

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.rdbwebstato.it

Organizzazioni sindacali affiliate: ADL - CONDAFI - USAPI

SOMMARIO

1. Nel centro della lotta (perché le RdB hanno firmato l'accordo del 18 luglio?). Ai nostri delegati (e non solo)...
2. Firenze. L'arroganza battuta dalla giustizia, ma la lotta continua!
3. Territorio: soldi e solo soldi (insufficienti ed iniqui)
4. Dogane: la mobilità è selvaggia
5. Entrate: mobilità interregionale, arbitrio o diritto esigibile da tutti?
6. L'accordo sul diritto alla carriera (commentato)

1. Nel centro della lotta (perché le RdB hanno firmato l'accordo del 18 luglio?). Ai nostri delegati (e non solo)...

Con l'accordo del 18 luglio non si conclude la "questione riqualificazione" ma si apre - finalmente - quella dell'ordinamento professionale. Come si evincerà dall'analisi dettagliata dell'accordo che è presente più avanti in questo numero, è infatti chiarissimo che ci troviamo di fronte non ad un atto finale, ma ad una tappa - indispensabile - della **LOTTA PER IL DIRITTO ALLA CARRIERA PER TUTTI**.

A fronte di una proposta - chiaramente illegittima - di una pura e semplice sanatoria per i riqualificati la nostra controproposta era quella di inserire la loro vicenda, nel più ampio contesto della **REVISIONE DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE**.

Sapevamo che era difficile perché ampliava il fronte di lotta e, soprattutto, obbligava le altre Organizzazioni sindacali ad ammettere di aver scelto, finora, una strada sbagliata per il riconoscimento del **DIRITTO ALLA CARRIERA**.

Ciononostante abbiamo tenuto duro, forti di un'analisi innegabile della realtà. **NON ABBIAMO MAI DETTO** che la soluzione potesse essere quella di riconoscere tout court le **mansioni superiori** a chi le avesse svolte e certificate. Sapevamo che una proposta del genere avrebbe creato nuove discriminazioni.

ABBIAMO SCELTO LA STRADA PIU' IMPERVIA.

Abbiamo sempre affermato che la riduzione di dipendenti e le modifiche strutturali, organizzative e tecnologiche sopravvenute alla costituzione dei profili professionali (1980), hanno creato un, sempre maggiore, **scostamento tra l'inquadramento giuridico ed economico di tutti i dipendenti e le prestazioni di lavoro da loro fornite**.

In quest'ottica abbiamo sempre criticato le procedure di riqualificazione così come ideate (concorsi a coprire posti vacanti) non solo perché le ritenevamo una soluzione parziale, ma perché tali procedure sottintendevano una conferma dello status quo ordinamentale. Nonostante questo, non possiamo fingere

che decine di migliaia di colleghi hanno comunque scelto di partecipare a tali procedure, di fatto legittimandole sul piano politico. In sostanza, lavoratrici e lavoratori, partecipando alle procedure di riqualificazione, pur se con esiti finali diversi, hanno affermato di **non credere alla possibilità di una revisione dell'ordinamento professionale**. Non potevamo non tenere conto di tale realtà (visto che anche molti nostri delegati hanno scelto di partecipare alle procedure). A questo punto è intervenuto il ricorso della Dirstat (ora Dirpubblica) a seguito del quale la procedura, accettata dai dipendenti, evidentemente come il minore dei mali, è stata dichiarata **illegittima sul piano costituzionale**.

E qui ci sia consentita una digressione polemica e un po' provocatoria. Se la crocefissione della Dirstat (perché ha proposto ricorso) è comprensibile sul piano emotivo, molto meno lo è sul **piano etico e sindacale**. Nel 1995, infatti, quando è partita la procedura di riqualificazione, **tutti i sindacati** (e l'Amministrazione) sapevano di varare una procedura illegittima (era ancora caldo il cadavere di un concorso analogo bloccato per gli stessi motivi al Ministero di Grazia e Giustizia).

La procedura si basava, di fatto, sulla **NEGAZIONE DEL DIRITTO ALLA CARRIERA**, e sul mantenimento di un obsoleto ordinamento professionale su cui si ragionava e si individuavano "posti da mettere a concorso". Il fatto, ad esempio, che i **III livelli venissero esclusi** da ogni procedura la dice lunga su quelle che erano le reali finalità.

In sostanza, si subordinava il diritto a veder riconosciute le proprie accresciute professionalità ad una procedura concorsuale, negando tale diritto a tutti coloro che, pur in un sistema lavorativo che richiede a tutti pari prestazioni, non avessero vinto il concorso.

