

ESTRATTO DELLA LA RELAZIONE

AL DIRETTIVO DI GRUPPO EQUITALIA

Giovedì 14 aprile 2016

Che cosa c'è nei pensieri dei nostri colleghi? Quali le preoccupazioni, le aspettative, le speranze?

Quali sono, nel ns concreto lavoro di rappresentanza, le difficoltà esterne ed interne all'ambiente di lavoro che ci limitano, oggi e per ogni possibile iniziativa, e quali, all'opposto, le possibilità che dobbiamo sfruttare al meglio?

E infine quali sono le modalità di relazione che ci consentono di essere e mantenerci in sintonia innanzitutto con gli iscritti, ma non di meno con tutte e tutti gli altri colleghi, ed al tempo stesso ci consentono un confronto produttivo con la nostra controparte?

Credo che per portare avanti il nostro lavoro dobbiamo sempre sapere rispondere a queste **tre domande**, e così anche oggi, in occasione dei lavori del Direttivo, per ragionare e valutare insieme le scelte, le iniziative, i comportamenti che dobbiamo tenere per

- continuare ad onorare quella delega che i colleghi ci hanno consegnato,
- fare sì che ce la rinnovino e, progressivamente,
- tendere ad aumentare la nostra rappresentatività.

L'attività sindacale è un lavoro estremamente complesso, e difficile, ancorché frequentemente sia frutto della spontanea disponibilità individuale di ogni rappresentante (e nel ns settore ciò avviene senza eccezioni). Un lavoro che richiede non solo **un "di più" di impegno e disponibilità, ma anche non banali capacità di analisi, di azione e di relazione**: dobbiamo sapere capire ed indicare, e costruire con gli iscritti, ma insieme anche a tutti gli altri lavoratori percorsi ed iniziative concretamente possibili per raggiungere traguardi avanzati, siano essi di conquista di diritti o semplicemente di salvaguardia di condizioni già godute.

Particolarmente nelle fasi più critiche, nelle quali vengono messi in discussione i risultati delle lotte sindacali degli anni e dei decenni precedenti risulta difficile, infatti non solo conquistare il più piccolo spazio, ma anche mantenere nel tempo diritti già acquisiti. In quelle fasi diviene indispensabile ciò che è sempre e comunque più che utile, ovvero **fare sì che le nostre controparti non possano ritenere mai che siamo soli, dei Don Chisciotte che non contano nulla**, ma reali rappresentanti della volontà della maggioranza dei lavoratori che sanno portare avanti, forti della loro condivisione progetti concreti, ambiziosi e possibili al tempo stesso.

IL contesto

Cominciamo allora la nostra analisi, seppure sinteticamente, dal contesto, perché sappiamo che **il contesto indica al tempo stesso spazi e confini, ovvero possibilità da sfruttare e limiti da valutare**, e ricordandoci che ogni iniziativa posta in essere, ogni comportamento

equivale ad un potere agito e che, particolarmente nella dinamica dell'attività sindacale (ma non solo), **non ha futuro un sindacato che non sa sfruttare gli spazi esistenti ma, al tempo stesso, non esiste un volere = potere al di là delle risorse e delle forze disponibili.**

Care compagne, cari compagni, siamo ormai da diversi anni all'interno di un percorso di grande trasformazione del nostro settore che ci ha condotto dal mondo del privato a quello del pubblico, e ci ha costretti nell'arco di un tempo brevissimo ad unificare decine e decine di trattamenti anche molto diversi fra loro, e questo nel corso di un periodo di pesante crisi economica e politica, ma non di meno democratica ed etica, che sta producendo non solo tensioni ed insoddisfazione nel nostro piccolo comparto, ma un forte restringimento dei diritti e delle condizioni dei lavoratori dipendenti in tutto il mondo del lavoro.

