



InfoUILCA

UIL credito, esattorie e assicurazioni Lombardia



Alta tensione

Anche in Lombardia sempre più tesi i rapporti tra i lavoratori bancari, assicurativi ed esattoriali con le controparti datoriali dei tre comparti

2 Editoriale: Per un Contratto innovativo

3 Per un credito che guarda al futuro

La Piattaforma di rinnovo del Contratto Nazionale chiede nuova occupazione stabile e un modello basato su principi di Responsabilità Sociale d'Impresa

4 Una piattaforma ad ampio raggio

Approfondiamo alcuni degli aspetti normativi più rilevanti nell'ambito delle rivendicazioni sindacali per il rinnovo del Contratto del credito

5-6 Le incertezze nel mondo assicurativo

Riprendono le trattative con Ania per il rinnovo del Contratto Nazionale, mentre nel mondo delle Agenzie in gestione libera regna la confusione

7 Tensione nel mondo della riscossione

Continua la fase di mobilitazione dei lavoratori esattoriali, i cui diritti e l'agganciamento all'area del credito sono ancora a rischio, malgrado la riforma del settore

Editoriale - Per un Contratto innovativo

Con la convocazione e approvazione degli Esecutivi Nazionali delle sette Organizzazioni Sindacali di categoria, il 7 aprile scorso a Roma, abbiamo dato avvio alla stagione contrattuale e mentre scriviamo sono in corso anche nel nostro territorio le assemblee di presentazione e approvazione della Piattaforma rivendicativa.

“Oltre la crisi: per la difesa del salario, per una banca socialmente responsabile e aperta alla buona occupazione, per i giovani e al servizio dell'economia per lo sviluppo del Paese”.

Questo è il lungo titolo della Piattaforma, che nella sua complessa articolazione vuole cogliere gli argomenti principali che sono al centro delle richieste sindacali ed evidenzia la ricerca di un modello di banca nuovo, che non sia al servizio del solo azionista.

La crisi ha dimostrato che un modello di economia dominato dalla deregulation dei mercati finanziari e globali e di banca, dominato dalla rincorsa alla creazione di valore di brevissimo periodo per l'azionista sono giunti al capolinea.

Il sistema bancario italiano, meno coinvolto dalla crisi, può offrire, secondo la Uilca, un modello alternativo, contribuendo comunque a far uscire il Paese dalle difficoltà economiche attuali, con una banca a “elevato indice di Responsabilità Sociale”.

Ritengo di sottolineare almeno quattro problemi strutturali che abbiamo nel settore, a cui la Piattaforma di rinnovo del Contratto Nazionale intende dare risposta:

a) Costi delle Governance: oltre 1.500 sindaci e consiglieri di amministrazione dei primi cinque gruppi bancari nazionali e nessun banchiere ha recentemente accennato a questo!

Banca d'Italia ultimamente ha dettato nuove regole per le remunerazioni e gli incentivi che riguardano il top management, rispetto ai quali la Uilca, da almeno due anni, ha avviato una battaglia di equità e di eticità.

La suddivisione tra parte fissa e variabile del salario dovrà, sempre secondo

la Banca d'Italia, essere collegata anche alla qualità del credito erogato. In al senso le nuove disposizioni recepiscono una direttiva comunitaria e collegano le politiche di remunerazione agli obiettivi di lungo periodo delle aziende di credito.

b) Costo Sportelli: l'aumento della rete degli sportelli, fortemente voluto dalle aziende negli ultimi anni, a fronte del “periodo particolarmente favorevole”, registra negli ultimi tempi una diminuzione significativa, le cui risposte ricadono in particolare anche sulla proliferazione dell'online, sui costi di gestione per la sicurezza (mai abbastanza secondo noi!), sulla forte concorrenza della rete Bancoposta. Siamo in prospettiva di fronte a un cambiamento epocale del ruolo dell'agenzia. Le grandi banche hanno già avviato la cura dimagrante e la previsione di alcuni uffici studi parla di una ulteriore diminuzione del 20-30% degli sportelli nei prossimi anni. Nel frattempo il capo delegazione di Abi informa costantemente con interviste su quotidiani finanziari che, secondo gli intendimenti delle Aziende, nei prossimi anni la figura del bancario sarà quella di un agente commerciale che esce per procacciare clienti sul territorio, che magari nell'intervallo si informa e “forma” davanti a un computer, che nel pomeriggio si occupa di aspetti amministrativi. Una sorte di Agente unico caricato a molla.....

c) Disagio Lavorativo: esiste su questo tema una forte attenzione dei lavoratori, non a caso il capitolo relativo alla Qualità della vita lavorativa nella Piattaforma assume grande importanza.

