

IL SACCO BUCATO



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

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

Redazione - tel 335380821 - Fax 06-233200763 / 06-233231523 / 02-700555582

E-mail: ilsaccobucato@libero.it - Sito internet www.rdbfinanze.too.it

Organizzazioni sindacali affiliate: ADL - CONDAFI - USAPI

SPECIALE RIQUALIFICAZIONE

n.2

SOMMARIO

1. Riassunto delle puntate precedenti
2. Ricadute sul diritto alla carriera. Perché questa sentenza riguarda tutti e non solo i 9.500 riqualificati
3. Il percorso della ribellione
4. Il blocco delle mansioni

1. Riassunto delle puntate precedenti

Per maggiore chiarezza su quanto sta accadendo, abbiamo ritenuto di riprendere - ed aggiornare - parte di un comunicato già inviato circa sei mesi fa, in cui fornivamo una cronologia della questione riqualificazione.

28 dicembre 1995 - Legge 549/1995. Prevede - art.3 commi 205,206,207 - il processo di Riqualificazione. Un riconoscimento dei diritti di chi lavora, come noi richiedevamo, ma che prevede un passaggio di tipo concorsuale. Una strada pericolosa da noi non condivisa.

1996/1997 - Con "calma", Amministrazione e OO.SS. si accordano per una serie di procedure di tipo concorsuale. RdB, continua a chiedere il riconoscimento delle professionalità espresse "sul campo".

Febbraio 1998 - L'amministrazione svolge, con l'utilizzo di **180 miliardi del nostro Fondo di Previdenza**, le prove scritte. L'esito dovrebbe essere, in pratica, definitivo sulla base della legge 549/95 e i successivi accordi. Gli inquadramenti dovrebbero esserci subito e l'esame finale dei corsi non dovrebbe avere carattere di selettività.

Gennaio 1999 - Sentenza della Corte Costituzionale che, come ampiamente prevedibile, dichiara incostituzionali e nulle le procedure previste dai commi 205,206 e 207 dell'art.3 l.549/1995.

Gennaio-Aprile 1999 - Amministrazione e Sindacati, anziché prendere atto che le procedure para-concorsuali sono inidonee per il riconoscimento del diritto, che **c'è e va riconosciuto ipso-facto**, paradossalmente, decidono di andare nella direzione opposta, concordando un ulteriore "concorsizzazione" della procedura.

13 Maggio 1999 - Legge 133/1999. Si rideterminano le procedure. La prima parte, già svolta, si trasforma in prova

selettiva e la seconda in corso/concorso con esame finale ulteriormente selettivo. Si prevede un taglio dei posti definito al 70% di quelli originari.

Agosto 1999 - Accordo al ribasso, Amministrazione e Sindacati. I posti a concorso divengono il **53%** di quelli originari e vengono distribuiti sul territorio nazionale con un mercanteggio degno di una fiera del bestiame.

14 febbraio 2000 - Cominciano i corsi/concorsi. Dureranno tutto il 2000 con forti sacrifici richiesti al personale, obbligato a incontri con tutor fuori dell'orario di lavoro, e a cui non viene, se non in ritardo, fornito materiale didattico e soprattutto, alcuna certezza sul tipo di esame finale e del peso delle singole parti della procedura sulla valutazione finale.

Dicembre 2000 - Terminano i corsi. Le prove finali sono altamente selettive. Dei quasi 25.000 posti messi a concorso inizialmente (1997), ne saranno assegnati circa 10.000.

Febbraio 2001 - Ordinanza del TAR: si afferma la legge 133/99 non ha sanato l'incostituzionalità della procedura e si rilancia la questione alla Corte Costituzionale.

12 maggio 2001 - Accordo Amministrazione e Sindacati. Si prevedono inquadramenti provvisori e restituzione di livello e della differenza economica in caso di sentenza negativa della Corte Costituzionale. **Fatto grave, che fornisce copertura sindacale ad un atto palesemente illegittimo.**

5 ottobre 2001 - Accordo Amministrazione Sindacati che, mantenendo i vincoli del 12 maggio - restituzione di livello e soldi - stabilisce il **18 ottobre** come data di stipula dei contratti individuali... una vittoria?

Novembre 2001 - Vengono sottoscritti i contratti individuali, contenenti la clausola illegittima.

Aprile 2002 - Alcuni dei "riqualificati" non hanno ancora percepito gli aumenti.

9 maggio 2002 - La Corte Costituzionale conferma l'illegittimità della procedura...

