

# IL SACCO BUCATO



**RdB**  
**Pubblico Impiego**

Notizie ed idee dal Ministero delle Finanze e dalle Agenzie Fiscali  
a cura delle **Rappresentanze sindacali di base**

Federazione RdB/CUB - 00183 - ROMA - via Appia Nuova, 96 - ☎ 06/77201712 - fax 06/7005631

Redazione - Tel 335380821 - Fax 06 233200763 - E-mail: [ilsaccobucato@libero.it](mailto:ilsaccobucato@libero.it)

Organizzazioni sindacali affiliate: ADL - CONDAFI - USAPI

In questo numero:

- Il valore aggiunto
- Il diritto alla carriera
- Gli aumenti contrattuali
- Le follie del salario accessorio
- Operazione Trasparenza: le RdB tornano all'attacco
- Uffici Entrate, ci risiamo
- Agenzie, Ministero o...



## Il valore aggiunto

La storia si ripete, come nel 1998, abbiamo visto una "campagna elettorale" per le elezioni RSU all'insegna di slogan sindacali del tipo: "diventa protagonista"... "scegli le persone"... o simili... slogan che puntano tutto sulla persona e tralasciano i contenuti... nessuno ci dice che ne pensa della 14<sup>a</sup> mensilità, del misero fallimento delle procedure di sviluppo di carriera, della schizofrenica gestione del salario accessorio, del futuro che ci aspetta... ci si limita a chiedere voti cercando i candidati più o meno simpatici di cui ci si dimenticherà, come nel 1998, subito dopo le elezioni quando, siamo certi, vedremo gli stessi soggetti sindacali contendersi il ruolo di chi ha vinto le elezioni. Perché queste sono elezioni che

si vincono! E non nei posti di lavoro, ma sul piano nazionale. La somma dei voti che ogni lista sindacale riceve in tutti gli Uffici ne determina il peso nazionale. Determina quanto quel sindacato conterà nei prossimi tre anni. Diviene ovvio quindi che i contenuti generali divengono importanti. E' per questo che i candidati nelle liste RdB, oltre ad essere, almeno, onesti ed affidabili come tutti gli altri, hanno, riteniamo, un **VALORE AGGIUNTO**: le proposte RdB (l'unica piattaforma contrattuale prodotta ad oggi è la nostra), la volontà della RdB di confrontarsi quotidianamente sulle questioni, la determinazione di RdB a non arrendersi sulle questioni di primaria importanza. L'analisi, talvolta anche impietosa, che facciamo di contratti e accordi, secondo noi fallimentari, non vuole essere solo una critica ai soggetti sindacali che tali accordi hanno sottoscritto. Vuole essere il punto di partenza da cui ricostruire i diritti. La nostra attività si basa sulla constatazione che tali soggetti non possono fare di meglio ma soprattutto, e questa è una sensazione, purtroppo confermata tutti i giorni dai fatti, che molto poco fanno per cambiare le condizioni in cui si dicono costretti ad operare. I risultati si ottengono coinvolgendo tutti nel dibattito sui contenuti, dimostrando all'Amministrazione che tutti siamo uniti sulle questioni essenziali: salario, carriera, diritti... non con una campagna elettorale basata sul "votantonio". Buone elezioni.

Robespierre



## Il diritto di carriera

Abbiamo visto la riqualificazione, che a fronte di un percorso concorsuale carico di contraddizioni e frustrazioni ha un esito particolarmente incerto, sia sul piano del diritto - non vogliamo attardarci sulla questione dei contratti provvisori, su cui già molto abbiamo detto, sia sul piano della mobilità, dove le assegnazioni e

distacco, metodologia seguita per lasciare tutti "provvisoriamente" nel loro ufficio, lascia aperta la strada a qualsiasi scelta dell'Amministrazione. Abbiamo visto le procedure per i livelli super, che dovevano essere cosa semplice e che invece sono impantanate in pastoie concorsuali inenarrabili. Stiamo vedendo le procedure di passaggio tra le aree e nelle aree,

che, dalle prime avvisaglie, non sembrano possano andar meglio.