Questo tema è particolarmente caro alla nostra Organizzazione, che sul tema dello “stress lavoro correlato”, introdotto dalle nuove Leggi in materia, ha organizzato Convegni e distribuito pubblicazioni, sottolineando, tra l'altro, la rilevanza che assumono nelle aziende su questo argomento i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e i Rappresentanti Sindacali Aziendali. Lo stress lavorativo si intreccia inoltre in modo specifico agli argomenti su cui

segue a pagina 6

Per un credito che guarda al futuro

La Piattaforma di rinnovo del Contratto Nazionale chiede nuova occupazione stabile e un modello di banca basato su concreti principi di Responsabilità Sociale d'Impresa

di Silvia Boniardi

La Piattaforma di rinnovo del Contratto Nazionale del credito è figlia diretta della volontà sindacale di mettere in discussione il modello di fare banca, che negli ultimi anni ha contribuito in maniera determinante alla nascita della crisi economica e sociale che stiamo ancora vivendo.

I danni della spirale perversa grandi azionisti-top management-stock option, con creazione di valore con qualsiasi mezzo, nel brevissimo periodo, sono sotto gli occhi di tutti. Ne conseguono titoli tossici, finanza creativa e pressioni commerciali insostenibili.

Da una parte il benessere dei lavoratori è stato fortemente compromesso attraverso, politiche di pressioni commerciali sempre più incalzanti, dall'altro il rapporto di fiducia con i clienti è stato incrinato.

La Piattaforma contiene proposte concrete e innovative per creare un altro modo di fare banca. Intanto un modello che generi valore nel tempo, inclusivo di tutti i lavoratori e sostenibile, solidale dal punto di vista generazionale, migliorativo del welfare di settore, in cui venga garantito il potere d'acquisto dei lavoratori attraverso il recupero inflattivo.

Contrastare l'attuale modello organizzativo di banca significa modificare sostanzialmente l'attuale impostazione dei sistemi incentivanti e i comportamenti e le pressioni commerciali, che hanno portato a effetti devastanti sul clima aziendale.

Così come sostiene il governatore della Banca d'Italia Mario Draghi, la creazione di valore del sistema credito deve essere di medio e lungo periodo e sostenibile e su queste basi si fonda la richiesta di tetti ai compensi dei manager, su cui la Uilca da tempo svolge una campagna assidua, la restituzione di bonus che nel tempo si dimostrino basati su operazioni non consolidate, la condivisione dei criteri distributivi dei sistemi incentivanti e il contenimento di questi ultimi rispetto agli importi destinati ai premi aziendali.

Nelle situazioni di crisi la richiesta è di blocco del sistema incentivante e dell'erogazione dei bonus discrezionali.

Un modello inclusivo di banca significa praticare concretamente, in tutti gli atti delle aziende di credito, gli enunciati della Responsabilità Sociale d'Impresa, prevedendo più attenzione in tema di salute e sicurezza e di conciliazione per i tempi di vita e tempi di lavoro. Un aspetto che implica anche un cambiamento culturale, ad esempio, nell'approccio al part time, quale strumento di flessibilità, che può contribuire a migliorare la qualità della vita per chi ha figli piccoli, piuttosto che famigliari gravemente ammalati o che si deve curare.

Nell'impostazione prospettica della Piattaforma, per creare una banca multistakeholders è strategico sperimentare nuove modalità di partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali nel governo dell'impresa (Consigli di Sorveglianza ecc...).

Un argomento qualificante della proposta delle sette sigle sindacali del primo tavolo di confronto del credito è quello relativo all'occupazione, per la quale si chiedono interventi concreti e innovativi contro la precarietà e la disoccupazione giovanile, che ormai tocca il 30 per cento, che si somma ad altri problemi del Paese, preoccupanti, che alimentano forti tensioni sociali, quali la Cassa Integrazione e lavoro nero.

Nel settore bancario fino al 2007 si è avuta un'occupazione sostanzialmente stabile, con il 96 per cento di contratti a tempo indeterminato. Dal 2008 questo dato ha cominciato a diminuire e sono iniziati i fenomeni di mancata conferma del personale con contratto a tempo determinato e di crescenti assunzioni con contratti atipici, tramite i quali lo scorso anno è stata effettuata la metà delle assunzioni, materializzando il precariato anche nel settore del credito.

