

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



# oltre le colonne

ovvero, "fatti non foste per viver come bruti..."



N. 2/2007  
15 marzo

Notizie, pratica sindacale... ed oltre

RdB Pubblico Impiego Finanze e Agenzie Fiscali

aderente alla CUB  
Confederazione  
Unitaria di Base

Redazione : ☎ 335.380821 – Fax 06.233.200.763 - ✉ [olc@agenziefiscali.rdbcub.it](mailto:olc@agenziefiscali.rdbcub.it)  
Web (accessibile anche da intranet delle Agenzie) : [www.agenziefiscali.rdbcub.it](http://www.agenziefiscali.rdbcub.it)

## Metafore finte e vere trasformazioni. Considerazioni (a proposito di Agenzia delle Entrate, ma non solo)

Qualche anno fa, riferendoci all'Agenzia delle Entrate, parlavamo di alcune soluzioni aziendali che non ci convincevano e lo facevamo con la consapevolezza che alcune soluzioni andavano comunque adottate.

Eravamo consapevoli, ad esempio, che l'articolo 18 del regolamento dell'Agenzia delle Entrate imponeva l'adozione di un adeguato sistema di valutazione, ma eravamo altrettanto consapevoli che il modello Antares non poteva essere la soluzione giusta.

**Oggi i Lavoratori meno attenti alle questioni organizzative credono che Antares sia un ricordo del passato e non si sono accorti che invece di esso è pervaso l'intero sistema contrattuale varato lo scorso dicembre con il primo CCNI.**

Con una scelta strategicamente ineccepibile, l'Agenzia delle Entrate ha smesso di parlarne, spogliando quel sistema di valutazione di qualsiasi riferimento esplicito, azzerandone l'identità, rendendolo quasi clandestino.

Antares si è stabilmente innestato in tutte le procedure più avanzate del sistema di gestione del personale.

L'accordo recentemente raggiunto sulla graduazione e sui criteri di conferimento delle posizioni organizzative e degli incarichi di responsabilità (articoli 12, 17, 18 e 19 del CCNI) ne è la prova.

Anche l'accordo sulla provvisoria costituzione del fondo 2007 mostra evidenti tracce della presenza di Antares, dove al punto 6 si affronta il tema della produttività individuale facendo riferimento al "...diverso contenuto professionale del lavoro svolto..." e alla "...classificazione delle attività e la loro ponderazione". Il fatto che Antares ci sia, vivo e vegeto più che mai, ci preoccupa e al tempo stesso ci conforta.

Ci dà l'evidenza dell'ostinazione con cui questa amministrazione prosegue nel suo disegno, e ci dà

l'evidenza della giustezza delle nostre analisi del passato.

Soprattutto ci permette di credere che anche le nostre analisi del presente sono corrette.

Poiché la mancata condivisione di un disegno "politico" o semplicemente gestionale non può essere il pretesto per cercare di isolare le posizioni più radicalmente e onestamente conflittuali come la nostra, sappiamo benissimo che mai come in questi momenti il nostro compito è quello di rivestire di contenuti, con tutta la forza di cui siamo capaci, le perplessità, le paure e i dubbi che accompagnano migliaia di Lavoratori che hanno affrontato e continuano ad affrontare, un radicale processo di trasformazione senza comprenderne la portata, gli obiettivi, il fine.

In questa situazione tutte le voci paiono dissonanti, sia quelle definite "allarmistiche", sia ancora di più quelle che invitando alla calma e alla tranquillità, nascondono l'effettiva portata di una vera e propria rivoluzione organizzativa e - diciamo noi - culturale.

Noi intendiamo dare come sempre, al nostro cosiddetto "allarmismo", la forza delle idee e dei contenuti.

### La terza area

Gli articoli 17 e 18 del CCNI sono l'anticamera della vice-dirigenza, la quale non è più una chimera contrattuale ma è invece una legge statale. Inutile quindi soffermarci sulla valutazione di singoli aspetti riguardanti le figure di capo-team, di coordinatore di front-office ecc.

Lo sguardo complessivo sull'accordo sottoscritto una settimana fa ci restituisce la sensazione che il nodo sulla vice-dirigenza si sia ormai sciolto (nel peggiore dei modi) e che presto la nostra amministrazione potrà contare su una significativa quota di personale, individuato e sostenuto attraverso la costante applicazione del sistema di valutazione

Antares che infatti occupa bel il 50% delle pagine di quell'accordo.

Chiunque desideri intraprendere questo percorso di carriera trova nell'accordo sugli articoli 12, 17, 18 e 19 i primi rudimenti teorici e pratici.