Ci sembra ce ne sia abbastanza perché, al di fuori di qualsiasi polemica, su chi ha sbagliato e quando, si possa affermare che tali procedure hanno miseramente fallito l'obiettivo auspicato.

Non ammetterlo oggi significherebbe essere in mala fede. Affermiamo

questo, non perché siamo felici del fallimento di operazioni che, nei modi e nell'ideologia su cui si reggevano, abbiamo sempre criticato. Ma perché, riteniamo che quando si commettono errori, e gli errori sindacali coinvolgono migliaia di persone, sarebbe più opportuno ammettere i propri sbagli e cercare di ripartire per ovviare agli stessi. Tutti sono in grado di comprendere il problema leggendo cosa dice l'ordinanza del TAR sui corsi di riqualificazione (gennaio 2001): (...) Nel caso in cui si voglia ritenere che il decreto di rideterminazione delle quote di posti disponibili per le procedure paraconcorsuali debba intendersi quale atto esecutivo di una "privatizzazione" che renda possibile l'accesso alle qualifiche superiori senza lo svolgimento di prove concorsuali e da parte di chi non ha svolto, sia pure di fatto, le mansioni superiori, se ne deve dedurre l'assoluta illegittimità per violazione degli artt. 97 e 98 Cost. e del D.L.vo 80/98 che ha attuato la legge delega 57/97 - art. 11 comma 4.

(...) Si deduce in tale ottica anche l'illegittimità del Contratto Collettivo Nazionale del comparto Ministri - 1998/2001 - nella parte in cui - artt. da 15 a 20 ed art. 26 - possa ritenersi che abiliti lo svolgimento di procedure di avanzamento all'interno delle aree e tra aree differenti, prescindendo dal principio concorsuale.(...)

Ci troviamo di fronte ad un fatto che rende chiaro che la nostra critica alle procedure non è polemica.

E' chiaro che non informare i colleghi di questi fatti è fargli un pessimo servizio, obbligandoli a sottoporsi a procedure umilianti e discriminatorie che sono e restano sub iudice...

Nel nuovo contratto il sistema va radicalmente cambiato. Le RdB chiedono una **semplificazione del sistema ordinamentale e retributivo** (undici livelli retributivi ci sembrano francamente troppi ed ingiustificati, a fronte dei reali livelli di responsabilità riscontrabili negli uffici), un in-

**quadramento di diritto del personale** nel nuovo sistema individuato, e l'introduzione di un **meccanismo di carriera automatico** basato su anzianità, formazione e altri criteri oggettivi (es. titoli di studio), un meccanismo che consenta a tutti di poter **maturare sul campo il diritto soggettivo** e di crescere nell'inquadramento professionale in parallelo con la sempre maggiore professionalità richiesta. Sono richieste sbagliate?

### **Gli aumenti contrattuali**

L'ISTAT ci dice che un dipendente Ministeriale ha perduto, dal 1993 al 2000, 8.037.000 lire all'anno. Un sesto livello (B2), su cui vengono effettuati i calcoli statistici, ha, nel 2001 uno stipendio che vale 618.000 lire al mese meno di quello che valeva nel 1992. L'importo è ottenuto dividendo per tredici mensilità la cifra fornita dall'ISTAT. Ci troviamo di fronte ad un fatto. Anche qui ogni sindacato può decidere che atteggiamento assumere. Ogni atteggiamento è legittimo purché condiviso da lavoratrici e lavoratori. Noi ci limitiamo a constatare che il grosso sacrificio ai lavoratori dipendenti era stato chiesto, nel 1992 e 1993, quando è stata varata la cosiddetta "politica dei redditi" per sollevare il sistema economico, nella presunzione che quanto risparmiato nei salari sarebbe stato reinvestito in posti di lavoro e diritti... Scelte che si sono rivelate sbagliate. Sono i fatti e le cifre che lo dimostrano. Se il lavoro dipendente ha perduto in questi anni il 30% del valore della propria retribuzione, oltre ai posti di lavoro comunque perduti, contemporaneamente il paese, nella sua globalità, ha visto crescere la ricchezza complessiva di cifre anche qui vicino al 30%. Insomma, se noi siamo più poveri, e la maggioranza delle persone che conosciamo sono più povere, se il complesso è