In alcuni Gruppi (Unicredit, Intesa Sanpaolo, Mps...) nel 2010 sono stati raggiunti accordi per la stabilizzazione dei tempi determinati e per contrastare la delocalizzazione, attraverso l'assunzione di personale a tempo indeterminato, con condizioni d'ingresso temporaneamente inferiori rispetto agli altri lavoratori.

Lo schema viene ripreso dalla Piattaforma, in cui si rivendica il contrasto al precariato tramite la creazione di nuova e buona occupazione, con l'obiettivo di raggiungere 30.000 nuove assunzioni per il triennio contrattuale, da subito con contratto a tempo indeterminato, ma con l'inserimento temporaneo nella seconda area professionale.

Un contenimento retributivo rispetto al quale si chiede come elemento di equilibrio un contributo aziendale previdenziale del 6 per cento.

L'ottica di garanzia del posto di lavoro si amplia anche nelle richieste del capitolo area contrattuale, che si cerca di rafforzare e ampliare, facendo proposte concrete per evitare esternalizzazioni e delocalizzazioni.

Sportello Disagio Lavorativo e Mobbing della Uilca Lombardia

Per informazioni e appuntamenti contattare:

lo sportello telematico SOSdisagio.uilcalombardia@uilmilano.it

la Segreteria Regionale Uilca 02-671102900

Una piattaforma ad ampio raggio

Approfondiamo alcuni degli aspetti normativi più rilevanti nell'ambito delle rivendicazioni sindacali per il rinnovo del Contratto del credito

di Emiliano Proverbio

La piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale dei bancari, elaborata dalle sette Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di confronto, si colloca in un particolare e difficile scenario economico-finanziario e vuole rappresentare una risposta concreta e di lunga prospettiva alle problematiche che affliggono il settore, con l'ambizione di essere su alcune importanti tematiche "proposta trainante", sia per altre categorie sia per gli interlocutori datoriali e governativi.

Molteplici sono gli argomenti sul tappeto: un clima sociale ed economico fortemente instabile; una lenta crescita economica; disoccupazione e precariato in aumento e una generale incapacità dei livelli retributivi a garantire al lavoratore e alla sua famiglia quella esistenza libera e dignitosa prevista dall'articolo 36 della Costituzione.

A ciascuna di queste sfide la Piattaforma contrattuale si propone di rispondere con soluzioni concrete, difendendo le conquiste raggiunte in passato e proponendo nuovi schemi e strumenti contrattuali. Prioritaria è inoltre la difesa del potere d'acquisto dei salari, che non devono pagare i costi della crisi soprattutto, a fronte delle vergognose erogazione dei bonus al top management delle aziende di credito.

Alla luce delle considerazioni svolte vogliamo quindi illustrare, in via di estrema sintesi (unitamente agli altri articoli di questo numero di InfoUilca), alcune tra le tematiche più rilevanti oggetto della Piattaforma.

1) Area contrattuale - Contratti complementari - Appalti

L'area contrattuale rappresenta da ormai vent'anni la più significativa caratteristica del Contratto del credito e, negli anni più recenti, numerosi sono stati i tentativi delle banche di indebolirne la tenuta, attraverso il ricorso spasmodico a esternalizzazioni e appalti di attività.

Per contrastare tale fenomeno il sindacato chiede che l'applicazione del Contratto Nazionale venga esteso alle aziende controllate da gruppi bancari, che possiedono più del 50 per cento delle quote azionarie, anche per sommatoria.

Per particolari tipi di lavorazioni (ad esempio centri servizi e portafoglio), con il fine di disincentivare la esternalizzazioni di tali attività, e, a fronte della definitiva esclusione della loro appaltabilità, si potranno applicare ai lavoratori neo assunti le norme già esistenti dei contratti complementari, che prevedono tabelle retributive (ridotte sino a un massimo del 15 per cento) e orari diversi rispetto al Contratto bancario

Nella Piattaforma vengono inserite norme più stringenti in materia di appalti. Si prevede infatti l'obbligo a carico delle aziende di fornire alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza informative complete, con riguardo ai rischi professionali e la documentazione comprovante la regolarità contributiva delle società appaltatrici.

2) Relazioni sindacali

Gli ambiziosi obiettivi, che la Piattaforma sindacale si propone, non potrebbero ragionevolmente essere raggiunti se non si concretizzasse un più rilevante e significativo ruolo del sindacato nelle aziende: capace da un lato di acquisire informazioni e dall'altro di interloquire concretamente con le controparti, attraverso dinamiche e strumenti informati a una esigibilità immediata dei diritti garantiti.

