



# **IPOTESI DI PIATTAFORMA CCNL COMPARTO AGENZIE FISCALI 2006/2009**

## **PREMESSA**

## **PARTE SALARIALE**

1. Indennità di amministrazione
2. Fondo Produttività e sviluppo risorse umane
3. Trattamento di fine rapporto
4. Attribuzione buono pasto

## **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

## **PARTE NORMATIVA**

- Formazione
- Prestazioni sanitarie e assistenziali
- Indennità di trasferta
- Congedi parentali
- Trattamento di malattia
- Permessi retribuiti
- Mobilità

## **RELAZIONI SINDACALI**

## **STABILIZZAZIONE LAVORO PRECARIO E FORME DI RECLUTAMENTO**

## **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

## PREMESSA

FP CGIL, CISL FP e UIL PA individuano nella specificità del comparto di contrattazione uno degli elementi caratterizzanti della positiva esperienza del modello Agenzie fiscali in termini di innovazione organizzativa, raggiungimento degli obiettivi, riconoscimento delle professionalità e della qualità del lavoro pubblico.

La rivalutazione dell'indennità di amministrazione, la creazione del nuovo ordinamento professionale, l'istituzione delle posizioni organizzative, un coerente sistema di relazioni sindacali e di partecipazione, l'individuazione di nuove materie e maggiori spazi alla contrattazione territoriale e di posto di lavoro, sono stati i punti più significativi della prima tornata contrattuale

Opzioni quindi che intendiamo confermare e rafforzare nel CCNL 2006/2209, per rendere sempre più rispondente il quadro pattizio di riferimento alle dinamiche organizzative, ai nuovi e pressanti compiti che il Paese assegna ai lavoratori del comparto per il recupero dell'evasione e dell'elusione fiscale, per un fisco più equo, capace di recuperare quelle risorse ora sottratte all'erario che possono garantire il mantenimento delle prestazioni sociali, l'abbassamento del prelievo per i lavoratori dipendenti ed i pensionati, l'equilibrio del sistema previdenziale, la stabilizzazione di centinaia di migliaia di precari del settore pubblico. .

Scelte che in questi mesi sono diventate patrimonio di tutto il lavoro pubblico, a seguito della sottoscrizione del memorandum Governo e Sindacato confederale lo scorso 18 gennaio 2007.

L'elaborazione della piattaforma contrattuale si colloca, perciò, in un momento di particolare significato non solo per l'apertura di un serrato confronto con la controparte governativa, dopo anni di ritardi ed indecisioni, ma anche perché, in questo caso, si parte da principi condivisi e ampiamente innovativi che sono, nel memorandum, molto ben evidenziati e che, a giudizio del sindacato unitario, aiuteranno a rafforzare il processo riformatore che ha visto in questi anni le Agenzie fiscali collocarsi in prima fila nel processo riformatore e di modernizzazione della PA.

In tale direzione valutiamo come indispensabili in questa tornata contrattuale significativi passi in avanti su alcuni aspetti già delineati nei regolamenti di amministrazione delle singole Agenzie in merito ad alcuni istituti specifici e peculiari quali quelli delle missioni esterne, delle polizze assicurative a copertura del rischio professionale, etc che a distanza ormai di qualche anno dall'entrata in vigore del 1<sup>o</sup> CCNL possono ormai essere regolamentati in sede di CCNL.

Un modello contrattuale moderno ed efficace però per essere vincente deve coniugarsi con un quadro organizzativo ed uno scenario di riferimento capace di assecondare i processi innovativi, garantendo certezza nei tempi di erogazione delle risorse, meccanismi di finanziamento che tengano conto della specificità della funzione svolta dall'amministrazione finanziaria, svincolati dalle farraginosità e dai paletti dei finanziamenti centralizzati.

