



By: [Andrew Magill](#) - [CC BY 2.0](#)

Il giorno 12 ottobre 2015 si è tenuta la riunione del Coordinamento Esattoriali FISAC del Veneto per discutere sui numerosi temi che dal livello nazionale alla più diretta quotidianità costituiscono gli argomenti del nostro agire. In questa occasione ci si è scambiati notizie sui rispettivi territori e si è pensato ad individuare le problematiche più urgenti e gli interventi da attuare. Il fil rouge che ha attraversato tutta la discussione è stata la necessità di agire in modo più incisivo sulle questioni. Ecco, in un breve e non esaustivo resoconto, le questioni trattate.

Delega fiscale e contrattazione aziendale

Si è discusso sopra al Decreto Legislativo 24.09.2015 n. 159 con particolare riferimento ai contenuti dell'articolo 9 (riduzione dell'aggio) non solo a livello generale, ma anche rispetto a come il calo delle entrate di Equitalia avrà ricadute, anche pesanti, sugli argomenti che verranno affrontati in Holding e presso le singole aziende nei prossimi giorni e mesi (VAP, protocollo Agibilità Sindacali, CCNL, Accordo RLS). Già le dichiarazioni di Pinzarrone apprese all'indomani dell'incontro tenutosi presso Capogruppo in data 6 ottobre vanno in questa direzione. E' necessario coinvolgere e informare in modo preciso le Lavoratrici e i Lavoratori e alla fase delicata che ci attende.

Sistema incentivante e assenteismo

A livello aziendale il Coordinamento esprime forte preoccupazione per alcuni aspetti legati alla presentazione degli obiettivi legati al sistema incentivante. Il Coordinamento pur consapevole della caratteristica di "contrattazione debole" che assume il confronto sull'MBO (infatti l'azienda non ha obblighi se non quello di illustrarlo) , ritiene che ci si debba opporre alla volontà aziendale di utilizzare tra gli obiettivi quello di "abbattere" una parte del monte ore complessivo di assenteismo avente per causa la malattia. L'eventuale fenomeno di forme di assenteismo "mendace" deve essere oggetto di una policy aziendale e non di un obiettivo legato al pagamento di un premio in denaro per le ovvie distorsioni che ciò rischia di comportare.

Esami diagnostici e visite specialistiche

Sostanzialmente tutti i territori segnalano un inasprimento e un irrigidimento delle funzioni aziendali in merito alla concessione dei permessi previsti dal CIA per esami diagnostici e visite specialistiche. Ci viene riferito come sempre più spesso tali permessi vengono negati con motivi futili e cangianti a seconda dei territori e degli interlocutori e in più casi risulta che vengano richiesti, anche in forma scritta, i dettagli della patologia oggetto dell'approfondimento medico. Se queste segnalazioni fossero confermate sarebbero di una gravità straordinaria. E' necessario verificare ed eventualmente agire per ripristinare con sollecitudine il rispetto delle norme contrattuali e di legge e individuare i responsabili.

Quotidianità e centri decisionali

I problemi legati al quotidiano sono percepiti con grande disagio e talvolta vissuti come veri aspetti drammatici dell'esperienza lavorativa più di quanto non lo siano le questioni inerenti le materie di più ampio respiro. Emerge la difficoltà di interloquire con l'Azienda: i centri decisionali per quasi ogni argomento sono

ormai in capo alla direzione di Milano se non alla Holding. A livello provinciale e regionale è sempre più complicato individuare una controparte: i responsabili ai vari livelli non possono e non vogliono assumere decisioni. Bisogna esercitare con la massima attenzione il presidio del territorio e utilizzare lo scambio di informazioni in un collettore che affronti le soluzioni ai livelli adeguati nonostante la difficoltà ad individuarli (regione/azienda/holding). E' inoltre indispensabile avviare un tavolo intersindacale unitario veneto per raggiungere la massa critica che ci permetta di essere più incisivi nel reclamare un confronto, e la conseguente ricerca di soluzioni, a livello territoriale. L'unità non solo formale con le altre organizzazioni sindacali è un valore, e siamo convinti che questa sia una valutazione condivisa da molti. Bisogna agire.

Clima aziendale e organizzazione del lavoro

L'ambiente lavorativo ha subito e continua a subire un continuo peggioramento in termini di vivibilità. Riteniamo che la gestione del personale in molti casi non sia all'altezza. Ciò perdura da anni e la situazione sta rapidamente degenerando. Continua la situazione di difficile vivibilità al front office così come la politica aziendale che non produce un vero piano di rotazioni del personale giungendo financo in alcune realtà a trasferire a mansioni diverse i pochi che preferiscono il rapporto col pubblico. Mancano gli adeguati percorsi formativi per chi ambia mansione così come adeguato materiale aziendale relativo all'operatività per alcune U.O.

Jobs Act: una riflessione

In merito alla variazione della legge 300/70 e alle implicazioni politiche in essa contenute, è importante avviare una riflessione per rendere consapevole la categoria delle novità che ci troveremo ad affrontare. Molti aspetti sono da chiarire, ma il mutato quadro generale a livello politico, giuridico e giurisprudenziale, impone grande cautela. Confidiamo a breve di organizzare una campagna assembleare per affrontare insieme queste ed altre questioni.

Mestre, 16 ottobre 2015

Coordinamento Esattoriali Veneto

Fisac/CGIL Equitalia Nord

[scarica volantino](#)