Lo hanno detto anche altri prima di noi. Ma come spesso accade, la necessità di essere sintetici costringe a selezionare le notizie da diffondere ai Lavoratori. Così ci si dimentica di dire alcune cose. Vediamole, punto per punto.

1. Poiché la legge statale ha stanziato "soltanto" 35 milioni di euro per il finanziamento della vice-dirigenza, l'Agenzia delle Entrate che come sempre si distingue per il coraggio e l'innovazione delle scelte, ha deciso di finanziare il 65% del costo per la vice-dirigenza con il Fondo del personale. Quindi, i due terzi della retribuzione dei quadri sono finanziati con i soldi dei Lavoratori.

La scelta di legare insieme l'accordo sugli articoli 17 e 18 e quello sulla costituzione (e ripartizione) del Fondo per il 2007 ha tenuto conto di questa anomalia. **Si vuol dare il segnale che ci sono soldi per tutti.** Intanto, i 15 milioni di euro stanziati per pagare le verifiche e i front-office nel 2007 sono meno dei fondi stanziati per gli anni passati, addirittura meno del 2005. E poi non si comprende la necessità di voler blindare i due accordi in uno solo, quando le questioni possono, anzi devono tenersi distinte.

Un piccolo passo in avanti è stato fatto con il superamento del vincolo 62% e 38% che condizionava la ripartizione della produttività individuale fra le aree. Non è l'unico vincolo a cadere: come abbiamo già anticipato, quella ripartizione d'ora in avanti terrà conto del diverso contenuto professionale del lavoro svolto dagli addetti nei differenti processi lavorativi indipendentemente dall'area di assegnazione e dalla qualifica rivestita.

**Questo significa che i compensi per la produttività individuale non saranno più legati al livello d'appartenenza.** Per chiudere il capitolo dedicato alla costituzione e ripartizione del Fondo 2007, facciamo notare che la spesa per il finanziamento dell'indennità di Agenzia continua a rimanere invariata di anno in anno: **vorremmo sapere dove vanno a finire i soldi delle nostre malattie che rientrano al fondo.**

2. L'individuazione del numero degli incarichi di responsabilità (capi team, coordinatori di front-office ecc.) viene definita in sede di contrattazione regionale e lo stesso accade per la definizione dell'importo della relativa indennità.

Ma non accade così invece per la concreta individuazione degli incaricati. Quindi, il tavolo negoziale delle RSU è stato privato della sua titolarità negoziale sulle questioni organizzative ma al direttore dell'ufficio locale è stata lasciata la possibilità di esercitare tutta la sua influenza di *dominus*.

Può essere questo un segnale di coerenza e di trasparenza nelle scelte organizzative?

Crediamo di no. Di più, consideriamo questo passaggio un netto punto di caduta dell'intero impianto. Da più posti di lavoro ci sono giunte segnalazioni di festeggiamenti per il raggiungimento degli obiettivi 2006, celebrati senza il coinvolgimento dei Lavoratori.

A quei pranzi e a quelle cene, i pochi invitati hanno potuto festeggiare per i brillanti risultati e forse commentare l'imminente assegnazione dei nuovi incarichi. Il vitto l'hanno pagato i direttori degli uffici locali; le indennità verranno gentilmente offerte dai Lavoratori non invitati, con il loro Fondo.

3. La scelta di non individuare numericamente il numero delle varie posizioni, ma di lasciare ad ogni regione un budget da consumare, rischia di indurre qualcuno a individuare le singole posizioni non già in funzione delle effettive necessità organizzative, ma piuttosto con un occhio al *Manuale Cencelli*, tanto caro ai politici. Si potrà ragionevolmente assistere a una lottizzazione degli incarichi? E in base a quali indicatori economici e sociali si decide quali uffici sono di prima fascia e quali di seconda?

4. I Lavoratori di terza fascia, che saranno sottoposti a un vero e proprio calvario di interpellato, valutazioni e obiettivi sfidanti, e che riusciranno a raggiungere l'ambito traguardo di un incarico di responsabilità, avranno presumibilmente diritto a una corsia preferenziale nel pagamento delle indennità.

Ciò significa che una parte consistente del loro salario accessorio verrà a consolidarsi quanto a modalità e tempi di riscossione. Non si sa ancora se ad esempio i cinquemilacento euro previsti per un coordinatore di front-office di prima fascia saranno corrisposti mensilmente o alla fine dell'anno, come una sorta di quindicesima mensilità.

Ma avranno anche diritto a una corsia preferenziale per successivi sviluppi di carriera. Già oggi, per poter essere coordinatore di un'area o di un team bisogna aver coordinato un'area o un team.

Va segnalato che l'unica distinzione in titoli ed esperienze professionali, per poter concorrere alle posizioni di capo area non dirigenziale (articolo 17) e di responsabilità (articolo 18) è

il tempo di permanenza in Agenzia: tre anni o cinque anni.

