



## **Chiediamo garanzie per il salario accessorio ma ci proponiamo di ridimensionare gli apprendisti**

Aperto l'incontro sindacale convocato per il pomeriggio di mercoledì 8 aprile u.s. l'Agenzia ha rappresentato come –per il primo anno- sussistano delle criticità economiche.

La Direzione, pur non entrando nel merito delle voci attive e passive, ha fatto intendere la necessità di integrare le voci di entrata mediante convenzioni/accordi con altri Enti e Amministrazioni ponendo, al tempo stesso, una maggiore attenzione alle voci di uscita al fine di limitare nel tempo il perdurare delle criticità.

Una prima riflessione spinge questa Sigla a rilevare come l'Agenzia, non presentando dati certi, confermi la tesi secondo la quale nel predisporre impegni finanziari di medio termine non ci sia stata l'attenta valutazione della variabile "diminuzione dei corrispettivi statali" nella predisposizione dei budget annuali e triennali.

Si è approfittato del blocco stipendiale a carico del personale non dirigente per mantenere l'equilibrio nel saldo di bilancio. Non sembrano esserci stati interventi strutturali su altre voci di spesa per conciliare il prossimo sblocco della contrattazione economica con il ridimensionamento dei fondi dell'Agenzia ed è stato sufficiente l'ulteriore – seppur lieve, in questo caso- diminuzione del capitolo del bilancio statale 3901 avvenuto nel 2014 per parlare di criticità finanziarie.

Nel dicembre del 2013 il Collegio dei Revisori nella relazione al bilancio previsionale 2014 formulò l'invito rivolto all'Agenzia ad ***“adottare una sana e prudente gestione e ad introdurre (ove possibile) misure di efficientamento dei costi fermo restando il livello qualitativo del servizio reso”*** riportando, inoltre, i chiarimenti dell'Ente riguardo ai ***“margini di manovrabilità della spesa (presenza di spese rimodulabili, comprimibili) che vi sarebbero rispetto al budget previsionale”*** finalizzati ***“a compensare eventuali futuri minori ricavi derivanti dalla Convenzione siglata con il Ministero”***.

Quali sono le spese ***“rimodulabili, comprimibili”*** tali da compensare i minori ricavi?

L'Ente ha proposto alle OO.SS. –per compensare la diminuzione dei corrispettivi pubblici- una riformulazione dell'accordo sindacale che ha consentito assunzioni mediante i **contratti di apprendistato**, contenente la riduzione dal 50% al 20% della soglia minima di assorbimento in organico dei colleghi che stanno maturando questa esperienza lavorativa in Agenzia.

Attendiamo di leggere la proposta aziendale ma, in caso di conferma del ridimensionamento degli organici, l'Agenzia non potrà che trovare la netta contrarietà della FP CGIL, atteso che nel predisporre il piano assunzionale per i 40 apprendisti l'Amministrazione doveva necessariamente prendere in considerazione, tra le variabili finanziarie, l'aumento della massa salariale e la possibile diminuzione negli anni dei trasferimenti economici ministeriali.

C'è il convincimento da parte di questa Organizzazione che dopo anni di sacrifici da parte dei lavoratori c.d. "livellati" sia giunto il momento **di intervenire sui costi diretti e indiretti per il personale dirigente.**

L'Agenzia, prima di proporre ulteriori interventi a carico dei lavoratori "livellati", dovrà in primo luogo illustrare la necessità di un rapporto dirigenti/addetti tra i più elevati e fare chiarezza su quanto la quota di personale dirigenziale incida nelle voci in uscita del bilancio dell'Ente.

Solo dopo aver compreso la necessità operativa di tale rapporto e chiariti i costi connessi si potranno affrontare serenamente altre discussioni afferenti il costo del lavoro: non è un concetto sconosciuto che anche le spese dirigenziali gravino sulle voci passive e non soltanto gli scatti di anzianità, gli straordinari e i rinnovi contrattuali del personale non dirigente!

Per sostenere le rivendicazioni sindacali –per la prima volta nella storia dell'Agenzia– non esiteremo a promuovere **forme di mobilitazione del personale** nel momento in cui, senza un percorso di profonda condivisione con le OO.SS. in tema di trasparenza nei costi, l'Agenzia non dovesse mettere a disposizione le risorse necessarie a garantire l'attuale livello di salario accessorio (produttività e somme sostitutive del "comma 165") e un rinnovo contrattuale che possa consentire un congruo recupero del potere d'acquisto degli stipendi perso negli ultimi anni.

-----0-----

Nel prossimo incontro sindacale riattiveremo la discussione su alcune proposte presentate dalla parte sindacale. Tematiche sulle quali, come la costituzione della **Commissione Unica di Garanzia contro la Discriminazione e il Mobbing**, la FP CGIL aveva presentato una propria proposta (ne alleghiamo copia) e, stando agli argomenti anticipati per le vie brevi, delle proposte di rimodulazione dell'**orario di lavoro** in Agenzia e per il **part-time**.

La FP CGIL presenterà nuovamente la proposta di istituire **un secondo profilo orario** ad adesione facoltativa con i due rientri pomeridiani.

Non ci stancheremo di ripetere che la proposta permetterebbe di lasciare inalterato il livello stipendiale -perché non si prevede una diminuzione delle ore lavorate- consentendo al tempo stesso una maggiore possibilità di conciliare i tempi di lavoro con quelli personali. L'Agenzia come già fatto in altre occasioni potrebbe rispondere alla proposta sindacale con l'attivazione di un part-time all'80%.

La priorità deve essere la **salvaguardia dei livelli stipendiali** e delle ore lavorabili mensilmente ed è per questa ragione che come FP CGIL riteniamo utile ma non risolutivo della difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e lavorativi il solo istituto del part-time.

Usare la proposta di una nuova formulazione del p.t. per chiudere la discussione su un nuovo profilo orario alternativo a quello esistente e ad adesione volontaria è una proposta che la FP CGIL non può assecondare.

Rilanceremo, inoltre, l'iniziativa sindacale per **contrattare nei posti di lavoro** oltre che l'articolazione dell'orario di lavoro e la flessibilità oraria anche la fruizione dei **congedi parentali ad ore**, i criteri di erogazione per gli **incentivi legati a particolari mansioni di responsabilità** (a titolo esemplificativo ma non esaustivo i RUP per gli acquisti e per il sistema di tracciabilità dei rifiuti) e per l'**erogazione del salario accessorio** con l'obiettivo di tarare tutti questi temi sulla specifica realtà territoriale.

Roma, 24 aprile 2014

La Delegazione Nazionale Trattante  
FP CGIL  
Daniele Gamberini

Il Coordinatore Agenzie Fiscali  
FP CGIL  
Luciano Boldorini