Con il servizio di riscossione che realizziamo rappresentiamo l'ultimo, piccolo anello di una catena che si compone di atti, fatti ed azioni che devono garantire crescenti entrate per finanziare servizi importanti per la collettività, e insieme accrescere fra i contribuenti la consapevolezza della necessità di assolvere spontaneamente ai loro doveri solidali di cittadini, rispettando la normativa fiscale. Si tratta di un servizio, quello della riscossione dei tributi, mai particolarmente amato, nel tempo, dai nostri concittadini, ma da alcuni anni è stato reso particolarmente invisibile alla collettività. E' un lavoro difficile e talvolta pericoloso, reso tale dalle sempre più diffusamente negative condizioni economiche che un lunghissimo periodo di crisi sta tutt'ora determinando, ma anche da diverse scelte di governo che, almeno negli ultimi 15 anni sono talvolta sembrate sia orientate ad indicare gli operatori del settore come i responsabili delle difficoltà e dei problemi "fiscali" dei concittadini, che mirate ad incontrare la "condivisione" di coloro che non assolvono spontaneamente ai loro doveri fiscali, piuttosto che finalizzate ad agevolare il raggiungimento degli obiettivi per cui lavoriamo tutti noi, fedeli esecutori del dettato Costituzionale al servizio dell'interesse della società nel suo insieme.

Peraltro la singolarità di tale situazione si associa ad un'altra singolarità, per la quale fra gli stati della Comunità Europea esiste **un'unica moneta, ma non una politica fiscale unica**, ed anzi una concorrenza fiscale interna scorretta e assurda. In un mondo globalizzato, quale sempre più si mostra negli anni nostri, i singoli governi hanno sempre meno potere reale, le multinazionali sono i veri centri di potere e la democrazia è sempre più "di sola facciata".

(Secondo uno studio di Gabriel Zucman dell'Università di Berkeley, le ricchezze private accumulate nei paradisi fiscali ammontano a 7 mila 600 miliardi di dollari, con una perdita per il fisco di vari paesi di 190 miliardi di dollari l'anno (75 per i paesi europei). Se a questi 190 aggiungessimo i 240 miliardi che si calcolano elusi dalle multinazionali arriveremmo a 430 miliardi di dollari che le casse sempre più povere dei nostri paesi potrebbero e dovrebbero recuperare. **Cercare di battere elusione ed evasione fiscale significa battersi per difendere il nostro modello di vita**, che è già oggi messo in discussione dall'equilibrio dei conti pubblici e dall'assenza di risorse per lo sviluppo (oltre che dalla folle e cieca violenza dei fondamentalisti e dei disperati), **legittimare il sistema fiscale**, oggi almeno nel nostro paese ridicolizzato, **ridare valore alla democrazia**, mostrando che la nostra generazione è capace di scegliere ed imporre un equilibrio tra interessi diversi per tutelare il superiore interesse generale).

Parlando di politica fiscale parliamo di risorse, e pertanto di capitali, che sono "il potere": un potere che deve e può essere governato se si ricuce la frattura, che oggi si va invece sempre più ampliando, fra rappresentati/rappresentanti, e pertanto potere politico

democratico, e controllo del capitale. Occorrono scelte di politica economica e fiscale coordinate a livello sovranazionale in modo da limitare i pesanti fenomeni dell'evasione, a livello nazionale, e dell'elusione a livello internazionale, che impoveriscono le collettività e annullano lo spazio d'azione, ovvero il potere democratico dei e nei singoli paesi. **Se l'avidità è il motore del mondo** e non viene condizionata da scelte politiche democratiche operate nell'interesse della collettività **la natura, il lavoro, l'uomo tutto diviene merce** a disposizione di chi è più forte e senza scrupoli.

Oggi noi siamo dentro questa realtà, quali operatori italiani all'interno di un servizio teoricamente indispensabile per le politiche del nostro paese, ma che non solo non viene valorizzato, bensì indebolito ed impoverito da un potere politico che strizza l'occhio a coloro che sono inadempienti nell'intento di pervenire ad una ripresa che, qualora si avviasse per quella via, penalizzerebbe gli onesti.

