



Quelli che si limitano "saggiamente" a ciò che pare loro possibile non avanzeranno mai di un passo

OLTRE LE COLONNE

OVVERO, "FATTI NON FOSTE A VIVER COME BRUTI..."

NOTIZIE, PRATICA SINDACALE... E OLTRE



1/2009 - 15 febbraio - RdB Pubblico Impiego Agenzie Fiscali

La riorganizzazione alle Entrate

rischi per tutti, opportunità per quanti?

dall'Emilia Romagna

Fulvio Naglieri



Anche se solo ora si vedono i passaggi concreti del processo di riorganizzazione, va detto che il meccanismo era già stato "caricato" da tempo. Il piano aziendale triennale ne parlava già a chiare lettere (vedi documento del 27.07.2007, pagg. 69 e 70) e ne parlava con altrettanta chiarezza l'ultima Finanziaria del Governo Prodi (legge 24.12.2007 n. 244, articolo 1, comma 360). La premessa era d'obbligo e ci permette di sgombrare il campo dall'equivoco che la riorganizzazione sia uno dei frutti acerbi dell'era brunettiana. I fatti e le norme dimostrano che si tratta di un'idea che viene da più lontano e che ha avuto una sostanziale spinta in una fase politica in cui vigeva ancora la *pax sindacale* fra Governo e mondo confederale/autonomo.

NUOVO UFFICIO PROVINCIALE	
UFFICIO CONTROLLI	UFFICIO TERRITORIALE
<ul style="list-style-type: none"> - controllo - accertamento - contenzioso - riscossione <p><i>(aree specializzate)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - assistenza ai contribuenti - gestione imposte dichiarate - controlli formali - altre tipologie di controlli (controlli parziali automatizzati, obblighi strumentali, etc.)

Per chi non volesse perdersi fra le righe degli atti direttoriali, dei verbali di consultazione, delle delibere del Comitato di gestione dell'AE offriamo uno specchietto che sintetizza la transizione dal vecchio modello organizzativo al nuovo. Dal confronto fra i due modelli organizzativi, appare chiaro che: 1) tutte quelle che sono le attuali figure di governo e di responsabilità potrebbero non trovare collocazione nel nuovo modello

e che 2) l'attuale modello è di difficile - se non impossibile - innesto sul modello prossimo venturo. Lo schema di pagina 2 descrive il nuovo assetto organizzativo dopo la trasformazione.

Quali potranno essere le conseguenze per i lavoratori? Non è facile dirlo, ma è ragionevole supporre che se questa riorganizzazione ha la pretesa di cambiare radicalmente il modello dell'Agenzia, esse non saranno né poche né indolori. Innanzitutto andranno valutate le ricadute legate all'aspetto professionale. L'amministrazione non ha spiegato che ne sarà delle posizioni organizzative e degli incarichi di responsabilità e deve dirci cosa intende fare della famosa fotografia scattata ai lavoratori un anno e mezzo fa (per la verità si è trattato quasi di un autoscatto): le figure e i mestieri erano stati ritagliati sul vecchio modello di Agenzia e presupponevano un assetto organizzativo oggi del tutto superato. Ci sono poi altre ricadute di natura pratica. Si metteranno in moto processi di mobilità? In fase di avvio la promessa è quella che tutti i lavoratori rimarranno dove sono e tutti continueranno a fare lo stesso lavoro. Ma per quanto tempo sarà mantenuta questa promessa? Che senso dare alla frase "concentrare l'ufficio controlli in un'unica sede"? Non è difficile immaginare, specialmente nelle grandi città, l'abbandono di immobili ormai sovradimensionati e lo spostamento degli uffici territoriali (e dei lavoratori) verso altri immobili più piccoli ed economici. Del resto, il "Piano aziendale 2008-2010" indicava quanto segue: "[...] **La gestione del patrimonio immobiliare nel prossimo triennio sarà volta alla qualificazione delle strutture dal punto di vista dimensionale e distributivo, con conseguenti ricadute favorevoli sui costi di locazione - ridefinendo, se del caso, alle scadenze le opportune volumetrie e i relativi contratti - e di gestione operativa**" (pag. 64). Per finire, l'avvio di sportelli locali o sedi decentrate degli Uffici Territoriali potrebbe generare ulteriori forme di mobilità territoriale.

