



Segreterie Nazionali Agenzie Fiscali

Agenzia del Territorio ***LINEE GUIDA DELLA PIATTAFORMA PER IL 1^ CCNI***

PREMESSA

Le scriventi OO.SS. ritengono fondamentale il momento della contrattazione integrativa di Agenzia riferibile al periodo 2002-2005, in ragione della chiara necessità di dare attuazione a tutti gli istituti individuati e demandati dal CCNL delle Agenzie Fiscali, con la finalità di definirli in un'unica sessione, come previsto dall' art. 5 comma 1 del CCNL.

Le peculiarità delle attività istituzionali svolte dall'Agenzia del Territorio e quindi delle grandi professionalità presenti, necessita di concreti strumenti in grado di permettere da un lato, adeguate crescite retributive del salario accessorio per allineare la remunerazione agli elevati livelli di produttività pro capite ed alla specifica responsabilità dei compiti esercitati, dall'altro di apprezzare la crescita e lo sviluppo professionale, al fine di sostenere il rafforzamento dell'Agenzia contro ogni sua ipotesi di smantellamento.

Le scriventi propongono, di seguito, alcune linee di indirizzo che rappresentano ed individuano la posizione del sindacato confederale:

1. Relazioni Sindacali;
2. Ordinamento professionale;
3. Fondo per lo sviluppo delle risorse e della produttività;
4. Estensione dei diritti.

Inoltre, si chiede di attivare, al più presto, in riferimento agli artt. 7 e 8 del CCNL delle Agenzie Fiscali, il Comitato per le Pari Opportunità, il Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, il Collegio Arbitrale, la Commissione sulla 626, di istituire la commissione sulla qualità del lavoro e miglioramento ambientale (applicazione delle norme sulla salubrità e sicurezza, logistica degli uffici, barriere architettoniche), la commissione sui servizi sociali (servizio mense, asili nido, attività culturali e sportive, polizze sanitarie) e gli ulteriori comitati e/o Osservatori da concordare ai sensi del vigente CCNL.

Si ritiene opportuno attivare le suddette strutture anche a livello regionale.

RELAZIONI SINDACALI

A livello nazionale bisogna introdurre, tra le materie di oggetto di negoziazione, le problematiche relative al decentramento.

Non bisogna assolutamente dimenticare e né sottovalutare quest'argomento; infatti il 26 febbraio 2006 scade il DPCM di differimento temporale dei tempi di passaggio dei servizi catastali agli Enti Locali, e non possiamo assolutamente arrivare alla scadenza senza aver nel frattempo attivato tutte le iniziative affinché questo processo, previsto a tutt'oggi dal Decreto Legislativo 112, venga attuato con modalità che contemperino tale esigenza, con il pieno mantenimento della struttura organizzativa dell'Agenzia, le sue prerogative, le aspettative ed i diritti dei lavoratori.

In tale ambito, e nel quadro dell'iniziativa più generale da tempo messa in campo dalle scriventi Segreterie nazionali sia nei confronti del Vertice Politico, delle Commissioni parlamentari e degli stessi organismi rappresentativi degli Enti Locali, riteniamo importante riaffermare l'opzione di un decentramento di tipo telematico, che diffonda i servizi all'utenza, predisponendo l'accesso alla banca dati per il rilascio di visure e certificati catastali.

E' comunque necessario, all'interno delle regole negoziali, costituire un apposito Comitato che segua le varie fasi, intervenga sulle decisioni che lo riguardano a tutela del servizio, del personale dell'Agenzia e delle ricadute che tale processo può avere sul singolo cittadino.

E' inoltre opportuno riaffermare l'istituto dell'informazione preventiva e della relativa concertazione sugli obiettivi dell'Agenzia, sulla consuntivazione periodica degli stessi sulla produttività.

Bisogna dedicare una specifica parte del CCNI alle procedure per la mobilità volontaria nazionale, che deve essere finalmente prevista e regolamentata da norme certe, a regime, che permettano il dispiegarsi anche per i lavoratori dell'Agenzia del Territorio, di procedure che regolino la mobilità volontaria secondo criteri trasparenti ed oggettivi.