Non sappiamo quali fossero le loro reali intenzioni, e non vogliamo certo farci interpreti del pensiero altrui, ma certo è che, **paradossalmente**, il ricorso della Dirstat (ora Dirpubblica) ha fatto emergere la truffa... e obbligato tutti i contendenti a modificare il piano di discussione.

Per quanto complessa, a questo punto, la nostra proposta diveniva l'unica praticabile.

Abbiamo scritto il 23 maggio scorso :

"Metterci una toppa oggi, non garantirebbe né i riqualificati (...) né coloro che sono rimasti al palo - il cui diritto alla carriera è negato. (...) Se il contratto è inadeguato a risolvere i problemi del diritto alla carriera, il contratto va cambiato (...) 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 (...) 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.”

Il 4 luglio scorso abbiamo tenuto un'Assemblea Nazionale dei delegati RdB delle Finanze, a cui hanno partecipato delegati dalle diverse regioni e nella quale, tra le altre cose, si è discusso anche di come affrontare la questione. Il mandato emerso è stato chiaro: **AVREMMO DOVUTO FIRMARE UN ACCORDO SOLO SE QUESTO AVESSE FATTO CHIARO RIFERIMENTO ALLA QUESTIONE ORDINAMENTALE.**

Il 18 luglio ci siamo trovati di fronte ad una proposta di accordo che, come vedremo, abbiamo letto come una **chiara apertura alla nostra analisi** e che sappiamo, come abbiamo detto all'inizio, che non è la soluzione definitiva. La stessa nota a verbale che abbiamo allegato all'accordo trasforma lo stesso, da parte nostra, in un **richiamo alla battaglia.**

Per ora l'amministrazione e i sindacati hanno ammesso che le cose devono cambiare. Ora comincia la fase più difficile. Con la nostra proposta, la nostra tenacia e la nostra firma abbiamo portato le RdB **NEL CENTRO DELLA LOTTA.**

Solo la forza che ci viene dall'attività quotidiana dei nostri delegati e dal numero degli iscritti - segno chiaro della condivisione delle nostre proposte da parte di lavoratrici e lavoratori - potremmo evitare che il varco che siamo riusciti ad aprire si richiuda o che, peggio ancora, venga utilizzato solo per creare l'**ennesimo pastrocchio contrattuale.**

Vogliamo spendere, infine, qualche parola sull'importanza della questione **CONSULTAZIONE DEL PERSONALE.**

Va tenuto presente che le RdB sono l'unica organizzazione sindacale che, da anni, inserisce nella propria piattaforma contrattuale (le proposte per i nuovi contratti) l'obbligo di **referendum consultativi e vincolanti** in caso di accordi che, come questo, sono di particolare rilevanza sui diritti dei dipendenti. Per l'opposizione di tutti i sindacati - anche della stessa CGIL, che pur la richiede sul "Patto per l'Italia" - oggi così non è.

Per questo motivo la consultazione sull'accordo che abbiamo lanciato – pur se a posteriori e non impegnativa sul piano dell'obbligo contrattuale - ha ancora più valore.

Innanzitutto sul **piano metodologico**, una forte adesione all'iniziativa dimostrerebbe la sua importanza e ci consentirebbe di spingere nel prossimo contratto per l'introduzione di un così importante strumento di democrazia sindacale, in secondo luogo sul **piano del contenuto**, perché un risultato negativo della consultazione, impegnerebbe politicamente, non solo la RdB, ma tutti i sindacati, a tenerne conto, mentre un risultato positivo dello stesso, visto che l'iniziativa è assunta da noi che abbiamo espresso un giudizio preciso sull'accordo e sulla sua possibile (auspicata) evoluzione, ne rafforzerebbe la sua valenza proprio nella prospettiva da noi indicata...

Invitiamo quindi tutti ad attivare una consultazione del personale, a compilare la scheda della consultazione e ad inviarla alla nostra redazione (via e-mail o via fax).

RIQUALIFICAZIONE E DIRITTO ALLA CARRIERA CONSULTAZIONE DEL PERSONALE		
Ufficio e Città		
Votanti	Favorevoli	Contrari

Neo

2. Firenze. L'arroganza battuta dalla giustizia, ma la lotta continua!

I padroni delle ferriere della **Direzione Regionale delle Entrate della Toscana** sono stati fermati dalla giustizia. La sentenza del 12.07.2002, emessa dal giudice della sezione del lavoro del Tribunale Ordinario di Firenze, è chiara: viene riconosciuto inequivocabilmente il comportamento antisindacale, tenuto dalla dirigenza dell'Agenzia delle Entrate in ordine alla contrattazione dell'orario di lavoro per gli uffici di Firenze.