L'opzione del legislatore nel 1999 con il D. Lgs. 300 di dotare l'Amministrazione finanziaria di specifiche strutture quali le Agenzie fiscali, caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa era infatti proprio mirata ad avere strutture più moderne capaci di orientare la propria azione al contrasto all'evasione ed all'elusione fiscale, oltre che al miglioramento dei servizi resi agli utenti.

La prima applicazione del modello avutasi negli anni 2001/2006 è coincisa però con i governi Berlusconi, che sin dal primo momento, non hanno creduto sull'efficacia delle Agenzie, sia per motivi diciamo ideologici (ipotizzato ritorno al vecchio Ministero) che per scelta politica, in quanto hanno impostato una politica di condoni, di cosiddetta programmazione fiscale, depotenziando nei fatti la funzione delle Agenzie.

Ora che invece viene riconfermata la centralità della lotta all'evasione vanno ineludibilmente assunte alcune decisioni in termini organizzativi e di autonomia gestionale che non possono essere rimandate.

Bisogna rendere effettiva l'autonomia gestionale ed organizzativa, definendo chiaramente cosa si intende ad esempio con "l'autofinanziamento" delle strutture che è previsto già dalla legge Finanziaria 2006.

Maggiori risorse quindi alla macchina fiscale, non legate ai tempi di erogazione del Ministero dell'Economia, un nuovo modello di Convenzione Ministro-Agenzie che modifichi il sistema di calcolo e di corresponsione della quota incentivante, che deve essere disponibile nel corso dell'anno di riferimento, per poter assecondare in tempi certi e congrui il raggiungimento degli obiettivi e gli sforzi compiuti dal personale in queste strutture così decisive per il Paese.

Lo strumento del contratto di servizio ad esempio, sperimentato in questi anni con l'agenzia del Demanio può essere un punto di partenza per ragionare intorno a nuove modalità di rapporto con l'Autorità Politica, coniugando la funzione pubblica delle nostre attività con l'autonomia organizzativa e gestionale.

## **PARTE SALARIALE**

La trattativa 2006 – 2009 dovrà rafforzare il ruolo della contrattazione, così come dichiarato nel Memorandum sul lavoro pubblico e secondo il D.lgs 165/01, in particolare in una situazione nella quale riscontriamo situazioni di fatto inaccettabili.

Occorre proporsi il superamento delle lentezze, lungaggini, pigrizie e vere e proprie "tattiche del rinvio" che i Governi precedenti hanno perseguito per i contratti del pubblico impiego, chiedendo la piena esigibilità di quanto previsto nella Legge finanziaria 2007 in merito ai tempi dello svolgimento della negoziazione e di entrata in vigore delle intese sottoscritte nell'ambito del procedimento autorizzatorio e di controllo.

In tale quadro il sindacato confederale ritiene non più rinviabile la soluzione del diminuito potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori pubblici dovuto all'introduzione dell'euro ed al mancato controllo delle dinamiche dei prezzi e delle tariffe. Pertanto CGIL CISL e UIL dichiarano sin d'ora in concomitanza con l'apertura della discussione sul confronto sul DPEF e sulla L.F. 2008 che la richiesta per il biennio 2008/2009 dovrà essere tale da

garantire un incremento del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori del comparto.

L'incremento contrattuale del biennio 2006/2007 non potrà essere inferiore al miglioramento del beneficio economico del biennio precedente e la quantificazione degli incrementi medi dovrà essere determinata prendendo a riferimento le retribuzioni reali e non statistiche ed il loro utilizzo dovrà avvenire:

- o Con la destinazione al trattamento tabellare di quote preponderanti degli incrementi medi complessivi;
- o Procedere alla stabilizzazione nei fondi unici di ogni singola amministrazione delle risorse derivanti da specifiche norme di legge o dalle Convenzioni Ministero-Agenzie.