più ricco l'unica spiegazione sta nell'arricchimento smisurato di pochi. E' giunto il momento di prendere atto di questo e di invertire questo processo, che tra l'altro, non fa affatto bene all'economia del paese, introducendola nella spirale minor consumi - minore produzione - minori posti di lavoro - minore disponibilità di reddito - minori consumi... Crediamo sia il momento, di chiedere quanto ci è stato tolto. Invitiamo i colleghi a riflettere, non solo sull'aspetto economico, ma su quanto è stato fatto nei nostri cervelli in questi anni. Riteniamo, infatti, in queste poche righe di aver dimostrato che l'aumento di 500.000 mensili richiesto dalle RdB è cosa non solo giustificata nei conti, ma auspicabile sotto il punto di vista dell'economia nazionale... ci aspettiamo però che molti, pur di non ammettere i propri errori, continueranno a difendere le proprie ottuse scelte, dicendo che gli stupidi siamo noi...

### **Le follie del salario accessorio**

Negli ultimi anni, non solo ognuno di noi ci ha rimesso oltre 600.000 lire al mese, ma quello che ci danno, non viene neppure garantito a tutti. Infatti le cifre dei redditi fornite dall'ISTAT tengono conto anche dell'importo complessivo di salario accessorio distribuito, conteggiandolo, ovviamente, come se fosse distribuito a tutti in maniera uguale. E' quindi incontestabile la richiesta delle RdB di trasformazione degli importi oggi attribuiti al salario accessorio in salario fisso attraverso: l'introduzione della 14<sup>a</sup> mensilità, la semplificazione del sistema delle indennità, la loro omogeneizzazione, e la loro introduzione in busta paga, la perequazione tra le indennità di amministrazione, la distribuzione di premi a tutti solo su base di risultati collettivi. Alla critica che non tutti sono uguali di fronte al lavoro,

rispondiamo che tutti sono uguali di fronte al costo della vita e che è sindacalmente (e socialmente) indecente accettare di creare discriminazioni salariali con cifre, che seppur fossero distribuite a tutti in maniera eguale, manterrebbero comunque i nostri salari oltre 600.000 al di sotto di quanto valevano otto anni fa. In quest'ottica, non è importante se i fondi arrivano dal contratto o dall'applicazione di norme (come il 2%), quello che è importante è che l'importo complessivo di tali fondi, sul piano economico, non si avvicina neppure lontanamente alla garanzia del recupero dell'inflazione.

Anche qui, però, vogliamo superare questo ragionamento, che a taluni può sembrare ideologico, da cui però, ovviamente, non si può prescindere, e calarci nei fatti. Negli uffici il sistema premiale non ha affatto premiato i più meritevoli, ne per la quota fissa, ne per la quota variabile. Le indennità sono state individuate e distribuite con anni di ritardo e non era indifferente trovarsi in un ufficio piuttosto che in un altro, o in un servizio piuttosto che in un altro... nessuna oggettività.

Un esempio su tutti, che ci pare illuminante, e che si può verificare oggi in molti Uffici delle Entrate che si sono costituiti, i più, dopo il 1999. Pur provenendo da Uffici che hanno raggiunto nel 1999 gli obiettivi monetari ed economici - e in un contesto di organizzazione del lavoro non scelto da loro, aver contribuito quindi allo sviluppo dell'operato dell'Amministrazione in maniera equivalente in termini di impegno e prestazione - molti potranno constatare che gli importi (il famoso 2%) che il sistema premiale attribuirà ad ognuno saranno fortemente differenziati a seconda della tipologia di ufficio a cui si era assegnati... una contraddizione fortissima, che il confronto

quotidiano all'interno degli Uffici delle Entrate farà scoppiare. Altro elemento di constatazione è che la strenua difesa di un meccanismo premiale su quote così rilevanti del salario porta a ritardi nella corresponsione degli importi tali che, pur nei pochissimi casi in cui venissero individuati criteri oggettivi, questi non possono che perdersi per strada e portando talvolta all'accumulo di pagamenti, come sta accadendo ora, stranamente in periodo pre-elezioni RSU, in cui nessuno capisce più che cosa gli stanno pagando e che ci portano a pagare l'aliquota massima su tutti gli importi. Infine, la gestione schizofrenica di tali soldi, ne fa perdere completamente il controllo. Non si riesce a capire se i soldi iniziali siano poi alla fine stati effettivamente distribuiti...

