

Confronto a pieno ritmo

Equitalia: un fisco equo e più equità per i lavoratori

In un mondo che cambia, anche gli esattoriali cambiano il loro mondo

di **Pierluigi Pratola** - Responsabile Coordinamento nazionale Esattoriali FABI

Nella foto
Pierluigi Pratola, Coordinatore
dell'Esecutivo nazionale Esattoriali FABI.

Il settore della riscossione ha vissuto i primi sette mesi di questo 2008 in maniera molto intensa.

La tenace attività sindacale svolta dalla FABI ha portato, il 28 febbraio 2008, alla sottoscrizione del "Protocollo Identificativo del Settore della Riscossione" col quale è stata sancita l'appartenenza contrattualistica al settore credito e definita la controparte contrattuale (N.d.R.: Equitalia Spa e Riscossione Sicilia SpA). Il "Protocollo" è la cornice in cui è stato elaborato il 1° CCNL post-riforma, siglato a tempo di record il 9 aprile 2008. Dopo la firma del contratto, però, le relazioni sindacali hanno subito un deterioramento conseguente ad un'inspiegabile ed inaccettabile rigidità della controparte, sfociata nella proclamazione da parte delle OO.SS. dello stato di agitazione, con la conseguente interruzione delle relazioni sindacali a tutti i livelli. Solo dopo l'incontro con l'Amministratore Delegato di Equitalia, dr. Attilio Befera, sono ripresi gli incontri che hanno portato, il 30 luglio u.s., alla firma dell'accordo per garantire ai 9.000 dipendenti (e familiari) del settore una polizza sanitaria di categoria, con costi a totale carico di Equitalia SpA.

L'attività sindacale, dopo la pausa estiva, è ripresa a pieno ritmo. Tanti argomenti sono ancora sul tappeto, sia a livello locale sia a livello nazionale. Prosegue, infatti – ed è, anzi, in forte accelerazione – il processo di regionalizzazione delle aziende del gruppo che dovranno

interfacciarsi con le Direzioni regionali delle Entrate e con i 20 Comandi regionali della Guardia di Finanza. La "geografia societaria" vedeva una situazione di partenza alquanto complessa, con alcuni macro concessionari, in origine gestiti dai grandi gruppi bancari italiani, presenti in diverse province a macchia di leopardo: Equitalia Polis (ex Gruppo Sanpaolo IMI) raggruppava le città di Napoli, Caserta, Genova, Bologna, Gorizia, Padova, Venezia, Rovigo e Prato. Equitalia Nomos (ex Gruppo Unicredit) era presente a Torino, Modena, Verona, Vicenza, Mantova, Treviso, Pordenone, Trieste, Belluno, Trento e Aosta. E.Tr. SpA (ex Gruppo Intesa) controllava l'intera Calabria (ex Carical), le province di Bari e Brindisi e, mediante Esatri SpA, le piazze di Milano, Monza, Brescia, Varese, Pavia e Lodi. Ulteriore, ma non ultima, Gerit SpA (ex Monte dei Paschi di Siena), che era concessionaria per Roma, Livorno, Siena, Grosseto, Latina e L'Aquila. In quest'ultimo anno, sono state tante le province interessate da scorpori e fusioni per incorporazione: Alessandria e Cuneo, Bergamo, Como, Lecco e Sondrio, (Cremona entro l'anno), Trento, Gorizia, Reggio Emilia e Piacenza, Ravenna, La Spezia e Genova, Prato, Rieti, Benevento e Potenza sono solo un esempio che dà l'idea del grande processo di ristrutturazione societaria che vede coinvolte le nostre Rappresentanze aziendali e i Sindacati provinciali insieme alla Segreteria nazionale della FABI. Al termine del 2008 si dovrebbe determinare, verosimilmente, la presenza di sole 19 società, con conseguente maggiore centralità decisionale della Holding Equitalia SpA.

Il sindacato, in questa fase, è impegnato a salvaguardare le normative di maggior favore presenti aziendalmente, pur proseguendo la faticosa opera di armonizzazione, sia in fase di fusione delle società, sia in quella di rinnovo dei contratti integrativi aziendali. Proprio sul trinomio fusioni, armonizzazione e contrattazione integrativa aziendale si è aperto un grande dibattito interno al sindacato, rispetto alle linee guida da seguire. La questione è ancora aperta, ma sembra che stia prevalendo la linea della FABI per armonizzare i contratti

verso l'alto, e cioè verso quelli vigenti nei quattro grandi gruppi concessionari e che oggi potremmo definire macro concessionari regionali.

PIANO INDUSTRIALE EQUITALIA

Sul fronte nazionale, restano da definire e regolamentare altri temi di fondamentale interesse per il futuro di questa nuova azienda. Vediamoli in rapida sintesi. L'allungamento di un anno del piano industriale di Equitalia Servizi SpA (ex CNC) rispetto al piano industriale di Equitalia SpA (2007-2009) ha implicato lo spostamento, a livello aziendale, dei termini per l'utilizzo del fondo esuberi, prevedendo l'accesso anche per i lavoratori che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2009, con accesso alle prestazioni alla prima finestra utile del 2010. Questa variazione è avvenuta in deroga all'accordo quadro nazionale del 18 ottobre 2007, che andrà quindi modificato. È di tutta evidenza che la modifica dovrà avvenire in logica coerenza con una verifica e modifica del piano industriale esistente, che dovrà essere aggiornato anche alla luce delle nuove iniziative aziendali (ad esempio, costituzione di Equitalia Giustizia per il recupero crediti delle spese di giustizia e, successivamente, per la notifica degli atti giudiziari) ed alle nuove norme fiscali (N.d.R.: abrogazione dell'ICI sulla prima casa).