Polifunzionalità addio

Nell'attuale modello organizzativo le richieste ai lavoratori sono state quelle di essere "flessibili" e "polifunzionali". Coesistendo all'interno di un ufficio una varietà di attività lavorative una minima possibilità di rotazione o di cambiamento in teoria è sempre esistita. Con il passaggio al sistema Direzione Provinciale, l'impressione è che si vengano a creare una serie di compartimenti che inchioderebbero sempre di più il lavoratore ad una specifica attività con il venire meno del mito della polifunzionalità. La domanda che ci si può porre è quindi "come sarà possibile in seguito transitare da un'attività ad un'altra, da un ufficio controlli ad un ufficio territoriale?". Anche in questo caso non ci sono risposte. Per quanto riguarda poi la divisione delle attività, non possiamo non notare che la suddivisione delle stesse ricorda molto i ruoli lavorativi compresi nella rilevazione delle "esperienze lavorative", che evidentemente a qualcosa è servita e - temiamo - servirà. Stendendo un velo pietoso sulle modalità usate fino ad oggi per i passaggi di livello (che - ricordiamo - sono stati attuati per l'applicazione di accordi ereditati dal Ministero delle Finanze, anno di grazia 2001...), di fatto l'Agenzia delle Entrate non ha mai innescato e messo a regime dei reali processi (leggasi: passaggi di fascia e passaggi di area) che abbiano dato la possibilità di migliorare economicamente, e il salto nel vuoto del nuovo modello organizzativo potrebbe portare contraccolpi anche su questo versante. Il passaggio al modello "Direzione Provinciale" non deve quindi essere una scusa per rallentare o bloccare ulteriormente le possibilità di miglioramento, né un sistema per inquadrare i lavoratori in attività ritenute meno professionali rispetto ad altre (magari elegantemente definite "residuali") e così congelarli per sempre nella loro posizione economica.

Cosa succederà con il salario accessorio?

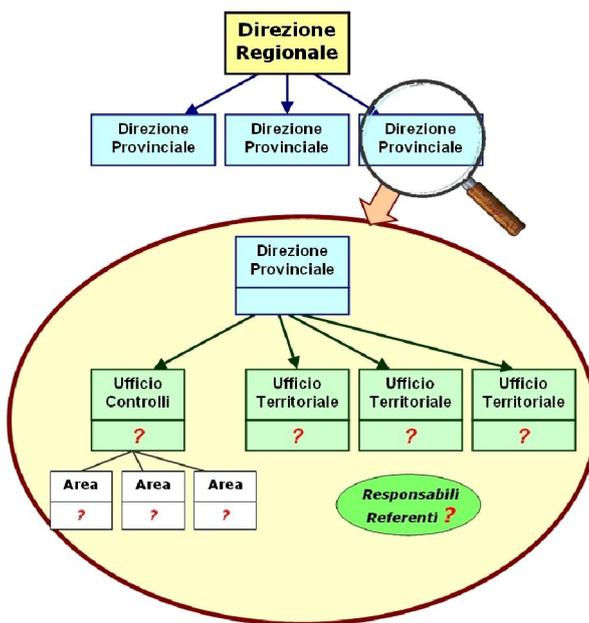
Le modalità di corresponsione del salario accessorio nella versione attuale vedono da una parte la

remunerazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia (per la quale si considera il contenuto professionale dell'attività effettivamente svolta), e da un'altra il compenso per i disagi collegati a determinate attività (verifiche fiscali, accessi mirati, accessi brevi, etc. e attività di front-office), e mentre i criteri generali per la ripartizione del salario accessorio sono definiti in sede centrale, la trattativa finale avviene a livello di sede locale (Ufficio Entrate). Ora, considerato che l'Ufficio Entrate è un corpo unico all'interno del quale convivono e agiscono tutti i lavoratori (dell'unità di direzione, dell'area controllo e dell'area servizi), la futura partizione delle attività, delle sedi e dei lavoratori su tre piani (unità di direzione della Direzione Provinciale, ufficio controlli e uffici territoriali) e la conseguente specializzazione di ogni lavoratore, potrebbe avere come conseguenza una differente ripartizione del salario accessorio basato in misura sempre maggiore sul valore aggiunto dell'attività (per dirla in soldoni: le attività che portano più soldi saranno maggiormente considerate), ma anche sulla mole di lavoro prodotta (numero di pezzi lavorati per le attività di controllo formale, numero di

utenti lavorati e via dicendo), e l'aumento del decadimento delle attività di supporto o poco "redditizie". Naturalmente queste sono da considerare solo congetture che aspettano però la prova del tempo...

E come Entrate, Esternalizzazione, Evasione

La nuova struttura organizzativa potrebbe agevolare l'avvio di processi di esternalizzazione. Non è un mistero che l'Agenzia intenda disfarsi dei servizi "standardizzati" e a "scarso valore aggiunto" seguendo una tendenza in voga in tutta la Pubblica Amministrazione. Senza andare molto lontani, l'esempio del decentramento catastale, con il passaggio di funzioni e personale ai comuni, rappresenta un monito per tutti. Chiudiamo con una valutazione di ordine politico ed economico: la nascita degli uffici unici intendeva avvicinare l'istituzione fiscale al cittadino; accentrare l'attività di controllo su base



provinciale forse potrà anche essere utile all'Agenzia per risparmiare sulle sedi e sfruttare al meglio i lavoratori delle aree controllo, ma vuol dire anche il venir meno della presenza costante su tutto il territorio della funzione di accertamento. Può essere ipotizzabile che si intenda destinare le risorse dedicate al controllo solo per le attività più remunerative (controlli di medio-grandi dimensioni, indagini bancarie e così via) ed abbandonare tutti quei controlli considerati poco remunerativi? Se così fosse, si tratterebbe dell'applicazione di una logica economicistica che creerebbe ampie zone franche e sacche di evasione non sappiamo quanto tollerabili. Di questo bisognerebbe chiedere di render conto non solo ai vertici dell'Agenzia, ma anche al potere politico.

Riforma contratti: scontro finale

Considerazioni sul nuovo modello

dalla Liguria

Antonio Tortorella



Una volta lessi su un giornale questa frase "la lotta di classe c'è stata e l'hanno vinta i padroni". Io non credo sia proprio così. Io dico che la lotta di classe è in corso e finora i padroni hanno vinto tante battaglie. Ora siamo allo scontro finale. Sì, perché l'Accordo Quadro per la Riforma degli Assetti Contrattuali firmata il 22 gennaio 2009 sta tentando di dare il colpo del KO alle istanze di redistribuzione del reddito nei confronti di milioni di lavoratori.

Tutto l'impianto che sostiene questo accordo parla di lavorare di più ed essere pagati di meno. Leggendo i punti che riguardano il pubblico impiego sembra di cadere in una spirale, in un pozzo senza fondo, un vortice che trascina inesorabilmente verso il basso. Le dispute che si sono accese all'interno delle sigle confederali tra chi ha firmato e chi no sono solo l'evidenza delle palesi incoerenze da parte di chi non ha voluto firmare e dell'acquiescenza incondizionata di chi invece ha firmato. Una spirale, dicevo.