### **Operazione Trasparenza: le RdB tornano all'attacco**

Abbiamo colpito nel segno, dopo l'Agenzia delle Entrate, anche l'ARAN si è "scomodata" a rispondere all'iniziativa delle RdB in cui chiedevamo conto della gestione del salario accessorio (maggio 2001). La lettera dell'ARAN alla Direzione del Personale del Ministero, pur non essendo condivisibile nell'ipotesi che dalla suddivisione del salario accessorio possano emergere dati sensibili, comunque afferma il diritto, sulla base dell'art.6, lettera A, comma 3 del CCNL (16 febbraio 1999) delle Organizzazioni Sindacali di ricevere l'informazione relativa - e qui citiamo testualmente la nota ARAN n.14348 del 19 ottobre 2001 - "a tutti gli elementi conoscitivi in ordine alla distribuzione delle risorse del fondo unico di amministrazione, come, ad esempio, la tipologia degli incentivi individuali e collettivi, la quantificazione dei relativi importi, il numero di unità che ha ricevuto i compensi in ciascuno ufficio, la suddivi-

sione delle unità per centro di responsabilità, il numero di ore di lavoro straordinario complessivamente svolto dall'ufficio e simili..."

Va rilevato che nella lettera di richiesta che le RdB avevano inviato ai singoli uffici non venivano chiesti i nominativi dei percipienti bensì esclusivamente - e, anche qui, citiamo testualmente:

"La scrivente O.S. richiede, sulla base della legge 241/90, prospetto dell'assegnazione dei fondi di salario accessorio presso il Vostro Ufficio.

Nel dettaglio, si richiede che vengano evidenziati, gli importi attribuiti, negli ultimi dodici mesi, a ciascun dipendente nonché specificata la natura di tali fondi (es. tipo di indennità, eventuali incentivi, straordinario, etc.)"

Dire che si chiedono i dettagli degli importi assegnati non comporta necessariamente un elenco nominativo dei dipendenti, quindi, ammesso che esista un problema di privacy, le RdB non hanno mai inteso violarla, e questo è facilmente dimostrabile se si confronta la richiesta con quella contestualmente inviata

sull'organizzazione del lavoro che, parimenti, citiamo "Al fine di comprendere la reale struttura organizzativa degli uffici in indirizzo, e operare credibilmente sull'organizzazione e sui carichi di lavoro, si richiede di fornire al più presto l'organigramma dell'ufficio destinatario della presente nel quale siano evidenziati nomi e profilo professionale di singoli dipendenti nonché - nel dettaglio - i compiti assegnati e svolti dagli stessi."

Inverremo nei prossimi giorni una lettera all'ARAN per la richiesta di incontro per interpretazione autentica dell'articolo 6, lettera A, comma 3 del CCNL (19 febbraio 1999) perché riteniamo limitativa l'interpretazione che l'ARAN ne dà unilateralmente.

Affermare, e citiamo sempre la nota ARAN, che "l'informazione successiva è finalizzata a consentire di accertare che nella fase applicativa, siano state attuate tutte le previsioni stabilite dalla contratta-

zione integrativa e cioè che le risorse, complessivamente stanziati, siano state effettivamente utilizzate secondo i criteri prestabiliti e sulla base delle quantità previste" è interpretazione che ci sentiamo di condividere. Non riteniamo però che la conoscenza della suddivisione di tali importi - ripetiamo, non i nominativi - sia indifferente nella possibilità di comprendere se i criteri prestabiliti siano stati effettivamente rispettati. Se è vero che gli importi sono stanziati complessivamente, è anche vero che è la loro suddivisione che, secondo quanto stabilito dal contratto, dovrebbe renderli efficaci nei piani delle Amministrazioni.

L'incontro a riguardo è molto importante, perché, è chiaro che può essere individuato come un primo tassello del prossimo contratto, che ci auguriamo, possa essere più trasparente di quello attuale.