È in questa fase che risulterà davvero pregnante l'impegno verbale dell'Amministratore Delegato ad incontri periodici di natura informativa, ipotizzati con cadenza bimestrale, "sia con riferimento alla progressiva realizzazione del piano industriale che alle decisioni del Consiglio di Amministrazione di Equitalia, aventi ricadute sull'organizzazione del lavoro e sui lavoratori".

CONTRATTO DIRIGENTI

In questo contesto, dopo la sottoscrizione nel settore credito (ABI e BCC) del contratto dei dirigenti, è più che mai urgente l'avvio e la conclusione in tempi

rapidi del CCNL dei dirigenti esattoriali. Analogamente, anche per il contratto di lavoro delle aree professionali, urge la stesura dell'articolato che, nel momento in cui andiamo in stampa, non è ancora avviata.

SISTEMA INCENTIVANTE

Restando sui temi contrattuali da affrontare, ricordiamo la pressante richiesta delle nostre rappresentanze sindacali per l'esame del sistema incentivante che, avviato in parecchie aziende – ma non in tutte – andrà ad incidere sul costo del personale. Compito del sindacato sarà quello di eliminare il forte divario e le sperequazioni tra le aree e la dirigenza, ma soprattutto di trasformare questa liberalità, il cui "montepremi" è gestito dalle aziende, in un sistema condiviso e partecipativo che premi realmente l'impegno dei lavoratori. Da un primo esame fatto dalle nostre rappresentanze aziendali, lascia forti perplessità la condizione sospensiva all'erogazione decisa dalla Holding e denominata "cancello di gruppo", ossia il raggiungimento, del sistema nel suo complesso, di un obiettivo di gruppo (nazionale). In una realtà disomogenea, in pieno riassetto come abbiamo visto – e, quindi, non ancora completamente a regime – il rischio di non raggiungere questo obiettivo gruppo per cause strutturali è forte, e le ricadute sarebbero esclusivamente sui lavoratori, che tanto stanno dando a queste aziende e al paese per un fisco più giusto.

POLIZZA SANITARIA

La grande opera di armonizzazione dei trattamenti del personale di quelle che solo 2 anni fa erano 39 società esattoriali, passa per un grande risultato: la copertura sanitaria di gruppo. Con la sottoscrizione dell'accordo per gli 8.500 lavoratori, cui si aggiungono i familiari e i colleghi esodati e i pensionati fino a 75 anni, il successo raggiunto va però completato! All'accordo seguirà ora un bando di gara europea, che as-

segnerà il contratto alla compagnia che offrirà, a parità di premio (totalmente a carico aziendale), maggiori prestazioni in ordine prioritario nelle cure dentarie, nelle visite mediche specialistiche, nella diagnostica strumentale, nella capillarità della rete in convenzione. Ci siamo impegnati pubblicamente a vigilare sull'applicazione di questi principi, ma il vero chiodo fisso della FABI è la costituzione della Cassa Mutua di categoria. Non solo, quindi, un contenitore fiscale, ma un organismo paritetico con fini mutualistici, con il quale i rappresentanti dei lavoratori potranno amministrare e gestire l'assistenza sanitaria.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Sarà il tema caldo dell'inverno. Dopo la sottoscrizione del verbale di accordo del 4 aprile 2007, che conferma l'iscrizione dei neoassunti in Equitalia al Fondo Nazionale di Previdenza Esattoriale, a riconferma della volontà aziendale di perseguire l'obiettivo della trasformazione del Fondo (l'INPS voleva chiuderlo, incamerando gli avanzi patrimoniali), e dopo l'incontro dell'11 dicembre scorso al Ministero del Lavoro, alla presenza del Ministro dell'Economia, dell'INPS e di controparte (Equita-

lia SpA e Riscossione Sicilia SpA), al termine del quale in un protocollo è stato sancito, tra l'altro, il riconoscimento dell'anzianità contributiva, dopo la caduta del governo Prodi e l'avvio del nuovo governo, i tempi sono più che maturi per cambiare, entro il 2008, una legge del 1958.

In breve: i lavoratori esattoriali, pur versando la cospicua contribuzione mensile del 5,50% per la pensione integrativa, per un perverso meccanismo di calcolo, non ricevono dall'INPS – che incassa i versamenti – alcuna pensione. Pochi sanno, poi, che gli esattoriali sono gli unici lavoratori in Italia a non

poter disporre del TFR – anch'esso accantonato presso l'INPS – per la costituzione del cosiddetto 2° pilastro pensionistico.