È scomparso il biennio economico, ora tutto si sposta su tre anni di contratto. Nel momento in cui vorresti un aumento sul salario fisso e garantito che ti tuteli dalla perdita del potere di acquisto vieni a scoprire mille rivoli e accorgimenti che faranno del tuo aumento (eventuale come recita il testo) una cosa ridicola. Prima di tutto non sarà più l'inflazione reale a dettare il nostro eventuale recupero al termine di tre anni, bensì un indice previsionale che dovrà tenere conto dell'**IPCA** (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia che a dicembre ha segnato un

+0,2% rispetto all'inflazione calcolata dall'Istat), ma depurato dell'inflazione dovuta al caro petrolio, gas, ecc. E non basta. L'ammontare dovrà rispettare i limiti imposti dalla finanza pubblica e dovrà tenere conto delle retribuzioni di fatto dell'intero settore. Quest'ultimo periodo è il più sconcertante poiché il nostro comparto ha finora cercato di pareggiare i conti esigui del proprio salario attraverso il meccanismo del salario accessorio. Tralasciando il fatto che Brunetta ha voluto cancellare tutto ciò con un colpo di spugna, il nuovo accordo prevede un meccanismo perverso che sinteticamente funziona così: il dipendente deve essere produttivo per ricevere i premi legati agli obiettivi e facciamo finta, ma davvero finta, che tutti i lavoratori prendano lo stesso importo di premio; al termine del triennio l'indice IPCA depurato della dinamica dei prezzi energetici sarà quasi certamente al di sotto dell'inflazione che ha eroso il potere d'acquisto del dipendente; si aggiunga a ciò che il governo in carica tirerà a non mettere molti soldi per rinnovare contratti per dipendenti fannulloni; non ultimo la solita statistica affermerà che le retribuzioni nel settore pubblico sono aumentate più dell'inflazione. E certo, diranno i lavoratori, abbiamo preso tutti il premio perché abbiamo prodotto come richiesto, e dunque? Dunque avendo avuto, grazie al salario accessorio, una retribuzione di fatto maggiore dell'inflazione (dice la statistica), avremo meno soldi nel rinnovo contrattuale nel salario tabellare pagandoci, di fatto, buona parte dell'aumento da soli. Nel lungo periodo questo meccanismo porterà con lampante evidenza ad un maggior peso del salario che saremo costretti ad inseguire attraverso la produzione ed un minor peso del salario fisso e garantito. Questo se tutti prendessimo lo stesso premio produzione e sappiamo tutti che così non è, non solo per le differenze tra le Agenzie, ma persino all'interno del posto di lavoro con il risultato che qualcuno non percepirà premi durante il triennio e verrà penalizzato ulteriormente nel rinnovo contrattuale perché il calcolo della retribuzione di fatto viene effettuato su tutto il settore. Ma non basta ancora. Una volta stabilito l'eventuale recupero **lo si applicherà ad imprecisate voci di carattere stipendiale** che noi tutti non auguriamo possano essere i minimi tabellari! L'idea che si possa levare la voce della protesta durante il mancato rinnovo del contratto potrà essere tacciata grazie a norme che garantiscono la tregua sindacale durante il negoziato. Se si ha la sfortuna di appartenere a servizi pubblici locali, in caso di contrattazione di secondo livello, nessun sindacato in Italia potrà proclamare da solo

uno sciopero che potrà essere richiesto solo da un insieme di sigle che rappresentino la maggioranza dei lavoratori. Se uno sperasse che un contratto collettivo nazionale ben confezionato possa bloccare derive *in pejus* sui contratti integrativi può tranquillamente toglierselo dalla testa. Si potranno definire modalità e condizioni per modificare in tutto o in parte singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi di lavoro di categoria. L'affondo al mondo del lavoro e dei diritti sindacali è gravissimo. Non si tratta di difendere solo il nostro presente ma anche il futuro delle generazioni a seguire. Se tale Accordo divenisse regola attraverso leggi e decreti, farebbe cadere ogni barriera di protezione dei salari, del lavoro e dell'occupazione. Mai come oggi il futuro è veramente nelle nostre mani.