I lavoratori

I colleghi vivono questa realtà, e la vivono in buona parte consapevoli delle nostre specifiche difficoltà di settore (anche se, probabilmente, di quelle difficoltà ai più non ne risultano del tutto chiari l'ampiezza e lo spessore); la maggior parte dei lavoratori è anche conscia della generalità dei problemi che investono tutto il paese, ma gli uni come gli altri, chi più, chi meno consapevole, **lavorano demotivati, sfiduciati e preoccupati.**

Ci chiedono sicurezza, adeguamenti economici, riconoscimenti professionali, flessibilità.

Abbiamo una controparte che rilascia dichiarazioni con le quali prospetta a breve un orario di servizio alla cittadinanza più ampio, procedure più snelle, metodologie di pagamento più agevoli per i contribuenti: promette "il più", ma non ha ancora dimostrato di sapere organizzare il meno. Nel contempo ripete a noi che i tagli decisi per legge hanno grandemente ridotto le risorse per il personale, promette ma al momento non attua ancora il rafforzamento delle strutture del front-office da noi più volte chiesto, e con l'abusata logica di contenimento dei costi fatica anche a riconoscere appieno gli avanzamenti di carriera dovuti da tempo per contratto.

La complessa rappresentanza sindacale nel nostro settore (peraltro ridotta nel numero delle sigle dalla recente sottoscrizione del vincolo della rappresentatività del 5%) vive la debolezza di una miope impostazione purtroppo ampiamente diffusa che, lungi dal prendere veramente atto, nelle scelte concrete, delle difficoltà della fase, continua a preferire una logica di competizione fra organizzazioni, spesso ai limiti della correttezza, piuttosto che la necessaria unità di intenti.

Nella Pubblica Amministrazione l'Aran (l'Agenzia che rappresenta il Governo nelle trattative) e le OO. SS. hanno sottoscritto l'accordo quadro sui comparti di contrattazione che li riduce da 11 a quattro, costringendo a difficili accorpamenti. Definito il nuovo modello a breve potrà teoricamente partire la contrattazione di rinnovo di CCNL, bloccata come ogni dinamica economica, e come sostanzialmente il turn-over, da una serie di provvedimenti di legge ingiusti quanto illegittimi, e sbloccata lo scorso anno da una sentenza della Corte Costituzionale che ha dichiarato illegittima la prosecuzione del blocco. Ad ogni comparto corrisponderà un CCNL con proprie tabelle economiche, ma quella che potrà partire, forse presto, rischia di essere una beffa, più che una contrattazione, perché il Def non include nuovi fondi oltre ai 300 milioni già stanziati per i rinnovi contrattuali in legge di Stabilità da parte del Governo Renzi. Mettere sul piatto 300 milioni di euro da dividere tra circa 3 milioni

di dipendenti pubblici, significa prevedere al massimo 10 euro di aumento medio pro capite a fronte di oltre 6 anni di blocco delle retribuzioni. **C'è il forte rischio che il tentativo del Governo sia quello di rinviare, nei fatti, il rinnovo di un altro triennio, e prevedere nel frattempo il pagamento della sola indennità di vacanza contrattuale.**

..... Omissis.....

L'iniziativa sindacale.

Il Premio di Produttività. Dopo la sentenza della Consulta della scorsa estate, superata l'iniziale posizione negativa di controparte abbiamo avviato e concluso positivamente il confronto per il riconoscimento del Premio di produttività. Il premio, nella misura di ca. 2500 euro medi, verrà erogato con le retribuzioni di giugno e potrà godere del **regime fiscale agevolato previsto dalla legge di stabilità.**

Il premio in danaro sarà pertanto tassato con l'aliquota del 10% fino all'importo massimo di 2000 euro: la misura è a beneficio di lavoratori con reddito da lavoro dipendente fino a 50.000 euro. La medesima legge di stabilità è intervenuta ampliando le possibili modalità di utilizzo della somma del premio di produttività anche in termini di welfare: ad es. non si parla più di "asili nido", ma di "servizi di educazione ed istruzione anche in età prescolare", e l'indicazione di "colonie climatiche" viene sostituita dalla definizione più ampia di "servizi inerenti alla frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali". Come già indicato in una recente nota ai lavoratori, la problematica verrà presto approfondita nel confronto con la delegazione della Holding con la finalità di consentire ai colleghi che volessero e potessero fare quella scelta di fruire dell'agevolazione fiscale anche oltre i limiti fissati per le erogazioni in danaro.

