

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



E' il nuovissimo modello
riqualificazione...
con autoscatto!

SPECIALE RIQUALIFICAZIONE n.3

SOMMARIO

1. Un'alleanza per i diritti
2. La chiave di lettura - Cosa intendiamo quando parliamo di mansioni superiori
3. Riqualificati e non riqualificati. Quali obiettivi?
4. La lettera ai Dirigenti. Blocco delle mansioni e richiesta di chiarimenti
5. La ribellione: la formazione del personale
6. Che altro stanno facendo le RdB?
7. Riunioni permanenti e assemblee cittadine del 29 maggio
8. Ridare indietro i soldi?

1. Un'alleanza per i diritti

Dopo la sbornia iniziale nella quale le notizie si sono susseguite in maniera un po' schizofrenica e le reazioni - anche da parte nostra - sono state piuttosto umorali, è, riteniamo, necessario chiarire il più possibile quali sono le richieste delle RdB e perché riteniamo che **la lotta sulla questione riqualificazione debba coinvolgere tutti** e deve essere lunga e dura, non liquidabile con operazioni

di protesta estemporanee che paiono separare non riqualificati da riqualificati. Vogliamo provare a chiarire quale è la nostra posizione rispetto a questi ultimi - molti dei quali, tra l'altro, sono iscritti e delegati della RdB.

E' sulla base della chiarezza assoluta che vogliamo costruire un'alleanza con lavoratrici e lavoratori, che ci auspichiamo passi anche per l'adesione alla nostra organizzazione, ma che, comunque, porti a risultati concreti per tutti, sia sul **diritto alla carriera** (e ad un adeguato inquadramento professionale) - oggi duramente attaccato - sia su altri diritti contrattuali, come il **salario europeo** o la **14^a mensilità**. E' per questo che ci rivolgiamo non solo ai nostri delegati o iscritti, ma anche a iscritti e delegati di altre sigle, a lavoratrici e lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, a tutti i delegati delle RSU. La storia di come siamo arrivati a questo punto l'abbiamo tracciata nell'ultimo numero. **Oggi si delinea un percorso di lotta**. Un percorso che, siamo coscienti, è particolarmente difficile, ma sul quale, oggi, non sono più possibili concertazioni o mediazioni. **Oggi la battaglia è per il diritto alla carriera. Oggi la battaglia è per i diritti**. Chi ci vuole stare, chi ci vuole

provare, sui contenuti, sui metodi e sugli obiettivi è ben accetto. Chi, invece, vuole, parafrasando Nanni Moretti, continuare a farsi del male...

Neo

2. La chiave di volta – Cosa intendiamo quando parliamo di mansioni superiori

La lettura che diamo alla questione riqualificazione è la seguente. Dall'ultimo scatto di anzianità del personale dell'amministrazione finanziaria, sono passati **22 anni** (era il 1980). Da allora il mondo è cambiato, sia sul piano politico che sul piano tecnologico. Cambiamenti epocali che nel lontano 1980 sembravano imprevedibili. **L'unica cosa che non è cambiata è il nostro inquadramento.** Dal 1980 noi siamo inchiodati ad un inquadramento economico che risulta completamente inadeguato rispetto alle **nuove realtà organizzative** che hanno comportato una **riduzione del personale**, una sua **professionalizzazione spinta** - sia sul piano tecnologico che su quello della polifunzionalità (che noi continuiamo ad interpretare come poliprofessionalità) - e l'introduzione di **metodologie di lavoro** completamente diverse da quelle adottate precedentemente. Oggi il **lavoro è organizzato per processi, non più per funzioni.**

Per questo motivo un dipendente, di qualsiasi livello sia, spesso è obbligato a spaziare nella sua attività lavorativa dalla fotocopia all'atto con rilevanza esterna... Se questa realtà è vera, e crediamo che non possa essere smentita, è anche vero che il personale attualmente in servizio, seppur classificato su 13 (!!!) livelli retributivi garantisce il funzionamento di una macchina dove le responsabilità divengono sempre più diffuse ed omogenee.

Questa è la chiave di volta della battaglia che stiamo conducendo da tempo e su cui vi invitiamo a confluire.

In questo senso - e solo in questo senso - parliamo di **mansioni superiori**. Non certo come fenomeno soggettivo, di questo o quel collega che, magari con la compiacenza del dirigente di turno è riuscito a farsele certificare, ma come **fenomeno oggettivo, che riguarda TUTTI** - fatte salve, ovviamente, le solite eccezioni che confermano la regola che, però, non possono essere prese a spunto per bloccare il diritto di tutti al riconoscimento della maggiore professionalità espressa.