L'arroganza e la prepotenza di Pardi e dei luogotenenti degli uffici locali di Firenze sono state fermate nell'aula di un tribunale. Fin dall'inizio del nuovo corso pardiano, che accompagnava il trapasso verso le agenzie fiscali, era chiaro quali sarebbero realmente state le sorti di tutti i lavoratori degli uffici della Toscana. L'intera operazione, a costo zero per la neonata agenzia, si sarebbe rivelata ben pesante per tutti i dipendenti degli uffici, basandosi, essenzialmente, sulle procedure di mobilità coatta del personale. Graduatorie, più volte riviste ad hoc, hanno portato, in spregio anche a norme vigenti (i lavoratori cui spettano i benefici previsti dalla legge sulla tutela dell'handicap sono stati ugualmente trasferiti e oggetto di una vera persecuzione con controlli effettuati dalla Questura nelle loro abitazioni e negli uffici) allo spostamento forzato di numerosi lavoratori verso sedi disagiate. Le RdB, più volte, sia in sede di contrattazione, che sui posti di lavoro, hanno sempre denunciato l'operato di questa dirigenza, che ha sistematicamente calpestato i diritti dei lavoratori, con l'avallo degli altri sindacati (vedi, per tutti, l'accordo sulla mobilità, da noi non sottoscritto). In merito al mancato accordo sulla contrattazione dell'orario di lavoro per gli uffici fiorentini, la richiesta di tentativo di composizione del conflitto innanzi ai livelli superiori delle parti trattanti, veniva spregevolmente elusa dalla D.R. che procedeva unilateralmente ignorando persino l'art. 13 del C.C.N.L.. Questo ha portato ad un'azione legale da parte di più sigle sindacali, noi compresi.

Abbiamo sempre sostenuto che le lotte non si vincono solo nelle aule dei tribunali, ma giorno per giorno nei luoghi di lavoro con la partecipazione attiva e collettiva dei lavoratori.

La sentenza riapre la vertenza sull'orario di lavoro, che dovrà vedere coinvolti tutti i lavoratori, al fine di ottenere un orario realmente rispondente alle esigenze dei lavoratori e dell'utenza.

Firenze, 16 luglio 2002

RdB Pubblico Impiego
Coordinamento Agenzie Fiscali Toscana

3. Territorio: soldi e solo soldi (insufficienti ed iniqui)

Nelle ultime settimane sono stati sottoscritti all'Agenzia del Territorio diversi accordi sul Fondo Unico di Amministrazione dell'anno 2001. Gli accordi derivavano direttamente da quello del 29 ottobre scorso, che noi non avevamo firmato. Di conseguenza non abbiamo sottoscritto alcuno di essi, neppure quello che, con un ritardo incredibile rispetto alle altre Agenzie, prevede la cosiddetta **indennità professionale**, che molto assomiglia alla **14^a mensilità** da noi richiesta e che chiederemo di inserire nel prossimo rinnovo contrattuale.

Nello specifico colpisce l'accordo sulle diverse indennità – **PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO** - che, pur mantenendo in pratica invariati gli stanziamenti complessivi, aumenta – in maniera spropositata - le cifre di molte delle indennità previste. Il risultato è quello di svuotare completamente il budget di ufficio, di gonfiare a dismisura gli stipendi di alcuni a discapito di

altri e di creare figure non contrattabili e quindi clientelizzabili (come il responsabile per la sicurezza o il gestore di rete) a cui vengono garantite prebende vertiginose... Leggete cosa scrivono in proposito i delegati dell'Ufficio di La Spezia:

"In merito alla ripartizione del "budget d'ufficio" 2001 (art. 32 C.C.N.L. 16.02.1999), riteniamo che la contrattazione di III livello attivata in data odierna non possa che trovare una forte opposizione sia per la tutela della dignità di questo tavolo di contrattazione, sia per la difesa dei legittimi interessi dei lavoratori che esso rappresenta. Rileviamo dall'allegato n°1, infatti, che l'Amministrazione per l'anno di riferimento raddoppia, e in certi casi triplica, rispetto allo scorso anno, le quote da assegnare alle varie posizioni soddisfacendo così le giuste aspettative dei lavoratori, che vedono, almeno in parte, riconosciuto il loro impegno per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia. Quanto sopra è, però, in palese contrasto con la realtà delle cose; l'importo assegnato all'Ufficio Provinciale della Spezia, infatti, risulta, al lordo d'ogni ritenuta, di €. 43.427,42 pari a €. 84.087.216, praticamente di poco superiore all'importo assegnato lo scorso anno. Con tale budget risulterà impossibile non solo andare a remunerare le posizioni così come indicate nell'allegato n° 1, ma anche individuarne altre che, per responsabilità e per particolare impegno, questo tavolo ritiene fondamentali per il funzionamento dell'Ufficio indipendentemente da quanto deciso dall'Amministrazione centrale. Respingiamo come una provocazione e riteniamo un insulto per i lavoratori sbandierare quote e fondi che di fatto non possono essere assegnate e riteniamo svilente per questo tavolo di contrattazione essere di fatto impossibilitato nel cercare di soddisfare le giuste aspettative dei lavoratori. Inoltre riteniamo, in linea di principio, che tutti i tipi di lavorazione, se svolti con impegno, siano necessari al funzionamento dell'Ufficio ed utili al raggiungimento degli obiettivi. Questa logica di estrema diversificazione delle remunerazioni o, peggio, di totale ignoranza nei confronti di alcuni settori di lavorazione conduce soltanto all'avvilimento morale dei lavoratori e crea screzi e contrasti all'interno del personale con conseguenti ricadute sia sul funzionamento dell'Amministrazione sia sul "clima" all'interno dell'Ufficio. Alla luce di quanto dichiarato riteniamo indispensabile e preliminare ad ogni contrattazione richiedere alla Direzione dell'Ufficio di attivarsi presso la Direzione Compartimentale, per ricercare l'assegnazione dei fondi necessari per l'attivazione di una seria e dignitosa contrattazione."

L'atteggiamento dell'Ufficio di La Spezia, nell'attuale contesto ci pare il più corretto. Sollecitiamo quindi tutti gli Uffici Provinciali ad utilizzare tutti gli strumenti contrattuali disponibili per chiedere l'apertura di confronti sulla questione indennità, volti a dimostrare l'assoluta inadeguatezza del sistema.

La nostra partecipazione alle trattative nazionali, infatti, ci conferma che la gestione dei Fondi Unici ha due prevalenti finalità: a) quella di creare divisioni insostenibili tra il personale; b) quella di distogliere l'attenzione da problemi ben più importanti, come il **decentramento e la stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato**, ovvero del futuro dell'Agenzia, di cui nessuno parla più.

Dimostrare l'inadeguatezza del sistema attuale darà più forza alle nostre richieste **di inserire in busta paga gli importi delle attuali indennità**, come corresponsione puntuale e certa della prestazione lavorativa (nell'ambito della revisione dell'ordinamento professionale che si apre con l'accordo sullo stesso del 18 luglio) e di **trasformare la parte restante del FUA in una vera 14^a mensilità**.

Spostare l'attività sindacale e l'interesse di lavoratrici e lavoratori dall'attuale trattativa delle vacche, insita nella gestione del FUA, ad argomenti più qualificanti non può che favorire i **diritti di tutti**.

4. Dogane: la mobilità è selvaggia

In Piemonte, la nostra delegazione si è opposta alle procedure di mobilità della Direzione Regionale. Come si sa, il Piemonte è in una situazione avanzata rispetto alla costituzione degli Uffici Unici delle Dogane. Per questo motivo lanciamo il comunicato del nostro Coordinamento Regionale del Piemonte come proposta rivendicativa su cui unificare tutte le realtà locali. Per contatti: Romeo Cavalli c/o Dogana Novara 3298057670.

"La RdB-PI non ha firmato il protocollo di intesa fra la Direzione Regionale Dogane e OO.SS. in materia di mobilità regionale in relazione all'apertura degli Uffici Unici perché se pur favorevole alla mobilità volontaria, è contraria al trasferimento d'ufficio del personale, non ravvisando nessun argomento sindacale che lo giustifichi.

in sintesi:

- ✓ l'apertura dei nuovi uffici dovrebbe essere successiva alla determinazione degli organici necessari, basata su carichi di lavoro e criteri omogenei sul piano nazionale, oggettivi e trasparenti;
- ✓ il pagamento dell'incentivazione al personale in mobilità non dovrebbe essere finanziato dal fua, cioè in sottrazione alla retribuzione di tutto il personale, ma dall'agenzia;
- ✓ la copertura dei posti eventualmente scoperti dopo la mobilità volontaria (alla quale dovrebbe partecipare tutto il personale dell'agenzia, non solo quello in servizio in regione) dovrebbe essere realizzato attraverso: la messa a concorso dei posti riservati al personale dell'agenzia con qualifica inferiore; la mobilità volontaria da altre agenzie ed amministrazioni.