Questa battaglia fa parte della storia lavorativa di ciascun esattoriale sin dalla sua assunzione: vorremmo che diventasse solo un ricordo quando andremo in pensione! Ora la categoria rivendica il giusto diritto alla previdenza complementare di settore e chiede, per mezzo del sindacato, parità di trattamento rispetto alle altre lavoratrici e lavoratori italiani, e – soprattutto – condizioni di equità per i lavoratori di Riscossione Sicilia e di Equitalia.

ATTUALITÀ

Rapporto sul Mercato del Lavoro 2007

Il Cnel ha presentato l'annuale Rapporto sul Mercato del Lavoro in Italia per il 2007 – Nel 2008 previsto un ristagno dell'occupazione, l'eventuale incremento sarà merito degli immigrati

Tra i grandi fenomeni che hanno caratterizzato il mercato del lavoro italiano nel corso degli ultimi anni, vi è l'afflusso di immigrati. Si tratta di figure professionali che svolgono mansioni che gli italiani non desiderano più compiere.

Guardando alla scomposizione secondo i gruppi professionali, si evidenzia come gli immigrati svolgano lavori meno qualificati. Per l'Italia, la scelta dell'integrazione degli immigrati nel mondo del lavoro è una strada obbligata, anche per una fase demograficamente avversa.

La debole crescita dell'offerta di lavoro, nel corso degli ultimi anni, si è confrontata con una domanda di lavoro vivace, e questo ha portato ad un significativo abbattimento della disoccupazione. L'aumento della domanda di lavoro non è stato però uniforme, né sotto il profilo settoriale (incrementi nei servizi privati e nell'edilizia), né tanto meno sotto quello territoriale (crescita concentrata al Nord).

La stagnazione della produttività totale dei fattori frena la crescita. Essa costituisce l'evidenza di un sistema economico che ha difficoltà ad espandersi e a difendere la propria posizione competitiva. Conta anche l'adattamento al nuovo ambiente competitivo indotto dalla globalizzazione, e questo potrebbe avere penalizzato la piccola impresa negli ultimi anni; non è

un caso che stia aumentando il contributo delle imprese medio-grandi alla crescita dell'occupazione.

La crescita occupazionale nel corso degli ultimi anni ha favorito la riduzione del tasso di disoccupazione, portandolo nel 2007 su valori pari a circa la metà rispetto ai massimi raggiunti intorno alla metà degli anni novanta, ma la percezione del miglioramento delle condizioni occupazionali è ancora scarsa, come evidenziato dalle indagini congiunturali. La creazione di nuovi posti ha mantenuto profonde divergenze a livello territoriale: i tassi di occupazione sono convergenti fra le regioni del Nord, mentre il Mezzogiorno non riesce ridurre le distanze.

Un aspetto decisamente negativo è rappresentato dal peggioramento della congiuntura economica. Con il Pil che crescerà solo di qualche decimo di punto percentuale nel 2008, non si può certo sperare che il mercato del lavoro, da solo, faccia ulteriori "miracoli". Ed è quasi opportuno che non li faccia, perché se dovesse aumentare ancora l'occupazione, vorrebbe dire che la produttività del lavoro precipiterebbe ulteriormente verso livelli ancora più bassi, mettendo ulteriormente a repentaglio il grado di competitività del paese.

Ma l'occupazione non aumenterà, o per lo meno, non certamente ai ritmi del passato. È probabile invece un suo ristagno, come

stanno ad indicare le sempre più frequenti notizie di aziende in crisi che ricorrono alla Cassa Integrazione. Scomponendo la crescita occupazionale secondo alcune caratteristiche, si trovano riscontri di tendenze in atto già da alcuni anni: la crescita dei posti è più concentrata nella componente femminile ed è caratterizzata da un'elevata incidenza del part-time.

Nel 2007, la crescita investe prevalentemente posizioni a tempo indeterminato, mentre si riduce decisamente, rispetto agli anni precedenti, l'apporto dei contratti a termine.

Gli approfondimenti sulle caratteristiche del mercato del lavoro hanno messo, poi, in luce diversi aspetti. Vale qui la pena di richiamarne almeno due: l'analisi della diffusione degli straordinari e i comportamenti dei lavoratori a termine (un quarto dei lavoratori a termine passa da un anno all'altro allo status di lavoratore a tempo indeterminato). Una delle tendenze è l'evoluzione della popolazione in età lavorativa. Lo stock di italiani in età di lavoro ha, difatti, iniziato una parabola decrescente indotta



da un tasso di natalità che, da tempo, risulta insufficiente per garantire il ricambio generazionale. Si espande l'offerta di lavoro – anche se di poco – grazie agli arrivi e alle regolarizzazioni dei cittadini stranieri. Non aumenta, invece, il tasso di attività, anche per effetto della struttura demografica stessa.

Occorre anche che le politiche sostengano l'incremento del tasso di occupazione, e questo non può accadere che per la componente femminile della forza lavoro, che in Italia ha la più bassa presenza nel mondo del lavoro fra tutti i paesi dell'Ue-25. Una maggiore diffusione del part-time aiuterebbe, ma contano anche servizi all'altezza, come quelli a sostegno delle madri che lavorano.