In questo senso la Piattaforma prevede una molteplice serie di strumenti di potenziamento, che vanno dal rilancio dell'Osservatorio nazionale, che si chiede possa occuparsi anche di monitoraggio delle politiche retributive, all'ampliamento delle tematiche che potranno essere oggetto dell'incontro annuale e semestrale, dedicando particolare attenzione ai temi del part-time, dei trasferimenti, del rischio rapina e dei provvedimenti disciplinari.

In materia di ristrutturazioni, riorganizzazioni e tensioni occupazionali la Piattaforma sindacale si propone il raggiungimento di due obiettivi specifici.

Sotto il profilo informativo si richiede che le Organizzazioni Sindacali vengano in primo luogo coinvolte preventivamente rispetto all'assunzione delle decisioni inerenti nuovi processi di trasformazione, mentre da un punto di vista di tutela normativa si pongono limitazioni alle modalità di utilizzo delle cessioni di rami d'azienda e, qualora queste ultime si perfezionino, si rivendica la necessità di garantire ai lavoratori ceduti l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare dell'azienda cedente. Si ribadisce inoltre l'intento di garantire il rientro nel perimetro dell'azienda cedente delle risorse cedute, che subiscano nella azienda cessionaria processi di tensioni occupazionali.

Passi significativi vengono compiuti anche in direzione dell'ampliamento delle materie che potranno costituire oggetto di contrattazione integrativa, quali il part time, il buono pasto e le provvidenze di studio.

Patti di non concorrenza e stabilità - consulenze esterne: con riguardo a questi specifici temi si richiede che le aziende forniscano in materia una informativa più dettagliata e precisa sul quadro della situazione interna, sia con riferimento alla quantità dei fenomeni citati sia rispetto alla incidenza economica sui costi.

Le incertezze nel mondo assicurativo

Riprendono le trattative con Ania per il rinnovo del Contratto Nazionale, mentre nel mondo delle Agenzie in gestione libera regna la confusione

di **Barbara Peres**

Il 10 maggio una delegazione dell'Ania, composta dal presidente Fabio Cerchiai, dal direttore generale Paolo Garonna, dal capo delegazione di trattativa Aldo Minucci e dal responsabile per le relazioni sindacali Riccardo Verità, si è incontrata con i segretari nazionali di Uilca, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Fna e Snfia.

E' stato il primo incontro dopo il grande successo della mobilitazione, che ha visto i lavoratori assicurativi lombardi manifestare a Milano, sotto la sede di Generali, in piazza Cordusio il 28 marzo, e quella di Allianz, in corso Italia, il 5 aprile scorsi.

La stessa partecipazione si è avuta nelle altre piazze italiane, a partire da Torino, come a Roma e Trieste, dove i dipendenti assicurativi hanno fatto registrare una convinta adesione alle azioni di sciopero e di presidio, in molti casi nonostante il tempo inclemente.

L'adesione massiccia dei lavoratori alle varie iniziative di lotta e il numero di persone scese in piazza ha determinato che le due Compagnie maggiormente "sotto assedio" in tutta Italia, Generali e Allianz, sollecitassero una ripresa delle trattative. Nel corso dell'incontro del 10 maggio le parti hanno quindi concordato un calendario di incontri, durante i quali si indirizzerà il confronto sui punti nodali che hanno causato la rottura delle trattative per il rinnovo del Contratto Nazionale.

L'Ania per ora non si è comunque esposta rispetto a questi punti, limitandosi a chiedere una delegazione sindacale ristretta, al fine di velocizzare l'iter per il raggiungimento di un accordo.

I primi incontri sono avvenuti il 30 e 31 maggio e il confronto proseguirà nel mese di giugno.

I temi critici su cui si dovrà sviluppare il confronto sono l'offerta di aumento delle retribuzioni avanzata dall'Ania, molto distante dalle richieste riportate nella Piattaforma e giudicata



Un momento del presidio dei lavoratori assicurativi svoltosi a Milano

dal sindacato decisamente insufficiente e la volontà delle Compagnie: di ridurre drasticamente l'istituto che regola la malattia; di una forte presenza negli uffici il venerdì pomeriggio; di peggiorare gli articoli relativi all'area contrattuale e, conseguentemente, quello di esternalizzare il maggior numero possibile di lavorazioni; di rivedere in negativo gli articoli relativi alle ristrutturazioni e, in ultimo, ma non per importanza, di non considerare gli accordi relativi alle liquidazioni coatte amministrative, che obbligherebbero le compagnie a ricollocare una percentuale del personale licenziato.