PROPONE UN'INIZIATIVA SINDACALE CHE TUTELI I LAVORATORI E RICHIAMO L'AGENZIA ALLE PROPRIE RESPONSABILITÀ.

P. RdB-PI -ROMEO CAVALLI"

5. Entrate: mobilità interregionale, arbitrio o diritto esigibile da tutti?

Un comunicato che ci è giunto, ancora una volta dal Piemonte, ci offre lo spunto per ragionare sulla questione mobilità, che affronteremo nei prossimi giorni con i vertici dell'Agenzia. La DRE Piemonte ha, infatti, espresso nei giorni scorsi parere favorevole al trasferimento in altre regioni (Sicilia, Puglia, Campania,) di n. 32 colleghi in servizio c/o il soppresso Centro di Servizio e altri Uffici Locali di Torino. La risposta fornita alla richiesta di chiarimenti su eventuali normative e accordi contrattuali legittimanti tale procedura, prontamente presentata dalla RdB Piemonte, congiuntamente a FLP Finanze e Cisl, (e nell'assordante silenzio di CGIL, CISL, UIL e SALFI) è stata alquanto evasiva ma esauriente quanto basta a comprendere che:

- non vi è alcun riscontro normativo e contrattuale
- i criteri sono altamente arbitrari: il parere favorevole ai trasferimenti è stato espresso nei confronti di alcuni colleghi provenienti dal centro di servizio e altri casi ritenuti "particolarmente meritevoli di tutela" (in base a quali presupposti?)
- nessuna opportunità di partecipazione è stata fornita al

personale in servizio nella regione interessato al trasferimento in altre sedi

In spregio alle esigenze di centinaia di colleghi che, ogni anno, presentano, secondo le modalità previste, istanze di trasferimento in altre regioni, partecipando alle procedure concordate a livello nazionale, la DRE Piemonte si assume il potere di decidere quali istanze siano particolarmente meritevoli di tutela, creando per alcuni una corsia preferenziale, forse retaggio di passate gestioni di tipo clientelare.

A questo si aggiunge che, nelle regioni di destinazione, tale personale, imbocca, senza alcun tipo di contrattazione o verifica, corsie preferenziali rispetto a personale in attesa di trasferimento su base regionale.

Noi non siamo d'accordo. Abbiamo diffidato la DRE del Piemonte dal proseguire in detta iniziativa chiedendo l'immediata apertura di un tavolo di confronto al fine di definire criteri omogenei che garantiscano pari opportunità per tutti i dipendenti della regione. **Invitiamo tutti i nostri Coordinamenti regionali** a richiedere, alle rispettive DRE, tavoli di **confronto sulla mobilità** al fine di ottenere l'informativa prevista dal contratto e di fornire all'Esecutivo Nazionale informazioni atte a migliorare il nostro intervento in sede di trattativa centrale. Nel frattempo, in Piemonte, abbiamo invitato chiunque abbia interesse ad un trasferimento in altre regioni a inoltrare alla DRE Piemonte domanda di trasferimento chiedendo parità di trattamento.

6. L'accordo sul diritto alla carriera (commentato)

Forniamo uno stralcio dei passaggi per noi più significativi dell'accordo in questione con un commento a margine. Si rammenta che sul nostro sito è presente l'accordo completo.

“PREMESSO che l'amministrazione finanziaria è stata oggetto negli ultimi anni di **radicali interventi riformatori, che ne hanno mutato l'ordinamento e la struttura organizzativa** (...)

Si contestualizza l'accordo, fornendo allo stesso la giustificazione politica e sottolineando che le riforme (Uffici Unici in primis) sono elemento base che ha modificato la prestazione lavorativa. Si conferma l'analisi di RdB. **Le riforme a costo zero, senza alcun riconoscimento al personale, sono cosa che abbiamo sempre osteggiato.**

CONSIDERATO che, in una situazione di perdurante blocco o, comunque, di forte restrizione a nuove assunzioni (...) la **valorizzazione delle risorse interne** ha rappresentato negli ultimi anni una delle soluzioni necessarie per **sopperire alle carenze esistenti nelle qualifiche più elevate** e, nel contempo, per adeguare, in conformità a principi di giustizia, la **situazione giuridica di larga parte del personale** alla situazione di fatto;

Altro elemento essenziale è il **blocco delle assunzioni**, che affiancato al processo di riforma, e alla carenza di personale nelle qualifiche più elevate, fa ammettere all'Amministrazione che la situazione di fatto è – **per larga parte del personale** - diversa dall'inquadramento dello stesso, e quindi diviene necessario (come richiesto da sempre da RdB) un **adeguamento giuridico**.