### **Indennità di amministrazione:**

- a. Proseguire nel percorso, intrapreso con il primo CCNL di Comparto, di rivalutazione dell'indennità di Amministrazione mediante la stabilizzazione di quelle risorse dei Fondi erogati con carattere di generalità e continuità.
- b. Sarà necessario ribadire la natura dell'indennità di amministrazione che non lasci adito a dubbi circa la sua collocazione tra le voci che compongono la retribuzione fondamentale.
- c. L'eliminazione della decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di malattia inferiore a quindici giorni.

### **• Fondo per la produttività e lo sviluppo delle risorse umane**

Si propone la piena contrattualizzazione delle risorse relative agli straordinari che dovranno confluire nell'ambito del FPSR.

Alla contrattazione di posto di lavoro dovrà essere destinata una quota di risorse del fondo in una misura percentuale non inferiore al 20% delle somme destinate alla produttività. In ogni caso, tali somme, non potranno essere inferiori a quelle già destinate l'anno precedente.

### **• Trattamento di fine rapporto:**

Si conferma l'integrale applicazione dell'art. 32 del CCNL integrativo al CCNL 1998/2001.

### **• Criteri di attribuzione buono pasto.**

## **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Il nuovo sistema ordinamentale scaturito dal 1<sup>o</sup> CCNL del comparto ha dimostrato di essere in grado di fornire adeguate risposte alle accresciute professionalità del personale dell'Amministrazione finanziaria.

La significativa riduzione dei punti di accesso dall'esterno, la ricomposizione dei processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area e l'attribuzione alla contrattazione integrativa di Agenzia dell'individuazione dei nuovi e specifici profili professionali ha permesso il raggiungimento in sede di prima applicazione di significativi risultati in termini di riconoscimento economico e professionale. Si tratta ora di sviluppare il modello, portandolo a regime, sia con riferimento all'individuazione dei nuovi profili che alla riallocazione del personale tra le aree con le procedure previste dal CCNL, nonché allo sviluppo dell'applicazione dell'istituto delle posizioni organizzative che debbono diventare, sempre più, attraverso un adeguato riconoscimento economico, lo strumento per garantire la flessibilità gestionale, la valorizzazione della maggiore qualificazione della prestazione lavorativa, l'assunzione di livelli di responsabilità superiori.

Così come, con riferimento anche a quanto previsto nel memorandum sul lavoro pubblico, potrà proseguire la sperimentazione per l'adozione di sistemi certi e trasparenti, condivisi e negoziati, in merito all'utilizzo di strumenti di valutazione delle attività lavorative per la valorizzazione e la sempre maggiore qualificazione del lavoro pubblico.

Inoltre andrà valutata la possibilità di rendere più rispondente all'organizzazione interna alle aree professionali, l'attuale dislocazione dei livelli retributivi dell'indennità di amministrazione delle singole fasce economiche, con particolare riferimento alle ex posizioni super dell'ordinamento dei ministeri.

## **PARTE NORMATIVA**

- **Formazione**

Maggiori risorse per formazione e nuove tecnologie per gestire l'innovazione. La sfida futura delle amministrazioni pubbliche è duplice: formare gli operatori del settore, innovare servizi e strutture. In tal senso il processo formativo, ricondotto nell'ambito della normale prestazione lavorativa quotidiana, generalizzato, ed opportunità fruibile per tutto il personale, così come previsto dal CCNL vigente, dovrà sempre più consentire l'acquisizione di crescita professionale, anche al fine delle progressioni di sviluppo economico.

- **Prestazioni assistenziali e sanitarie.**

Piena applicazione dell'art. 101 del 1<sup>o</sup> CCNL del comparto Agenzie fiscali.