Nel frattempo, nelle agenzie di assicurazione in gestione libera si sta vivendo una situazione paradossale: il 4 febbraio scorso Sna e Unapass (le due Organizzazioni degli agenti maggiormente rappresentative) hanno sottoscritto il rinnovo del Contratto Nazionale per le agenzie. Mentre Unapass ha provveduto alla ratifica del Contratto in pochi giorni dalla sua firma, Sna ha sottoposto il rinnovo alla votazione del proprio Comitato Centrale, che si è espresso negativamente rispetto all'accordo.

Nonostante la firma dei propri delegati, Sna non ritiene quindi di dover applicare il nuovo Contratto.

Per contro, la firma sul documento dei rappresentanti datoriali e sindacali rappresenta, per le Organizzazioni Sindacali e per



i loro legali, la conclusione delle trattative.

Sna, col suo atteggiamento giudicatodalsindacatodiottusa chiusura, vorrebbe annullare un'intesa sottoscritta dai suoi incaricati, frutto di molti mesi di trattative, che hanno portato, oltre a mediazioni su inquadramenti, orario di lavoro erichieste economiche, anche un tavolo emergenziale dove affrontare particolari e documentate situazioni critiche delle agenzie e dei territori interessati.

Il 12 e il 18 maggio le Organizzazioni Sindacali hanno quindi indetto azioni di mobilitazione, con presidi a Parma e Bologna, davanti alle più importanti agenzie italiane.

Il fine ha del surreale: indurre gli agenti ad applicare un Contratto che loro stessi hanno

prima firmato e subito dopo rinnegato.

È evidente che nel mondo assicurativo la tensione è ancora molto alta, come peraltro dimostra il livello di guardia dei lavoratori, che attendono l'esito della trattativa Ania e della vertenza Sna e che auspicano una rapida e positiva soluzione di ambedue le situazioni.

Per ora l'unica buona notizia riguarda l'unità sindacale, che in questo settore si conferma solida e stabile.

segue da pagina 2

vogliamo incidere in questo rinnovo contrattuale, tra cui le pressioni commerciali e i bonus-incentivi al management, nonché le norme già introdotte nel 2007 sui sistemi incentivanti, che vogliamo rendere più "esigibili".

d) Sistemi Incentivanti - salario indiretto: richiediamo un sistema distributivo diverso da quello dell'attuale sistema incentivante: la filiera oggi è - sistema incentivante - pressioni commerciali - disagio lavorativo - stress - malattie sociali.

La presenza di incentivazioni deve cessare nei casi di crisi occupazionale, deve esserci poi una coerenza distributiva diversa, che tenga conto dei cosiddetti contributi indiretti, una esigibilità di un confronto vero con il sindacato.

Noi non ci nascondiamo di fronte alla gestione del nuovo, alla necessaria riorganizzazione del sistema, ma chiediamo con forza un diverso modello di relazioni sindacali.

La Piattaforma, al cui approfondimento rimando i nostri lettori, pone alcuni problemi centrali, tra i quali il patto generazionale per creare 30 mila posti stabili a giovani lavoratori, il rafforzamento dell'area contrattuale e delle specificità di

genere (riconoscimento di percorso di carriera e alte professionalità alle lavoratrici), la richiesta economica di pieno recupero e mantenimento del potere d'acquisto della categoria.

Di fronte a queste richieste c'è un'Abi che vuole parlare solo di costi, sorda al recupero di produttività ed efficienza che la categoria ha messo in campo nell'ultimo triennio, ma non ritengo che si possa uscire dalla crisi con il contenimento dei costi, quando inoltre abbiamo i salari più bassi d'Europa.

Per questo chiediamo un Contratto innovativo e rivolto al futuro.

Molto probabilmente, di fronte alla chiusura dell'Abi, manifestata fin dall'avvio della stagione contrattuale e appesantita dalla disdetta di controparte dell'accordo 2001 sul Fondo di Solidarietà volontario, saremo chiamati alla mobilitazione della categoria, in un contesto peraltro che vede anche le posizioni dure di Ania nel settore assicurativo, nonché, sul fronte applicazione contrattuale, di Equitalia nel settore esattoriale.

Come sindacato riteniamo che di fronte a un "sistema Italia" allo sfascio, un'altra economia sia possibile, un'altra banca sia possibile.