Nel CCNI inoltre intendiamo disciplinare e dare concreta attuazione, anche con il rinvio alle negoziazioni locali, agli istituti relativi alla banca delle ore, ed all'articolazione dell'orario di lavoro.

Bisogna introdurre nei fatti un ulteriore livello di negoziazione, quello regionale, quale articolazione del livello nazionale, per individuare e stabilire regole certe sulle materie oggetto di trattativa quali: il decentramento, la mobilità regionale, l'informazione preventiva e relativa consuntivazione, oltre ad un monitoraggio periodico sugli obiettivi della regione e dei singoli uffici, sulla carta della qualità, sulla formazione.

Su quest'ultimo aspetto riteniamo fondamentale l'attivazione di piani di formazione regionali, utili alle singole realtà lavorative (due riunioni annuali art. 6 CCNL).

Con riferimento alle riunioni sindacali esse vanno svolte nell'orario di lavoro, e sono considerate a tutti gli effetti attività di servizio da consuntivare su processi indiretti.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Il nuovo ordinamento del personale dell'Agenzia dovrà, nel rispetto degli obiettivi sanciti nel CCNL, dare concreta attuazione ai principi di valorizzazione delle professionalità e di sviluppo delle risorse umane.

La ripartizione della dotazione organica dovrà registrare i profondi cambiamenti organizzativi e funzionali dell'Agenzia, andando ad incrementare la consistenza della terza area, che dovrà dunque, essere pari a circa il 70% dell'organico complessivo.

In applicazione dell'art. 100 comma 2 del CCNL riteniamo inoltre prioritario lo svuotamento del personale attualmente ancora inquadrato nell'area A.

Inoltre le scriventi con riferimento alla riduzione dei profili professionali descritti negli articoli 17 e 18 del CCNL Agenzie, orientano la propria azione nella direzione di prevedere pochi profili per ciascuna area, ivi compresi quelli riferiti all'espletamento di funzioni per le quali occorrono specifiche abilitazioni professionali.

A tal fine riteniamo utile ragionare sull'individuazione di due macro attività:

- Gestionale (mestieri con competenze delle aree amministrativa, economico-contabile, informatica ...)
- Specialistica (mestieri con competenze nelle aree tecnica, giuridica ...).

In tale quadro bisognerà individuare le competenze e i mestieri tipici dell'Agenzia, che tengano conto dei macro processi ed ad essi legare le figure professionali.

Ciò premesso, e nelle more del confronto per l'individuazione di tale percorso, le scriventi propongono da subito che la collocazione del personale all'interno delle aree dell'attuale ordinamento professionale preveda una progressione generalizzata ed uno sviluppo verso le fasce retributive superiori.

Ciò comporta una programmazione biennale della fase di ricollocazione e, dunque, una specifica individuazione dei costi e degli accantonamenti economici.

Resta comunque confermata la necessità che l'Agenzia concluda al più presto le procedure già bandite ai sensi del Contratto integrativo dell'ex Ministero delle Finanze, ed in fase di svolgimento, per non vanificare un percorso iniziato, che con questo integrativo di Agenzia deve trovare un momento compiuto, organico e complessivo di riconoscimento professionale per il personale dell'Agenzia del Territorio.

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE E DELLA PRODUTTIVITA'

Preliminarmente le scriventi vogliono affermare che il confronto sulla quantificazione e ripartizione del fondo, dovrà, come peraltro previsto dal CCNL, vedere riconosciute le somme spettanti per effetto del raggiungimento degli obiettivi di Convenzione, in particolare quelle sulla determinazione della quota incentivante di Agenzia e delle altre spettanti a seguito dell'applicazione

degli istituti normativi (comma 193, comma 165, new business).

Questo per consentire alle parti, nella fase di confronto e di merito, di poter affrontare e definire anche costi e copertura economica di tutti gli istituti e quindi anche dei passaggi tra le aree, l'indennità di trasferimento, i buoni pasto, etc.

Nel merito le scriventi ritengono che l'ammontare complessivo del fondo, una volta depurato dai costi per le procedure di passaggio all'interno delle aree, debba essere annualmente suddiviso secondo le seguenti quote:

- Indennità di professionalità;
- Produttività e qualità;
- Budget d'ufficio.