- **Indennità di trasferta** Il nuovo contratto dovrà prevedere:

- a. la revisione della disciplina del trattamento di missione stabilendo in modo inequivocabile che il tempo di viaggio è da considerare a tutti gli effetti come orario di lavoro;
  - b. la modifica delle regole dei rimborsi relativi ai trattamenti di missione introducendo la facoltà di scelta da parte del lavoratore di richiedere il rimborso delle spese a piè di lista ovvero il rimborso forfetario;
  - c. la concessione del buono pasto a coloro che, comandati in missione di durata inferiore alle otto ore, superano comunque le sei ore di lavoro continuativo previste dalla vigente normativa per avere diritto al buono stesso;
- **Congedi parentali.** La necessità di sostenere le attuali politiche a favore della famiglia e tenuto conto delle trasformazioni demografiche e dei processi di invecchiamento della popolazione, CGIL, CISL e UIL propongono:
    - o Estensione dell'istituto dei congedi parentali, impegnandoci in sede contrattuale ad ottenere il massimo riconoscimento possibile per situazioni e contesti familiari alle prese con l'assistenza a persone anziane, disabili e minori;
    - o la previsione del diritto alle ferie per coloro che fruiscono dei permessi per congedo parentale di cui all'art. 42 comma 5 dlgs 151/2001,
    - o la possibilità di fruire di assenze retribuite per malattie del bambino fino *all'ottavo* anno di età, fermi restando i limiti di 30 giorni annuali per un massimo di tre annualità
  - **Trattamento di malattia** Occorre precisare che l'art 48 comma 8 del ccnl 2002/2005 si interpreta nel senso che i periodi di assenza dovuti alle terapie cosiddette salvavita sono comprensivi dei giorni necessari al recupero psico-fisico.
  - **Mobilità** In sintonia con quanto stabilito nel memorandum, prevedere forme di incentivazione per la mobilità, superando i vincoli di trattamento economico previsti dal dlgs 165\2001. Tutto ciò in un quadro di relazioni sindacali che assicurino trasparenza e tutele.

## RELAZIONI SINDACALI

Il CCNL deve riaffermare la centralità del Contratto Nazionale come strumento di garanzia per assicurare a tutti i lavoratori del comparto livelli omogenei di trattamento.

Nel CCNL dovrà inoltre essere ribadito il ruolo fondamentale della contrattazione integrativa, articolata nei due livelli nazionale e di posto di lavoro, che soprattutto in questa fase di profondi mutamenti negli assetti istituzionali ed organizzativi, deve essere coerentemente sviluppata ed incrementata per consentire di accompagnare con percorsi condivisi i processi

di trasformazione interni di ogni singola Agenzia e di valorizzazione professionale dei lavoratori pubblici.

L'attuale sistema delle relazioni sindacali, strutturato ed articolato negli istituti di contrattazione, concertazione, consultazione, informazione, nonché nelle altre forme di partecipazione, appare potenzialmente idoneo ad affrontare e risolvere i problemi che abbiamo di fronte, soprattutto quelli relativi alla necessità di incrementare la produttività, migliorare la qualità dei servizi, sostenere i processi di riorganizzazione, adeguare gli apparati pubblici ai processi di innovazione, rendere le agenzie capaci di rispondere con efficacia e tempestività alla domanda di servizi che viene dalla collettività.

Anche per dare corpo ai contenuti del memorandum, sarà necessario rivedere l'attuale distribuzione delle materie di competenza dei diversi livelli di relazioni sindacali, affidando un ruolo più netto alla concertazione su materie quali la definizione degli organici ed i processi di riorganizzazione che, per il loro diretto ed indiscutibile riflesso sul rapporto di lavoro, non possono prescindere da una puntuale ed incisiva condivisione delle scelte gestionali.

Il rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali e la sua piena fruibilità deve essere con forza sostenuto, favorendone lo sviluppo soprattutto a livello di posto di lavoro dove maggiore è l'evidenza dell'azione amministrativa.

In questa ottica sarà necessario prevedere l'attribuzione alla contrattazione di posto di lavoro di quote certe di risorse nell'ambito del FUA che dovranno prioritariamente essere utilizzate, nell'ambito dei criteri e principi definiti a livello nazionale, per sostenere i progetti di incremento dell'efficienza e della produttività, con particolare riguardo a meccanismi di valutazione dei risultati ed al raggiungimento di obiettivi prefissati.