Un'ultima rilevazione. L'ARAN, fa riferimento, nella sua nota, a richieste di Organizzazioni Territoriali e RSU, questo fa presumere, ma ne siamo sicuri, che l'iniziativa varata dalle RdB a maggio, sia stata vista favorevolmente non solo dai delegati RdB ma anche, trasversalmente, dai delegati di altre Organizzazioni Sindacali e da molte RSU nel loro complesso.

E' chiaro che a livello locale l'influenza delle scelte politiche nazionali è meno forte della necessità di capire le questioni e che a livello locale, tutte le storture del salario accessorio sono elemento dirompente che molti "nazionali" neppure si immaginano. A questo punto la domanda sorge spontanea. Che fanno e che pensano le altre Organizzazioni sindacali? Gli va bene che i propri rappresentanti e le RSU abbiano poteri conoscitivi limitati? O che magari, come in alcuni casi di cui abbiamo avuto segnalazione (uno tra tutti, Bologna3) siano sottoposti alla cieca furia repressiva di dirigenti che ve-

dono il ruolo sindacale e il rispetto del contratto come un disturbo al conducente?

### Uffici Entrate, ci risiamo

Altro giro di cartelle, altro collasso degli uffici. E' chiaro, a questo punto. I problemi non sono contingenti bensì strutturali e organizzativi. Le RdB hanno deciso di varare un'iniziativa nazionale, con raccolta di firme all'interno degli uffici. **UN FISCO GIUSTO PER TUTTI** (contribuenti e dipendenti), questo il nome dell'iniziativa che parte dal presupposto che gli insufficienti investimenti, in termini di strutture, personale, salariali, formazione e diritti che hanno accompagnato il varo dell'operazione Uffici Unici, sono elemento che penalizza i contribuenti, che spesso si trovano in condizioni kafkiane e i dipendenti che si devono arrangiare e che divengono spesso oggetto di improprietà, e talvolta di peggio, da parte di contribuenti, giustamente, imbufaliti. Un patto di alleanza tra dipendenti e contribuenti è quello che stiamo cercando di stringere, con due raccolte di firme parallele che chiedono un miglioramento sostanziale del servizio e delle condizioni di lavoro.

I problemi organizzativi e di risorse emergono prepotentemente nei front-office dove l'alleanza con i contribuenti diventa necessaria e praticabile, ma coinvolgono fortemente tutto il personale degli Uffici. Per cui l'iniziativa varata, e di cui, siamo certi, sentiremo parlare molto nei prossimi tempi, riguarda tutti. Le firme raccolte, vanno inviate alla nostra redazione, o, se volete, alla stampa locale, sarà nostra cura inviarle a parlamentari, governo, vertici dell'agenzia e stampa nazionale. Quella non ne siete ancora in possesso, potete richiedere alla nostra redazione, i modelli su cui raccogliere le firme.

### Agenzie, Ministero o...

Ne abbiamo già parlato, ma mentre si discute la Finanziaria, non possiamo che ritornare sull'argomento. Frattini e Tremonti parlano di fallimento del progetto Agenzie e della necessità di rafforzare il ruolo di controllo del Ministero sul ruolo operativo degli uffici. Questo non significa necessariamente che le Agenzie chiudono e torniamo tutti ministeriali. Potrebbe, ad esempio, significare che a fronte di un rafforzamento di un ruolo di controllo ministeriale, magari con il rientro di 4/6000 dipendenti nei ruoli ministeriali, ci potrebbe essere un'accelerazione di tutti i processi di privatizzazione (oggi si chiama esternalizzazione) degli uffici individuati come strettamente operativi, o del decentramento, il Catasto di Reggio Emilia, in pratica, non esiste più. L'articolo 19, comma 1 della finanziaria, in discussione in parlamento, afferma: (...) con uno o più regolamenti (...) entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze e della funzione pubblica, (...) individua gli enti pubblici e le agenzie, finanziati direttamente o indirettamente dallo Stato o da altri enti pubblici, disponendone la trasformazione in società per azioni o in fondazioni di diritto privato ovvero la soppressione e messa in liquidazione.

### ELEZIONI RSU 2001

Cambiare  
si può!



**VOTA RdB**  
Scegli l'INDIPENDENZA