Lavoro e carriera, diritti in bilico

Come evitare i rischi dello scontro generazionale

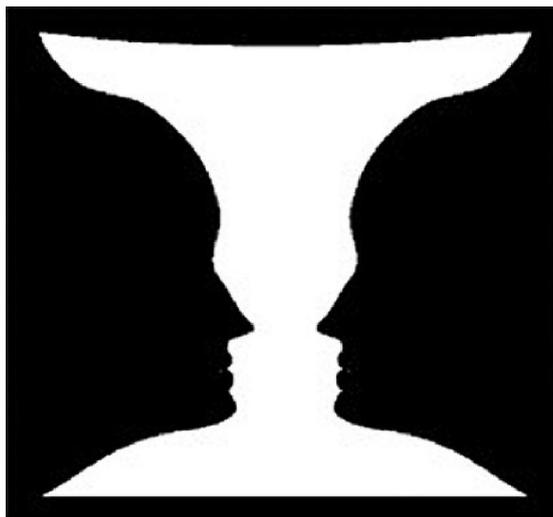
hanno collaborato **Dino Di Pierro**
e l'esecutivo regionale del Veneto

"Si rammenta inoltre che un utilizzo improprio delle tipologie di lavoro flessibile determina nuovo precariato e le amministrazioni pubbliche, nonché i competenti organi di controllo, dovranno evitare l'insorgere di tali fenomeni, che si pongono in antitesi con i principi che riguardano il corretto funzionamento delle stesse [...]". Questo è uno dei passaggi della circolare emanata dalla Funzione Pubblica il 27.01.2009 (n. 3858 DFP). Sembra il riassunto di ciò che da anni affermiamo a proposito delle politiche di precarizzazione del lavoro pubblico "giovanile". Eppure la stessa circolare consente di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 35% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2003 e somiglia tanto a un ultimatum quando, con riferimento all'art. 7 del disegno di legge n. 1167 licenziato dal Senato, stabilisce prima l'obbligo di completare le procedure di stabilizzazione entro il 30 giugno 2009 e poi sancisce espressamente il divieto di proseguire i rapporti di lavoro a tempo determinato a decorrere dal 1° Luglio 2009. Termini perentori, come confermato dalla circolare della Funzione Pubblica del 27.01.2009. Le stabilizzazioni saranno contemplate entro il limite massimo del 40% della spesa relativa alle cessazioni dell'anno

precedente. Due saranno le date fondamentali del percorso di stabilizzazione: 31 Marzo per il nulla osta ministeriale e 30 giugno per completare le procedure di stabilizzazione. Vorremmo davvero che la parola precarietà fosse bandita. Invece attualmente dentro l'Agenzia delle Entrate ci sono circa 1500 nostri colleghi tirocinanti e per 342 di loro tra appena un paio di mesi potrebbe essere scritta la parola fine sulla loro breve carriera tributaria. Occorre insistere con forza affinché tutti vengano assunti, ben sapendo che questa forma concorsuale deve essere rivista. Poiché però al peggio non c'è fine, con l'ultimo bando di concorso pubblicato in dicembre 2008 sono stati messi "in palio" altri 825 posti per funzionari con la stessa formula a ostacoli (ma senza l'odioso sbarramento del voto di laurea di cui RdB aveva palesato l'illegittimità). Alla luce del piano triennale d'assunzioni e tenendo conto anche del concorso appena bandito riteniamo che ci siano tutti i numeri - e tutta la copertura finanziaria - per garantire la stabilizzazione di tutti i tirocinanti, sia quelli già in servizio sia quelli che verranno immessi in servizio al termine della seconda procedura. Purché l'Agenzia non bandisca altri concorsi. RdB ha chiesto la formale apertura di un tavolo negoziale su tutta la materia del diritto al lavoro e alla carriera. Non si può costruire un ordinamento professionale sulla base di

interessi contrapposti. Quando si parla di diritto alla carriera e al lavoro deve essere individuato un punto di equilibrio. Ci sono le aspettative di carriera dei colleghi che vantano più anni di servizio che capelli bianchi; quelle di chi è in attesa di una prima occupazione stabile e non ha nemmeno un anno di anzianità ma qualche capello bianco sì; ci sono oltre 2000 Cfl in attesa di stabilizzazione. Siamo ancora in attesa della prima progressione tra le aree in tutto il comparto