3. Riqualificati e non riqualificati. Quali obiettivi?

Il percorso scelto per riqualificare il personale, ovvero la strada del corso/concorso in opposizione al riconoscimento oggettivo della professionalità - nel senso sopra esposto - era, secondo noi, irto di errori - e

lo ribadiamo, non lo diciamo per affermare responsabilità, ma solo per comprendere meglio come impostare la lotta da oggi in avanti.

Uno, quello giuridico, più volte evidenziato, ha portato all'attuale risultato di stallo. Un altro, forse più grave, è un errore tattico-sindacale. Quando si sceglie una **strada meritocratica** (o parziale) si costruiscono le basi per una **separazione del personale**. Non bisogna essere Won Clausewitz o Napoleone per capire che le battaglie si vincono con l'unità delle forze in campo, non con la loro dispersione. Oggi, la percezione del problema in molte realtà è che la sentenza della Corte Costituzionale è un problema che riguarda i riqualificati e non tutti gli altri.

Abbiamo a più riprese affermato, invece, che la sentenza della Corte Costituzionale non si è limitata ad aprire un problema per i vincitori del corso/concorso ma ha soprattutto evidenziato un problema collettivo: **NON SONO POSSIBILI AVANZAMENTI DI CARRIERA ALL'INTERNO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.**

Se su questo punto siamo tutti d'accordo, risulta evidente che una seria iniziativa sindacale oggi non può essere limitata alla salvaguardia (e al recupero) dei circa 9.500 riqualificati, ma deve collocare questa operazione - *da cui sicuramente partire* - in un contesto complessivo che la renda credibile e rivendicabile.

Metterci una toppa oggi, non garantirebbe né i riqualificati - potrebbe scucirsi da un momento all'altro - né coloro che sono rimasti al palo - il cui diritto alla carriera è negato.

Ci sono momenti, è questo è uno di quelli, in cui gli attacchi ai diritti di chi lavora sono più forti. In questi momenti la risposta deve essere adeguata. Se il contratto è inadeguato a risolvere i problemi del diritto alla carriera, il contratto va cambiato. **Chiedere oggi di aprire immediatamente la stagione contrattuale** - il contratto è scaduto il 31 dicembre 2001, e - sulla base dei ragionamenti (riteniamo incontestabili) sviluppati nel precedente articolo - **pretendere l'istituzione di un'area unica di inquadramento del personale è l'unica soluzione seriamente praticabile.**

In tal modo sarà possibile trasformare l'inquadramento del personale in livelli retributivi superiori, in un **riconoscimento di un diritto incontestabile** - nato sulla base, come visto, dell'analisi dell'organizzazione del lavoro. Tale riconoscimento può essere pure diluito nel tempo, anche se ci pare che già molto abbiamo dovuto aspettare - partendo immediatamente da coloro che hanno vinto i corsi/concorsi di riqualificazione, con decorrenza tale che **non debbano restituire una sola lira di quanto percepito**, e allargandosi, gradualmente, a tutto il personale.

Meno livelli retributivi e livellati verso l'alto, sono la vera rappresentazione della realtà organizzativa degli uffici. Un contratto deve rispecchiare questa realtà, altrimenti non è un contratto... è un burla.

4. La lettera ai dirigenti. Blocco delle mansioni e richiesta di chiarimenti

In questo contesto, **per rafforzare l'analisi sull'organizzazione del lavoro** che siamo certi sia corretta, abbiamo elaborato il facsimile di una lettera che ciascuno di Voi deve inviare al proprio dirigente. Si tratta, quindi, di una **forma di protesta**, di una **responsabilizzazione dei dirigenti** dell'amministrazione e uno **strumento per porre in evidenza le questioni** prima spiegate. E' necessario che tale lettera venga sottoscritta in massa e consegnata – facendola protocollare – alla dirigenza degli uffici. Sappiamo che in alcuni uffici i delegati sindacali, le RSU o, addirittura i colleghi, in maniera autorganizzata hanno già operato in tal senso.