Il CCNL in vigore contiene tuttavia, come accennato, alcuni punti di caduta che non furono completamente acquisiti e che, peraltro, hanno mostrato, in questi anni, tutta la loro inadeguatezza a rispondere alle esigenze di trasparenza e alle necessità di partecipazione poste dalle OO.SS. confederali nella piattaforma unitaria dell'epoca.

1. Va sicuramente ridefinita tutta la parte che riguarda le **“modalità ed i tempi per la stipula dei contratti integrativi”**, che contiene tuttora eccessivi vincoli burocratici, dovendo necessariamente ed opportunamente contenere previsioni ed indicazioni omogenee rispetto agli impegni già condivisi con l'accordo generale sul pubblico impiego.
2. Va risistemato, prevedendo regole e termini più vincolanti, l'intero quadro di riferimento che sovrintende al **“sistema di partecipazione”**, a partire dalle responsabilità, dalle modalità e dai tempi con i quali va garantita l'informazione alle OO.SS., per finire alla necessità di rendere previsione obbligatoria e qualificante del sistema delle relazioni sindacali, l'istituzione della Conferenza di Amministrazione, alla quale dovranno, peraltro, essere affidate funzioni di maggior peso rispetto a quelle attuali.
3. Analoghe previsioni stringenti vanno richieste per quanto riguarda le **“clausole di raffreddamento”** dei conflitti, guardando in particolare a quanto già attivo nel CCNL del Parastato.

Sul punto delle regole e degli obblighi contrattuali della controparte, in caso di iniziative, vedi circolari od altro, che riguardino tutto il personale, dovrà peraltro essere prevista nel CCNL, una apposita clausola innovativa.

4. Il CCNL potrà essere innovato anche nella parte che si occupa di **“diritti sindacali”**: aumento delle ore di assemblea pro capite, diritto di accesso delle OO.SS. agli strumenti informatici delle agenzie, utilizzo del tempo di servizio per la partecipazione a trattative convocate dalla controparte.

## **LA STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI PRECARI E LA NECESSITÀ DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

CGIL, CISL e UIL ritengono che il rilancio e la valorizzazione della Pubblica Amministrazione passi anche attraverso la stabilizzazione del rapporto di lavoro delle migliaia di precari ormai in servizio da tantissimi anni presso le Agenzie. Con il blocco delle assunzioni, le Agenzie, per far fronte alla necessità di garantire i servizi, hanno fatto ricorso in maniera massiccia al personale a tempo determinato o a contratti di formazione lavoro. Le funzioni ricoperte da questi lavoratori sono diventate sempre più vitali per il funzionamento delle Agenzie e il loro utilizzo è sempre più destinato alla copertura delle carenze di personale che il blocco delle assunzioni ha pesantemente comportato. La legge finanziaria 2007 ha sicuramente posto le basi per la stabilizzazione del personale precario (tempo determinato-CFL) delle Agenzie fiscali. Occorrerà evitare per il futuro pericolose forme di reclutamento con forme flessibili e poco garantite adottate dai vertici delle Agenzie in questi anni, privilegiando le assunzioni a tempo indeterminato come fattore di riequilibrio degli organici e di rafforzamento dell'attività istituzionale.

## **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

La tutela dei lavoratori passa anche attraverso la tutela della qualità della vita nei luoghi di lavoro. È oramai da tutti riconosciuto che il mobbing rappresenti una problematica sempre più diffusa anche nella pubblica amministrazione. Anzi, a parere di alcuni esperti, particolarmente in crescita in ambito pubblico. Proseguendo sulle linee del contratto vigente che ha formalmente riconosciuto e definito il fenomeno, il nostro impegno sarà quello di chiedere il rafforzamento dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.