CONSIDERATO che si rende comunque ineludibile una più organica e complessiva soluzione del problema più generale della ricollocazione del personale, che tenga conto delle **nuove professionalità e dei nuovi mestieri** (...) e che tale riclassificazione dovrà avvenire anche in occasione della stipula dei **contratti nazionali di lavoro** del quadriennio 2002-2005 in un **nuovo e più adeguato quadro ordinamentale**;

Questo è, secondo noi, il nodo dell'accordo, in cui si afferma chiaramente che il problema “riqualificati” può trovare soluzione solo (e questa era, come visto, la nostra proposta) all'interno di una **riclassificazione di tutto il personale in un nuovo e più adeguato quadro ordinamentale d'attuare nei nuovi contratti**.

CONSIDERATO che il processo di riforma dell'amministrazione finanziaria ha richiesto una **più elevata qualificazione professionale**, e che pertanto l'intervenuto percorso di riqualificazione del personale ha corrisposto a tale esigenza prioritaria (...) che il predetto percorso, cui hanno partecipato circa 13.000 impiegati, si è articolato in procedure (...) al termine delle (quali) si è stabilito di inquadrare provvisoriamente i dipendenti (...) per i restanti posti disponibili accantonati, si è fatto ricorso ad assunzioni dall'esterno in tutte le circostanze in cui ciò è stato consentito da autorizzazioni di legge (...); che l'eventuale cessazione dell'utilizzo del personale nelle professionalità acquisite con il processo di formazione sopra descritto (...) avrebbe effetti gravemente negativi sul piano organizzativo e gestionale, con conseguente lesione del principio costituzionale del buon andamento dell'amministrazione (...) VISTO il parere dell'Avvocatura Generale dello Stato del 4 luglio 2002 (...) che individua nella **contrattazione collettiva**, attraverso la **ridefinizione degli inquadramenti del personale**, nel rispetto delle procedure indicate dal decreto legislativo n. 165/2001, lo strumento per la salvaguardia delle posizioni giuridiche ed economiche attribuite ai dipendenti interessati; CONSIDERATO che, **in attesa della definizione del nuovo ordinamento professionale** del personale del Dipartimento per le Politiche Fiscali e delle Agenzie Fiscali, si rende necessario confermare, per le esigenze assolutamente inderogabili sopra esposte, le posizioni giuridiche ed economiche conseguenti ai predetti contratti individuali fino alla definizione del nuovo ordinamento professionale del personale;

Questa parte dell'accordo lo giustifica **sul piano legale** per quanto concerne i “riqualificati” che vengono “congelati” nell'inquadramento provvisorio. Tale “congelamento” non va letto come il termine di una procedura illegittima, ma come un **primo passaggio**, selettivo e che non riguarda tutti i dipendenti, della **nuova collocazione del personale** nel nuovo – da costruire – inquadramento professionale. Come già sottolineato precedentemente, questo ragionamento era il fulcro della **proposta delle RdB**.

CONVENGONO: Le posizioni giuridiche ed economiche conseguenti ai contratti individuali stipulati in esito alle procedure di cui in premessa sono confermate **fino alla definizione del nuovo ordinamento professionale** del personale del Dipartimento per le Politiche Fiscali e delle Agenzie Fiscali, da realizzarsi **entro sei mesi** dalla data del presente accordo. Le parti convengono di aprire dalla data odierna il tavolo negoziale per la definizione del predetto ordinamento.

A questo punto, per noi, l'aspetto più importante dell'accordo è che la salvaguardia del personale riqualificato passa attraverso il **nuovo ordinamento professionale** nel quale possiamo cercare di inserire tutto il personale, proprio sulla base dei principi enunciati nell'accordo stesso e qui sottolineati dal nostro commento. E' un inizio...

**SIAMO SU INTERNET : www.rdbwebstato.it
ED ORA ANCHE SULLA RETE INTRANET
DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE
VENITE A VISITARCI**