Alla Direzione
Ufficio

La/il sottoscritta/o in servizio presso l'Ufficio, ritenendo che il proprio inquadramento economico possa essere non adeguato riguardo al lavoro svolto quotidianamente, richiede alla dirigenza di codesto ufficio di evidenziare urgentemente, **in maniera chiara e dettagliata**, le mansioni lavorative assegnate alla/al sottoscritta/o. Richiede inoltre alla Dirigenza di **inoltrare questa richiesta per le vie gerarchiche** alla Direzione Generale del Personale. Si intende che, in attesa di chiare disposizioni, la/il sottoscritta/o **limiterà le proprie attività lavorative** a quelle che risultano obbligatorie sulla base dell'interpretazione della declaratoria delle mansioni attualmente in vigore.

5. La ribellione: formazione del personale

La formazione del personale, che noi abbiamo sempre richiesto, assume, nell'attuale contesto, il sapore della beffa. Attraverso la formazione il personale accresce la sua professionalità ma questo, oggi, pare ad esclusivo vantaggio dell'amministrazione, che incassa la creazione di professionalità più evolute, ma in cambio non dà nulla, se non – **casuali, ricontrattate ogni anno ed intempestive nella corresponsione** - indennità derivanti da un fondo, il Fondo Unico di Amministrazione, che ognuno di noi ha contribuito ad alimentare.

NESSUN RICONOSCIMENTO GIURIDICO – NESSUN RICONOSCIMENTO ECONOMICO NELLO STIPENDIO BASE. La situazione che già da tempo contestavamo è divenuta oggi inaccettabile e coinvolge tutto il personale,

dagli addetti ai Centri di Assistenza Telefonica, dove il fenomeno è più eclatante, agli addetti ai Front-Office degli uffici delle Entrate, al personale tutto coinvolto in attività altamente qualificate poiché, a seguito dei corsi di formazione, ha imparato a svolgerle. E così la formazione, definita, giustamente, come leva strategica dello sviluppo dell'amministrazione, diviene un **ulteriore metodo di sfruttamento del personale** che, in molti casi, vede, addirittura, attraverso la formazione, un ulteriore ampliamento del carico di lavoro.

Noi vogliamo fare formazione, pretendiamo di fare formazione, perché vogliamo dare ai cittadini un servizio sempre migliore ma **vogliamo che la maggiore professionalità acquisita nella formazione ci venga riconosciuta inequivocabilmente**. Per questo motivo, fin quando non verranno chiarite le reali possibilità di carriera legate all'**acquisizione di maggiore professionalità**, riteniamo che la protesta debba svilupparsi anche attraverso il **rigetto delle procedure di formazione**.

6. Che altro stanno facendo le RdB?

- 1) Ieri – 22 maggio – seppur per altri motivi, abbiamo incontrato il sottosegretario del Ministero dell'Economia e delle Finanze, **on. Maria Teresa Armosino**. Abbiamo colto l'occasione per sollevare il problema dell'inquadramento del personale e il sottosegretario ha assicurato che avrebbe interessato il Ministro della questione.
- 2) Il nostro studio legale sta verificando la possibilità di intentare ricorsi individuali contro l'amministrazione, anche in considerazione che i soldi utilizzati per le procedure di riqualificazione sono stati prelevati dal nostro (di tutti) **Fondo di Previdenza**.
- 3) Stiamo cercando di fissare un incontro con la Commissione Finanze della Camera a cui sottoporre il problema.
- 4) Stiamo elaborando una bozza di interrogazione parlamentare che (presto) invieremo presso tutti gli uffici in modo che lavoratrici e lavoratori possano sottoscriverla ed inviarla ai deputati e senatori locali.
- 5) Stiamo organizzando una **prima giornata di protesta generale per mercoledì 29 maggio**.

7. Riunioni permanenti e assemblee cittadine del 29 maggio

E' chiaro che le operazioni di sensibilizzazione di dirigenza dei vertici dell'amministrazione, delle parti politiche, e, perché no, delle parti sindacali più sorde ad un certo tipo di ragionamento, deve passare per momenti di visibilità forte del problema.

Momenti in cui il ragionamento sul diritto alla carriera venga sviluppato nella sua complessità.

Momenti in cui sia possibile rigettare pubblicamente l'interpretazione che la stampa (pensiamo all'articolo del Sole 24 ore di venerdì 17, ad esempio) fornisce della questione: la solita lettura di privilegiati che volevano fare i furbi a danno di tutti...

La questione, come visto, è complessa e si sviluppa in maniera complessa, è necessario che tutti i giorni, i colleghi si riuniscano per valutare le novità e per costruire un fronte di difesa – e di contrattacco – unitario.