La riorganizzazione aziendale. Nell'ultima parte dello scorso anno Equitalia ha avviato la procedura ex art 16 del CCNL preannunciando un'ulteriore fase di riorganizzazione, con la formazione di una new-co e la fusione in essa delle tre società di riscossione attualmente esistenti.

Il 13 gennaio abbiamo sottoscritto un verbale di chiusura di tale procedura che contiene garanzie per tutelare i lavoratori interessati alla riorganizzazione sia rispetto al mantenimento della sede di lavoro che rispetto alla riqualificazione professionale e ad una riallocazione lavorativa che tenga conto dell'esperienza maturata e della professionalità acquisita.

Riguardo la fusione delle attuali tre società di riscossione in una New Co, nella quale il personale confluirà senza soluzione di continuità a partire dal 1° luglio prossimo, constatato che l'azienda si era allora limitata ad una generica manifestazione di intenti e non aveva ancora fornito gli elementi per valutarne le ricadute sui lavoratori, è stato deciso di riaprire successivamente il confronto previsto dal CCNI.

Al di là dei momenti di contrattazione istituzionalmente previsti con cadenze preordinate (almeno teoricamente) come i rinnovi dei contratti - nazionale ed aziendale-, questa fase che stiamo vivendo, di continua trasformazione e riorganizzazione in atto da anni, deve vederci impegnati a verificare continuamente, giorno dopo giorno, le concrete modalità di

lavoro, le difficoltà vecchie e nuove e le esigenze che vengono vissute negli uffici, segnalare ed intervenire per pretendere il rispetto dei diritti e la salvaguardia delle condizioni di lavoro previste dalle leggi e dai contratti, ma comunque il più possibile rispondenti alle esigenze dei colleghi.

Tale lavoro è sicuramente reso sempre più difficile dalla centralizzazione delle istanze decisionali: una modalità purtroppo non solo scelta da controparte, ma anche gradita a diverse organizzazioni sindacali. Per sviluppare al meglio il nostro lavoro occorrerà cercare di costruire norme più garantiste a livello di contratto nazionale ed aziendale, ma non di meno ricorrere ad ogni possibile occasione di confronto, anche in sede locale, particolarmente avviando ovunque incontri semestrali, nella frequenza consentita dal contratto, con la finalità di pretendere con sempre maggiore precisione il rispetto delle norme e di buone condizioni di lavoro.

IL CCNL. La necessità di adeguare le tabelle economiche, rispetto ad un contratto stipulato nel 2008 è forte, così come è forte l'esigenza di adeguare una normativa che ormai in parecchie parti non rispecchia più la realtà aziendale e del settore.

Rispetto al rinnovo del CCNL dovremo lavorare intorno a diverse problematiche, a partire dalla conferma dell'area di riferimento (ABI), che in particolare, come tutti sappiamo, significa tabelle economiche più importanti che quelle della Pubblica Amministrazione, seppure meno ricche che in passato).