Agenzie Fiscali, dove c'è addirittura chi non ha mai avuto nemmeno uno scatto economico (vedi Ltd al Territorio ed ex Monopoli ora AAMS). Guai ad accettare la logica dello scontro generazionale sottesa dietro a questa politica di assunzioni; guai a rivendicare primati di capacità e professionalità. Chi oggi chiede di essere assunto domani chiederà di avere prospettive di carriera. Trovare un punto di equilibrio fra questi diritti apparentemente confliggenti è una delle sfide che tutti - sindacato e lavoratori - siamo chiamati a vincere.



Parla come mangi! Breve saggio di traduzione del testo di legge delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

il testo della legge-delega approvato dal Parlamento

italiano parlato

introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità;

definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici;

introduzione di strumenti che assicurino una più efficace organizzazione delle procedure concorsuali su base territoriale con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti;

prevedere che la valutazione positiva conseguita dal dipendente in un congruo arco temporale costituisca un titolo rilevante ai fini della progressione in carriera e dei concorsi riservati al personale interno;

destinare al personale, direttamente e proficuamente coinvolto nei processi di ristrutturazione e razionalizzazione, parte delle economie conseguite con risparmi sui costi di funzionamento;

stabilire che le progressioni meramente economiche avvengano secondo principi di selettività;

definire una riserva di accesso dall'esterno alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle rispettive aree funzionali;

stabilire che le progressioni di carriera avvengano per concorso pubblico, limitando al personale interno una quota comunque non superiore al 50 per cento;

per il funzionamento dell'organismo di valutazione dei dipendenti è autorizzata la spesa massima di 4 milioni di euro per il 2009 e di 8 milioni di euro a decorrere dal 2010, compresi i compensi ai componenti.

piena autonomia e responsabilità del dirigente, nella gestione delle risorse umane, con particolare riferimento a: 1. individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio; 2) valutazione del personale e conseguente riconoscimento degli incentivi alla produttività; 3) utilizzo dell'istituto della mobilità individuale;

li faremo valutare dal dirigente, dagli evasori fiscali e dai contribuenti incazzati in fila ai front office quando i terminali sono scollegati per colpa di Telecom/Sogei;

dobbiamo trovare il modo di licenziarli pure quando sbagliano ad abbinare giacca e cravatta;

finalmente la Padania ai padani e la Sicilia ai siciliani! oltre alle gabbie salariali si rendono indispensabili le gabbie concorsuali, con buona pace dell'unità territoriale, della patria e pure della bandiera tricolore;

oltre al titolo di studio, alle capacità professionali e all'anzianità di servizio, affinché possa fare carriera il dipendente dovrà aver dimostrato ottime capacità "linguistiche" nell'ultimo quinquennio;

prima gli davamo il 2% del riscosso, ora gli diamo una parte dei canoni di locazione risparmiati dopo la chiusura degli uffici (vedi l'ottimo accordo regionale sottoscritto a Bologna da Cgil-Cisl-Uil-Salvi-Filp);

stabilire che i contratti del comparto Agenzie Fiscali sono carta straccia;

prima abbiamo bloccato la carriera dei V e VI livelli verso la III area, adesso ci occupiamo dei VII, VIII e IX che credevano d'averla scampata;

per i passaggi bastava una procedura riservata solo agli interni, adesso ci vuole un concorso pubblico (aperto per metà agli interni). Il 50% del 50% quanto fa???

i massimo cinque commissari nazionali che decideranno a chi dare una manciata di euro annui di premio individuale, si beccheranno un "gettone" annuale di 1,5 milioni di euro (tolti al finanziamento della vicedirigenza).

questo passaggio è stranamente molto chiaro e non sembra richiedere ulteriori traduzioni.

OIC n. 2/2009 uscirà nel mese di aprile.

Buon sindacato a tutti!