E' anche necessario e per questo invitiamo non solo i nostri delegati, ma tutti i membri delle RSU, un momento forte comune di visibilità di tale unità. Per questo motivo il **29 maggio prossimo venturo** - vi invitiamo ad organizzare assemblee cittadine del personale dell'amministrazione finanziaria – magari invitando la stampa locale a partecipare – in cui venga chiarito che il diritto alla carriera non è un privilegio ma un riconoscimento dovuto ed in cui dimostrare che il personale è unito nella rivendicazione. A Roma, l'assemblea cittadina sarà organizzata presso la **sede del Ministero dell'Economia e delle Finanze**, con la finalità di incontrare la parte politica del Ministero e di portare con forza la voce di tutte le Assemblee, contestualmente, riunite in tutta Italia.

8. Ridare indietro i soldi?

Non è ancora chiaro quali saranno – per i riqualificati - le dirette conseguenze della Sentenza della Corte Costituzionale. Certo è che il contratto provvisorio, che è stato fatto sottoscrivere ad ogni singolo riqualificato, contiene una clausola di salvaguardia che ne prevede, sulla base di accordo con le Organizzazioni Sindacali, la nullità in caso di sentenza negativa della Corte Costituzionale. Il contratto prevede, in tal caso, il recupero anche delle somme corrisposte a seguito del nuovo inquadramento.

Riteniamo essenziale rammentare che le RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE non hanno mai sottoscritto alcun accordo che parlasse di nullità degli inquadramenti e di recupero delle cifre corrisposte.

Ricordiamo, anzi, come nei numeri de "Il sacco bucato" n.6, 8, 9, 10, 11 dello scorso anno, abbiamo più volte evidenziato come la procedura della riqualificazione, con inquadramenti **provvisori** formalizzati una settimana prima delle elezioni RSU di novembre, avesse, in maniera sospetta, il sapore di una manovra di propaganda.

Secondo le RdB – a prescindere da quanto firmato a livello nazionale – **nessuno deve restituire una lira**, perché se ci sono stati inquadramenti, seppur provvisori, è logicamente ipotizzabile un'effettiva prestazione lavorativa equivalente al livello di inquadramento e, quindi, sulla base della normativa attuale, tale

prestazione, certificata dallo stesso inquadramento non può non essere retribuita.

Il salario è, per ora, **elemento indisponibile della contrattazione** e quindi la clausola che prevede il recupero delle somme è, a nostro parere, da ritenersi nulla.

Come a suo tempo evidenziato, però, gli accordi sottoscritti in tal direzione a livello nazionale, possono creare alcune difficoltà, riconducendo ad una gestione collettiva la disponibilità del salario.

A beneficio di chiunque fosse interessato quindi, inseriamo stralci degli accordi sottoscritti – **non da noi** - in data 12 aprile 2001 e 5 ottobre 2001...

Accordo 12 aprile 2001 - Procedure di riqualificazione

Per quanto concerne l'inquadramento di coloro che hanno superato le procedure di riqualificazione, si procederà, in attesa della decisione della Corte Costituzionale, ad inquadrate, entro il mese di luglio 2001 - immediatamente dopo la definitiva formalizzazione delle relative graduatorie, in via provvisoria e salvo recupero - un numero di dipendenti di norma pari al cinquanta per cento delle vacanze di organico al 31.12.1998.

Accordo 5 ottobre 2001 - Procedure di riqualificazione del personale dell'Amministrazione Finanziaria

Le parti ritengono che sia opportuno, in linea generale e salvo diversa richiesta da parte degli interessati, confermare provvisoriamente nelle attuali sedi di servizio, per i seguenti motivi:

1. la situazione di organico che ha condotto alla determinazione dei posti da coprire mediante le procedure di riqualificazione era nettamente diversa da quella attuale, per effetto delle intervenute nuove esigenze di servizio dell'Amministrazione e del parallelo svolgimento, con cadenza annuale, delle procedure di mobilità a domanda.
2. I vincitori delle procedure in argomento, in applicazione del protocollo di intesa in data 12 aprile 2001, stipuleranno un contratto individuale di lavoro il quale prevede, tra l'altro, l'espressa clausola di risoluzione automatica del medesimo ed il ripristino della precedente posizione giuridica ricoperta dall'impiegato (e quindi anche della precedente sede), nell'ipotesi di esito sfavorevole agli interessati del contenzioso pendente presso la Consulta in ordine alla costituzionalità della normativa di riferimento.