Troppo poco per non capire che al di là del nome e della retribuzione si sta costruendo un'unica categoria di quadri vice-dirigenti.

### **La prima e la seconda area, ovvero tutti gli altri**

Gli stessi vertici dell'Agenzia sottolineano oggi il fatto che il personale inquadrato nella terza fascia sia più di quello inquadrato nella seconda fascia: 53% contro 47%.

Questo è un fatto, ma questo fatto è troppo poco rispetto a ciò che doveva essere la famosa piramide rovesciata, una figura geometrica evocata parecchi anni fa per suggerire l'idea di un'amministrazione dotata di almeno il 70% del personale collocato nella fascia giuridica ed economica più alta.

**Serve più coraggio anche qui.** Negli ultimi mesi abbiamo assistito a una sarabanda di procedure, che hanno prodotto esiti inestricabili, incroci magici, rompicapo giuridici.

Qualcuno si è messo ad aspettare il pensionamento del vicino di scrivania per avere uno scatto retributivo; altri hanno dovuto risolvere il "quesito della Susi" per capire se ce l'avevano fatta o no.

Alcuni vincitori di fatto, aspettano il pronunciamento della Funzione Pubblica per poter accedere a una posizione che la graduatoria già dava loro.

**Ma i Lavoratori sono mediamente insoddisfatti.** Soprattutto quelli della seconda area.

Qualche anno fa furono bocciate delle procedure per il passaggio tra le aree, perché non si poteva fare il doppio salto (ma qualcuno oggi quel doppio salto l'ha fatto).

La famosa sentenza della Corte Costituzionale ribadiva la necessità di aprire all'esterno la partecipazione alle posizioni giuridiche interne all'amministrazione.

Però i Lavoratori dell'amministrazione finanziaria non hanno potuto partecipare ai concorsi per la terza area, in quanto banditi per soli CFL, anche se poi i CFL sono stati meritatamente premiati con la trasformazione del loro contratto.

Se anche per queste posizioni si fosse riservata una quota di posti al personale interno, oggi la piramide rovesciata sarebbe una realtà più prossima.

**Mentre per i lavoratori di terza area qualcosa si muove, sugli altri incombe una strana procedura di rilevazione delle esperienze lavorative, ai sensi dell'articolo 20 del CCNI che ha troppe zone d'ombra per meritarsi la nostra approvazione.**

Le nostre metafore sono servite ad aprire un dibattito su una procedura sulla quale l'amministrazione si ostina a non voler fare chiarezza.

I Lavoratori hanno ricevuto spesso cattiva informazione: a molti è stato detto durante i corsi di formazione e viene ancora oggi detto negli uffici che la rilevazione può essere fatta tenendo conto del lavoro svolto nell'ultimo anno.

Sappiamo che non è vero. Bandire una nuova procedura per altri passaggi dalla seconda alla terza area potrebbe essere la soluzione ai problemi dei Lavoratori, più e meglio che stornare risorse dal loro fondo per finanziare gli incarichi vice-dirigenti.

### **Questi e quelli**

Le recenti scelte organizzative adottate dall'Agenzia delle Entrate a proposito delle verifiche di grandi dimensioni e di alcune operazioni di contrasto all'evasione fiscale (Sole Luna, C.E.S.A.R.) dimostrano che è possibile ridisegnare la configurazione degli uffici, delle piante organiche, delle mansioni, senza perdere troppo tempo in incontri con le organizzazioni sindacali.

La delicatezza dei compiti affidati all'Agenzia delle Entrate e la necessità di combattere con ogni mezzo lo scandalo e l'oltraggio sociale dell'evasione fiscale richiedono mezzi snelli e tempi rapidi.

Questa esigenza non può comprimere lo spazio delle prerogative sindacali e non può ridimensionare il ruolo del sindacato a tutela dei diritti dei Lavoratori.

Ci siamo occupati della questione in modo molto accurato e abbiamo notato che le stesse direttive impartite dai vertici regionali a proposito del trattamento giuridico ed economico dei Lavoratori, vengono sistematicamente disattese dai direttori degli uffici locali, che offrono riposi compensativi quando dovrebbero assicurare ai Lavoratori lo straordinario festivo e notturno.

Non si può andare avanti così, perché questa è pura anarchia organizzativa. Recentemente, la costituzione di nuclei di verifica altamente specializzati, effettuata senza spostare apparentemente un solo Lavoratore dal suo ufficio, ha mostrato come oggi sia possibile creare dei **veri e propri uffici virtuali**, destinati a una platea ristretta e altamente qualificata di super-professionisti ai quali affidare compiti di verifica particolarmente difficili.