2. Ricadute sul diritto alla carriera. Perché questa sentenza riguarda tutti e non solo i 9.500 riqualificati

La sentenza 194/2002 in sostanza afferma che quando viene individuato un posto disponibile questo deve essere messo a concorso pubblico. Come aveva già affermato il TAR nell'ordinanza del Febbraio 2001, **questa considerazione renderebbe invalidi anche i passaggi tra**

le aree e nelle aree previsti dal Contratto, poiché anche essi fanno riferimento alla copertura di posti in organico che risulterebbero scoperti. Ma è proprio l'individuazione del posto disponibile che noi abbiamo da sempre messo in discussione e che deve essere la chiave per trovare la soluzione alla questione della riqualificazione. In sostanza, una cosa è affermare che ci sono posti vuoti e che il personale viene selezionato e formato per ricoprirli, altra cosa è affermare che il personale già ricopre quegli incarichi. Questa seconda affermazione è quella che rispecchia la realtà visto che l'organizzazione del lavoro negli uffici è radicalmente modificata, con la richiesta di sempre maggiore preparazione e professionalità, e, non ci risulta che ci siano uffici paralizzati per mancanza di lavoratrici e lavoratori che, seppur sottopagati, svolgano il lavoro quotidiano. In tal senso, il passaggio di inquadramento economico, a partire da coloro che, comunque, sono stati sottoposti al vessatorio percorso concorsuale, ed estendendosi a tutti, non va letto come un concorso a coprire posti vacanti, ma come riconoscimento della modificata prestazione di lavoro in ottemperanza al principio base (tutelato anche questo dalla Costituzione) di una retribuzione congrua alla prestazione di lavoro. Del resto, ci chiediamo, quanti di coloro che sarebbero stati riqualificati, dopo la firma del contratto a Novembre hanno cambiato il lavoro che svolgevano prima? Per questo il contratto (così come concepito), e di conseguenza la sentenza, ci bloccano al palo... congelati in un inquadramento economico, nella speranza che ci giunga qua e là qualche indennità e che, quando saranno proposte le piante organiche il nostro livello economico di appartenenza non dovesse risultare troppo in esubero.

3. Il percorso della ribellione

Le Rappresentanze sindacali di base ritengono che la questione sia di **importanza vitale**, e che la protesta di lavoratrici e lavoratori deve essere forte ed incanalata verso la strada giusta. **Il diritto alla carriera è un diritto fondamentale, perso questo è come perdere tutto.**

Non ha senso protestare contro una sentenza, che, nelle condizioni date, paradossalmente, esprime un concetto corretto.

Bisogna cambiare le condizioni date che sono il risultato di anni di concertazione che, subdolamente, ha sottomesso i nostri diritti alle politiche neo-liberiste che si sono sviluppate, con sempre più forza, negli ultimi dieci anni. L'attacco sull'articolo 18, lo smantellamento del Pubblico Impiego contenuto nell'accordo del 4 febbraio u.s., i rinnovi contrattuali in ritardo e, comunque, senza una lira, l'impossibilità di avanzamento di carriera, sono anelli di una sola catena, quella che ci rende schiavi.

Dobbiamo spezzare questa catena. E' il momento di non andare troppo per il sottile e di ribellarsi. **O adesso o mai più. Non è possibile pensare a nuovi accordi al ribasso.**

Le RdB si stanno muovendo per interessare gli organi istituzionali, dal Ministero alla Commissione Finanze della Camera, nella ricerca di una soluzione, in linea con quanto affermato nel paragrafo precedente, che parta dalla garanzia per i riqualificati, ma che sia il vero trampolino di lancio per **riconoscere a tutti quanto a loro dovuto...** ad

esempio, ci sono ancora centinaia di ex III livelli... esistono ancora i lavori che svolgevano? Non ci pare. Siccome loro, negli uffici, non stanno con le mani in mano, è chiaro che stanno già svolgendo lavori più qualificati...

QUELLO CHE VOGLIAMO E' UNA DICHIARAZIONE UFFICIALE DA PARTE DEL MINISTERO DI ACCETTAZIONE DI QUESTO DATO DI FATTO – UNA DICHIARAZIONE CHE SBLOCCHI LA SITUAZIONE SLEGANDO GLI AVANZAMENTI DI CARRIERA DA PROCEDURE CONCORSUALI E LEGANDOLI AL RICONOSCIMENTO DI UN DIRITTO

Per ottenere questo abbiamo ipotizzato un calendario di lotta che proponiamo a voi tutti:

1. **blocco delle mansioni** (vedi paragrafo successivo)
2. **lettera (individuale) al Direttore dell'Ufficio** in cui deve certificare il lavoro svolto e farsi carico di sensibilizzare gli Organismi superiori (che stiamo preparando e che manderemo come facsimile nei prossimi giorni)
3. **riunioni spontanee** tutti i giorni dalle 12 alle 13 in cui valutare le novità quotidiane (durante le quali manifestare con forza – anche ai contribuenti - il nostro dissenso e disagio per il mancato riconoscimento dei nostri diritti)
4. **assemblee cittadine** il 29 maggio p.v. in cui lanciare con forza e collettivamente la protesta generale
5. **giornata nazionale sul fisco 11 giugno** in cui il mancato riconoscimento di carriera può, a questo punto, assumere un ruolo centrale. In caso di mancanza di risultati ci riserviamo di alzare ulteriormente il livello della lotta.