Rispetto al rinnovo del CCNL dobbiamo anche ricordare che l'esigenza di adeguare la normativa è condivisa dal Management aziendale, ma con obiettivi diametralmente opposti rispetto ai nostri, mentre quella di adeguare le tabelle economiche, lo sappiamo "allo sfinimento" si scontra con la riduzione delle entrate del settore derivante dal taglio degli aggi del 33% e con la più generale fortemente dichiarata scelta del Governo di complessiva "riduzione della spesa" che, al momento, nei fatti sta producendo effetti in modo particolare sui costi del lavoro. Nel 2015, infatti, lo Stato e le altre Amministrazioni Pubbliche hanno speso per i dipendenti due miliardi in meno rispetto al 2014, ed oltre tre in meno rispetto alle previsioni del Governo. Si tratta di una diminuzione di spesa che continua dal 2010, e che rispetto ai costi di quell'anno ha prodotto risparmi per quasi 11 miliardi, riducendo i costi di oltre il 6%. **Il Def dell'anno in corso, non comprendendo ulteriori stanziamenti per i contratti pubblici, conferma che sono proprio gli stipendi dei lavoratori, seppure non unicamente, la voce di costo su cui il contenimento della spesa ha inciso maggiormente.**

Entrando nel merito tecnico delle problematiche delle condizioni da trattare:

area contrattuale da tutelare (con particolare riferimento al lavoro legato alla fiscalità territoriale, da anni punto interrogativo che non consente programmazione nel settore);

orari di sportello e di lavoro (vedi le posizioni recentemente espresse dal nuovo A.D., ma anche l'esigenza dei colleghi di avere un'organizzazione del lavoro che consenta il rispetto degli orari, a partire da quello della pausa pranzo);

formazione, riconoscimenti professionali (profili professionali e percorsi di carriera – ruoli chiave -);

trattamento e condizioni di ruoli specifici (indennità a vario titolo, rimborsi spese,

riconoscimenti professionali: ufficiali di riscossione, delegati ex art. 41, personale di sportello (cassa, informazioni, maggiori rateazioni), responsabili di procedimento ;

provvedimenti disciplinari (diritti e doveri)

distacchi e garanzie, appalti (e trasparenzaanche interna) e legalità;

tutela delle condizioni di vita in relazione al lavoro ovvero conciliazione vita/lavoro (sede di lavoro – trasferimenti 8e missioni) – flessibilità...);

responsabilità e ruolo: occorre lavorare per ricostruire un legame corretto fra livello di responsabilità, funzione esercitata, inquadramento e livello economico (= chi risponde di cosa);

salute e sicurezza (tutela personale e mediatica);

adeguamento economico.

Per la predisposizione delle nostre richieste, oltre che dal dettato del CCNL in vigore e dalle concrete condizioni dei colleghi, occorrerà partire anche analizzando le comunicazioni e le circolari aziendali, numerose quanto confuse, la cui redazione è sembrata molto più funzionale ad una logica “pilatesca” che a supportare ed indirizzare l’operatività, e che hanno indubbiamente determinato cambiamenti nelle modalità di lavoro. Ciò al fine di cercare di incidere, e modificare a nostra volta, ma in meglio, tali modalità di lavoro. In questi giorni stiamo anche cercando di capire le intenzioni di controparte. Verificata la disponibilità al confronto, cosa che ci auguriamo avvenga quanto prima possibile, ci confronteremo in questa sede.

L’ accordo sulle agibilità sindacali. Nel frattempo il 12 febbraio scorso è stato siglato l’accordo che disciplina le agibilità sindacali.

Ecco, come ricorderete, i suoi punti principali:

1. l'intesa ha durata triennale;
2. occorreranno 5 iscritti per costituire una R.S.A. (quelle già costituite con meno di 5 iscritti si intenderanno decadute a partire dal 1° luglio prossimo);
3. le ore di assemblea potranno essere fruite singolarmente da ogni organizzazione sindacale in un numero massimo di 5, e unitariamente in numero di 7. Le assemblee per il personale addetto agli sportelli potranno essere proclamate in orario di sportello nel numero massimo di due unitariamente e due per ogni organizzazione sindacale;
4. la dotazione cedolare sarà di 17 ore per iscritto dal 1° luglio dell'anno in corso (in via transitoria, per il semestre in corso 21 ore, ovvero l'equivalente per 6 mesi di 21 ore annue), per il Gruppo Equitalia, a fronte del numero degli iscritti alla nostra organizzazione viene confermato un numero di distacchi pari a 8,5;