Che debba essere il lavoro a muoversi e non il Lavoratore, soprattutto oggi che le reti telematiche lo consentono, è un'idea che ci piace. Ma non

nascondiamoci che dietro queste dinamiche organizzative se ne nascondono altre che stanno profondamente cambiando il volto dell'Agenzia delle Entrate.

Abbiamo sacrificato la sintesi per offrire un ridotto quadro d'insieme di alcuni temi attuali. Solo questa visione panoramica aiuta a comprendere il senso delle nostre posizioni, delle nostre preoccupazioni e del profondo smarrimento che serpeggia tra i Lavoratori, nel più lontano posto di lavoro, nella più distante provincia dell'impero. Non vorremmo che tra tonni, sarti e becchini, si fosse perso di vista il senso ultimo e unico delle cose che diciamo.

### **Conclusioni e appuntamenti imminenti**

La nostra è una voce che spesso canta fuori dal coro. Può dare l'impressione di essere stonata, ma può anche darsi che sia il coro a prendere più di una stecca.

**In ogni caso le nostre analisi politiche e le nostre azioni non possono essere ridotte né a propaganda né peggio ancora a posizioni strumentali.**

Noi abbiamo una diversa visione delle cose e del mondo, soprattutto del mondo del lavoro.

Combattiamo contro i processi di smantellamento della PA anche quando vengono presentati sotto l'innocua veste di miglioramenti dell'efficienza; riconosciamo la cultura dell'azionalismo che tenta di ridurre la capacità critica dei Lavoratori e tentiamo di praticare una sana contro-informazione.

L'Agenzia delle Entrate ha scelto di essere l'avanguardia dei processi di riforma della pubblica amministrazione.

I suoi Lavoratori, che rappresentano appena l'1,6% del totale dei dipendenti pubblici hanno già sperimentato alcuni degli istituti contenuti nel memorandum sul Pubblico Impiego e sanno che non producono né modernità né efficienza.

I suoi Lavoratori hanno, unico esempio italiano, un sistema di valutazione individuale che si è installato in tutti i processi organizzativi e purtroppo anche nella testa di qualcuno.

I Lavoratori dell'Agenzia delle Entrate hanno visto assottigliarsi la schiera dei dipendenti al servizio del Fisco: sparita l'Agenzia del Demanio, finita nelle mire degli appetiti comunali l'Agenzia del Territorio, si sentono accerchiati da soggetti privati che fiutano la preda e vorrebbero sottrarre loro le competenze e le funzioni. In questo quadro,

manca un referente politico stabile. Si rincorrono le voci che preannunciano la nascita di una sola Agenzia della Fiscalità, leggera, ottenuta "snelendo" (per vie diverse) le Agenzie esistenti.

Il modello aziendale di riferimento sembra essere proprio quello che si sta costruendo nell'attuale Agenzia delle Entrate, dove, più che altrove, da tempo si sperimentano innovazioni oggi favorite dal Contratto Integrativo.

Fuori dalla realtà organizzativa, così complessa e poco rassicurante, esiste la realtà dell'opinione pubblica, formata da ondate di campagne stampa che criminalizzano i dipendenti pubblici e in special modo quelli del Fisco, fino a trasformarli in spioni e fannulloni. Grazie agli "intellettuali del lavoro", invece di discutere seriamente di come rendere efficiente la PA al servizio dello Stato Sociale, si mette in piedi una caccia alle streghe degna dei tempi più bui del *maccartismo*.

**Per questa via si può giungere presto a considerare il pubblico dipendente un peso per la collettività. Un peso del quale liberarsi.**

L'ultima Finanziaria che taglia drasticamente il salario di produttività, il memorandum sul Pubblico Impiego che discute sulla necessità di tagliare le attività definite *no core*, i contratti scaduti da quindici mesi, questi sono i nemici di tutti i Lavoratori.

Dire queste cose significa difendere e promuovere una diversa cultura del Lavoro e dei Lavoratori.

Questa promozione passa per le nostre analisi, ma passa anche per iniziative che danno visibilità alla nostra diversa visione del mondo. Non c'è visibilità senza il sostegno e l'impegno di chi la pensa come noi.

**Il prossimo 21 marzo, in occasione del NO COMMA 165 DAY** saremo in decine di città italiane, per consegnare alle Prefetture le migliaia di firme raccolte negli uffici per la modifica legislativa del comma 165.

**Il prossimo 30 marzo saremo in sciopero**, con tutti i nostri colleghi del Pubblico Impiego, con una grande manifestazione nazionale a Roma.

Vogliamo affermare la nostra diversa visione del Lavoro, accanto ai Lavoratori.