4. Il blocco delle mansioni

Vi alleghiamo le mansioni ricavabili dall'ultimo contratto, come si vede, il problema, nasce proprio da qui. Il contratto, infatti, non evidenzia con l'estrema chiarezza che sarebbe necessaria, i compiti di ogni dipendente. Riteniamo comunque che, vista anche la situazione limite di parecchi uffici e servizi, in cui la professionalità richiesta è elevatissima e, spesso, il personale impiegato non è inquadrato adeguatamente, questo elenco possa comunque essere utile nella lotta che stiamo varando. Si allega anche l'articolo del contratto che regola le **MANSIONI SUPERIORI ED IL LORO RICONOSCIMENTO**. Anche in questo caso è chiaro come la sibillina formulazione lascia spazio solo alla lotta per i diritti e non ad un loro automatico riconoscimento su base contrattuale.

AREA FUNZIONALE A

(ex 1,2,3 livello)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che svolgono attività ausiliarie, ovvero lavoratori che svolgono lavori qualificati richiedenti capacità specifiche semplici.

Specifiche professionali:

- capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici;
- limitata complessità dei problemi da affrontare;
- autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Contenuti professionali di base :

- Lavoratore che è di supporto alle varie attività, provvede al ricevimento dei visitatori, è addetto alla guida di veicoli.

AREA FUNZIONALE B (ex 4,5,6)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, e per la competenza relativa a specifici processi operativi, svolgono funzioni specialistiche nei vari campi di applicazione.

Tale area prevede tre posizioni economiche

POSIZIONE ECONOMICA B1

Specifiche professionali:

conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati; capacità manuali e/o tecniche riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione.

Contenuti professionali di base :

- Lavoratore che, nel proprio ambito professionale, costruisce manufatti, esegue lavorazioni, provvede alla manutenzione e riparazione di guasti utilizzando apparecchiature di tipo semplice.
- Lavoratore che svolge compiti di inserimento dati, dattilografia, composizione e duplicazione di testi, semplici attività di segreteria, quali compilazione di modulistica, schedari e bollettari, protocolla, imbusta e spedisce la corrispondenza; partecipa alla raccolta ed al riordino dei dati; collabora alle attività di sportello.
- Lavoratore che sorveglia gli accessi, regolando il flusso del pubblico fornendo le opportune informazioni, riceve la corrispondenza ed altro materiale, attiva e controlla gli impianti dei servizi generali e di sicurezza.
- Lavoratore che provvede alla vigilanza dei beni e degli impianti dell'Amministrazione assicurandosi della loro integrità, aziona, gestisce e verifica gli impianti di sicurezza; guida veicoli per il trasporto di persone e/o cose.

POSIZIONE ECONOMICA B2

Specifiche professionali : discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire; autonomia e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite.

Contenuti professionali di base :

- Lavoratore che interviene nelle diverse fasi dei processi di lavorazione, individuando e correggendo eventuali difetti del prodotto finito, esegue prove di valutazione sugli interventi effettuati, utilizzando apparecchiature di tipo complesso di cui verifica l'efficienza.
- Lavoratore che svolge attività preparatorie di atti anche da notificare, predispone computi, rendiconti e situazioni contabili semplici, svolge attività di stenodattilografia ed inserimento dati, anche utilizzando apparecchiature informatiche semplici, cura la tenuta di strumenti di registrazione e di archiviazione.
- Lavoratore che svolge attività di vigilanza e custodia nei locali assegnati, coordinando le professionalità di livello inferiore.

POSIZIONE ECONOMICA B3

Specifiche professionali:

capacità di coordinamento di unità operative con assunzione di responsabilità dei risultati; gestione delle relazioni dirette con gli utenti.