5. viene inoltre stabilito il numero dei componenti delle delegazioni a fronte di convocazioni a livello nazionale della Capogruppo o della New Co: per tali partecipanti, che saranno in franchigia per quanto riguarda la corresponsione di cedole, è previsto il rimborso delle spese di viaggio (per la classe di appartenenza della Fisac saranno 5; (4 più coordinatore/segretario nazionale);
6. le cedole saranno tutte uguali (non più verdi o viola), avranno valenza annuale e quelle eventualmente non utilizzate in corso d'anno potranno essere fruite entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Solamente per l'anno in corso, considerato il diverso regime transitorio che caratterizza il primo semestre, avremo cedole di colore diverso – giallo- per questo periodo, che potranno essere utilizzate solamente entro il 30 giugno;
7. per Riscossione Sicilia, a titolo di "distacco" viene riconosciuto un numero di ore indicato nella tabella compresa nel testo dell'accordo, ed a sua volta differenziato per classi numeriche di iscritti.
8. Come già detto, similmente a quanto concordato il 25 novembre in ABI, viene sancito il principio che, a partire dal prossimo rinnovo contrattuale, saranno ammesse alla contrattazione nazionale solamente le organizzazioni che presentino una rappresentatività superiore al 5% dei lavoratori iscritti. Questa condizione dovrebbe comportare l'esclusione dal tavolo di Snalec e di Unisind.

.....omissis.....

RLS. La trattativa per la regolamentazione dell'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza è ferma ad una richiesta sindacale unitaria di 41 referenti per la società di riscossione e di 2 per ciascuna delle altre società del Gruppo (Holding e Giustizia). Ovviamente al numero dei RLS dovrà essere ricordato un congruo numero di ore di permesso, e risorse necessarie all'esercizio del ruolo. La posizione da noi costruita tende a garantire almeno un rls ogni tre province, e comunque almeno uno per ogni regione, per quanto piccola. Al termine dell'ultimo incontro, il 31 marzo scorso, controparte ha espresso l'esigenza di una breve ulteriore riflessione, nel contempo ribadendo una disponibilità aziendale estremamente più limitata rispetto alle richieste sindacali. Una nuova data per il proseguimento della trattativa deve ancora essere concordata. Anche rispetto a questa tematica, come per il rinnovo del CCNL la delegazione aziendale sembra non avere fretta.

Previdenza. Per completare il quadro due parole rispetto alla annosa questione della previdenza di settore: nella scorsa estate per realizzare la riforma del Fondo avevamo unitariamente deciso di affiancare il percorso giudiziario a quello politico/parlamentare, cioè tentare di avviare una causa affinché la pressione che ne potrebbe derivare potesse finalmente indurre Governo e Parlamento a valutare seriamente il progetto presentato a firma congiunta da OO.SS. nazionali da Equitalia, onde garantire un beneficio a tutti i lavoratori del settore a fronte dei continui e significativi versamenti mensili.....omissis..... Nel frattempo l'esperto cui ci siamo rivolti non ha tuttavia ancora risposto positivamente alla nostra richiesta. Qualora potessimo riuscire a trovare una disponibilità ad avviare seriamente la causa ritenteremo di coinvolgere tutte le altre organizzazioni.

Riconsegnare centralità al lavoro ed al suo valore come risorsa imprescindibile per il paese, e per realizzare l'obiettivo degli Stati Uniti d'Europa è la determinazione che la nostra Confederazione ha confermato in occasione del Direttivo Nazionale del 21 marzo scorso: la nostra iniziativa non può che svilupparsi nella medesima direzione, per scelta prima ancora che per appartenenza. Continueremo a lavorare con questa stessa determinazione, tutti insieme, ricordando che la nostra unità è il nostro primo valore e cercando di costruire, trasformare e sfruttare ogni condizione od elemento come punto di forza, a partire dalla conoscenza degli ostacoli e dei limiti, che come tutti conosciamo non mancano.