Dopo l'operazione di rivalutazione e perequazione attuata con il CCNL attraverso l'istituzione della indennità di Agenzia e la conseguente stabilizzazione in busta paga di quella parte di risorse che già venivano erogate in forme stabili e continuative è necessario, a nostro giudizio, riprendere la strategia già adottata a suo tempo in difesa del potere di acquisto dei salari, di accantonamento di risorse che remunerino il raggiungimento degli obiettivi di convenzione dell'Agenzia con forme di retribuzione collettiva, in previsione di una nuova fase di stabilizzazione da attuare con il rinnovo del biennio economico 2004-2005 del CCNL.

Con riferimento alla produttività vanno individuate soglie minime, che permettano l'erogazione della stessa, la quale cresce con il crescere della percentuale della produttività.

Individuare un sistema certo per il calcolo della stessa e tempi certi per l'erogazione con consuntivazione e pagamento entro l'anno di effettuazione della prestazione.

Rispetto al budget d'Ufficio c'è la necessità di una revisione del sistema indennitario e di rendere protagonisti le RSU e le OO.SS. territoriali della contrattazione.

A livello nazionale vanno individuate soltanto la modalità di ripartizione del budget per ogni Ufficio Provinciale e definite di conseguenza solo alcune tipologie (posizione e responsabilità, maneggio denaro, front-office) per poi lasciare alla contrattazione locale (livello regionale e di posto di lavoro), la ripartizione in base alla propria organizzazione interna.

Inoltre, chiediamo che la costituzione del fondo debba avvenire entro i primi mesi dell'anno, massimo marzo. Infatti le voci fisse che lo compongono già sono conosciute all'inizio dell'anno e presuntivamente, anche se sono soggette a variazione durante i primi sei mesi dell'anno, quelle variabili.

Per di più dal confronto sulla convenzione si può conoscere la quota incentivante. La costituzione e la relativa ripartizione permette agli uffici locali di contrattare l'organizzazione e la distribuzione del salario accessorio all'inizio dell'anno.

Un altro sforzo da compiere è di stabilire tempi certi di erogazione e arrivare ad una contrattazione e relativa erogazione a regime.

BUONI PASTO – TRATTAMENTO DI MISSIONE

L'aumento costante del costo della vita fa sì che l'attuale valore dei buoni pasto, fissato nel CCNL, non possa più ritenersi adeguato, se mai lo è stato, alle necessità dei lavoratori.

Proponiamo pertanto all'Agenzia, in coerenza con gli obiettivi precedentemente esposti, una consistente integrazione degli attuali valori economici da attuarsi con risorse fresche che andranno reperite nel bilancio dell'Ente.

Và nel contempo garantita la piena spendibilità dei buoni pasto e, laddove questo obiettivo non possa essere raggiunto, chiedere in alternativa il pagamento di una indennità sostitutiva di mensa.

Ulteriori analoghe iniziative andranno intraprese per quanto riguarda i trattamenti di missione e la stipula di una polizza assicurativa per responsabilità professionali.

FORMAZIONE

La formazione non deve essere più un elemento di elite, solo per pochi.

Chiediamo che la stessa diventi un elemento di carattere permanente e continuativo per tutti i lavoratori, in modo che ne elevi la professionalità, contribuisca ad una polifunzionalità degli stessi e migliori la qualità dei servizi che eroga l'Agenzia.

NORMATIVA

Il CCNI dovrà prevedere l'estensione per i lavoratori a tempo determinato e con contratti di formazione lavoro di tutti i diritti di cui gode il personale a tempo indeterminato, tra i quali il diritto allo studio (150 ore) e l'utilizzo dei permessi retribuiti.

In conclusione, pur essendo la materia non direttamente negoziabile in sede di CCNI, ma legata ad ambiti normativi ed istituzionali, riaffermiamo i valori della vertenza già attivata da tempo dalle Segreterie nazionali FP CGIL, CISL FPS e UIL PA per l'immediata stabilizzazione del rapporto di lavoro degli LTD all'interno dell'Agenzia del Territorio, come obiettivo fondamentale per riconoscere a questi lavoratori, che in questi anni tanto hanno dato al miglior funzionamento dell'Agenzia, il giusto riconoscimento del loro impegno e della loro professionalità.

Per sempre maggiori diritti, dignità lavorativa, ed eguaglianza professionale.