimo. Crediamo proprio sia il momento di ripartire... negli Uffici delle Entrate abbiamo "scaldato i motori" con la questione Profilo Utente ora, dobbiamo far capire a chi ci amministra che non è possibile far slittare di anni i rinnovi contrattuali.

Ma anche in questo caso il problema sta a monte... negli, ormai tristemente famosi, accordi del luglio 1993. L'abolizione della **scala mobile** e la contrattualizzazione degli aumenti, lo abbiamo detto più volte, ha portato come ovvi risultati:

- 1) il costante impoverimento delle buste paga, visto che gli incrementi si calcolano all'interno dell'inflazione programmata;
- 2) il crescente ritardo nel pagamento dei contratti, visto che per aprire le trattative bisogna sempre attivare forme di lotta.