Contenuti professionali di base :

- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature semplici, impianti e macchinari, cura l'esecuzione ed il coordinamento degli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto, effettua controlli, misurazioni e rilievi, assicura l'attuazione ed il coordinamento operativo dei piani di produzione, manutenzione, analisi, rilevazione e studio, interpretando progetti tecnici da realizzare.
- Lavoratore che, nei diversi settori di competenza, elabora dati e situazioni complesse anche utilizzando strumentazioni informatiche, rilascia copie, estratti e certificati, esplica attività di segreteria in commissioni, attività di istruttoria sulla base di procedure predefinite.
- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità acquisita e per quanto di competenza, cura l'esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico, predispone il manuale operativo, assicura i flussi operativi, realizza i programmi curandone la funzionalità e l'esecuzione

AREA FUNZIONALE C

(ex 7,8,9)

Declaratoria

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e controllo di attività di importanza rilevante, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

Tale area prevede tre posizioni economiche:

POSIZIONE ECONOMICA C1

Specifiche professionali: adeguate conoscenze ed esperienze acquisite; organizzazione di attività; coordinamento, direzione ove previsto, di unità organiche interne, di gruppi di lavoro e di studio.

Contenuti professionali di base :

- Lavoratore che, nel settore assegnato e nell'ambito della specifica professionalità posseduta, imposta e realizza progetti di fattibilità, valuta, modifica e sceglie i materiali più idonei per la propria attività, svolge studi e ricerche, analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina.
- Lavoratore che può coordinare o dirigere unità senza rilevanza esterna nei diversi settori di competenza provvedendo agli adempimenti previsti nell'ambito di normative generali, emana direttive ed istruzioni specifiche per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

- Lavoratore che, secondo la specifica professionalità acquisita e per quanto di specifica competenza, cura la realizzazione dei programmi, e la relativa revisione, ottimizzazione e manutenzione, prefigura la struttura hardware necessaria, propone le eventuali modifiche e gestisce il software di base apportando le eventuali modifiche, effettua l'analisi tecnica delle procedure, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programmi, gestisce il centro elaborazione e comunicazione dati, o uno o più settori nei quali è ripartito
- Lavoratore che, nell'ambito dell'area tecnica assegnata, effettua accertamenti, verifiche e controlli funzionali nei vari settori operativi, sorveglia l'esecuzione dei lavori intervenendo ove necessario, cura la predisposizione degli atti amministrativi di competenza.

POSIZIONE ECONOMICA C2

Specifiche professionali: approfondite conoscenze teorico pratiche dei processi gestionali; direzione, coordinamento di unità operative; relazioni esterne, relazioni organizzative interne di tipo complesso.

Caratteristiche professionali di base:

- Lavoratori che dirigono o coordinano unità organiche anche di rilevanza esterna, la cui responsabilità non è riservata a dirigenti, garantendo lo svolgimento dell'attività di competenza, ovvero che svolgono attività ispettive, di valutazione, di controllo, di programmazione e di revisione o, ancora, che effettuano studi ed analisi, svolgono attività di ricerca, studio e consulenza.
- Lavoratori che, nel campo informatico, curano gli aspetti attuativi e di ottimizzazione dei processi di IT, definiscono le specifiche tecniche e funzionali relative al software, al sistema e alla rete, realizzano prodotti di analisi, valutano prodotti software e soluzioni hardware, controllano gli standard di funzionamento.

POSIZIONE ECONOMICA C3

Specifiche professionali: elevate conoscenze, capacità ed esperienze consolidate; direzione e controllo di unità organiche con assunzione diretta di responsabilità e risultati; relazioni esterne.

Caratteristiche professionali di base:

- Lavoratori che, per le specifiche professionalità, assumono temporaneamente funzioni dirigenziali in assenza del dirigente titolare; dirigono o coordinano attività di vari settori e strutture di livello non dirigenziale; svolgono attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collaborano ad attività specialistiche.
- Lavoratori che, nel campo informatico, supportano le strutture utenti nell'ideazione di soluzioni informatiche; coordinano e pianificano le attività di sviluppo dei sistemi informatici; coordinano e

pianificano la gestione delle attività elaborative, ottimizzando il funzionamento dei sistemi

MANSIONI SUPERIORI (Art. 24 ccnl 98/01)

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 56, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n.29/1993 per la parte demandata alla contrattazione.
2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori" le mansioni svolte dal dipendente all'interno della stessa Area in profilo appartenente alla posizione di livello economico immediatamente superiore a quella in cui egli è inquadrato, secondo la declaratoria riportata nell'allegato A del presente contratto. Le posizioni economiche "super" non sono prese in considerazione a tal fine. Sono, altresì, considerate "mansioni superiori", per i dipendenti che rivestono l'ultima posizione economica dell'Area di appartenenza, le mansioni corrispondenti alla posizione economica iniziale dell'Area immediatamente superiore.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:
 - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 15;
 - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'art.8 comma 1. La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle relative mansioni, fermo restando quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del d.lgs 29/1993.