Daniilo Margaritella

Tensione nel mondo della riscossione

Continua la fase di mobilitazione dei lavoratori esattoriali, i cui diritti e l'agganciamento all'area del credito sono ancora a rischio malgrado la riforma del settore

di **Alberto Miotti***

I lavoratori esattoriali vivono oggi una situazione di forte conflittualità, già sfociata in forme di mobilitazione che potrebbero trovare nel prossimo futuro ulteriore sviluppo.

La contrapposizione si registra sia con la parte datoriale che con il Governo, in particolare con il Ministero dell'Economia ed è un passaggio che rientra in una storia di questo settore, fatta di lotte importanti per ottenere un contratto unico di categoria, prendendo come riferimento l'area contrattuale del settore credito.

Solo il grande impegno dei lavoratori e delle Organizzazioni Sindacali ha permesso, nelle contrattazioni di secondo livello, di ottenere istituti di welfare importanti, tra cui spiccano quelli relativi all'assistenza sanitaria e alla previdenza complementare.

Nel 2006 la gestione delle esattorie è passata dagli istituti di credito, che operavano in concessione, all'attività di Riscossione Spa, in seguito divenuta Equitalia Spa, società di diritto privato a capitale pubblico, con il 51 per cento di azioni in mano all'Agenzia delle Entrate e il 49 per cento all'Inps.

Equitalia Holding è a capo di una rete di società per azioni (16 ad oggi), denominate Agenti della Riscossione, che riscuotono i tributi sul territorio nazionale, a eccezione della Sicilia, dove opera una società denominata Riscossione Sicilia SpA.

Entro la fine dell'anno è in previsione un'ulteriore razionalizzazione del servizio, con la creazione di 3 newco (Equitalia Nord - Equitalia Centro - Equitalia Sud), che assorbiranno i vari Agenti della Riscossione, secondo un criterio di aggregazione geografico.

In questo panorama s'inserisce la legge n° 122 del 2010 in materia di contenimento dei costi della Pubblica Amministrazione, che, attraverso una circolare della Ragioneria dello Stato, viene applicata ai lavoratori del Gruppo Equitalia esclusivamente in ragione del suo inserimento in una lista Istat, redatta in realtà a fini statistici.

Tutto ciò ha determinato una situazione altamente critica, non solo per le condizioni economiche dei lavoratori per il triennio 2011/2013, ma addirittura per il mantenimento, in prospettiva, dell'agganciamento all'area contrattuale del credito.

Giova a questo proposito sottolineare che il rapporto di lavoro dei dipendenti di Equitalia e Riscossione Sicilia è

di natura privatistica, quindi è disciplinato da contratti nazionali e aziendali che nulla hanno a che vedere con la contrattazione della Pubblica Amministrazione.

Si è venuta così a creare la paradossale situazione di una logica di "risparmi" nelle aziende del settore riscossione, senza che determini alcun impatto sul conto economico della Pubblica Amministrazione, dato che Equitalia si sostiene con le proprie entrate, costituite dagli aggi di legge a carico dei contribuenti morosi.

Nella realtà, infatti, il comparto non costituisce assolutamente un "costo", ma, al contrario, un centro importante di ricavi, attraverso i quali il Governo, in buona parte, finanzia le manovre economiche.

C'è inoltre da aggiungere che i lavoratori esattoriali sono obbligati a versare contributi previdenziali a un Fondo Nazionale di categoria, senza avere diritto, nella stragrande maggioranza dei casi, ad alcuna prestazione a proprio favore.

In tale contesto, caso più unico che raro, i dipendenti delle società facenti capo a Equitalia SpA e a Riscossione Sicilia non hanno la disponibilità del Tfr, che obbligatoriamente viene versato nelle casse dell'Inps.

Per queste ragioni si è aperta una fase conflittuale dura e difficile.

Le iniziative messe in campo si articolano su più fronti: da quello della pressione sulle forze politiche e istituzionali, al fine di trovare soluzioni legislative adeguate a tutelare i diritti e le aspettative dei lavoratori, a quello legale-amministrativo, con l'eventualità, a breve, di aprire un contenzioso giuridico.

Il primo forte segnale dato dai lavoratori alle controparti è stato uno sciopero nazionale con adesione intorno al 95 per cento.

In seguito un ulteriore pacchetto di ore di sciopero, con modalità diverse a carattere territoriale, ha paralizzato a più riprese l'attività di riscossione, in particolare quella di sportello.

Inoltre, le Segreterie Nazionali stanno organizzando una manifestazione nazionale, che sarà un'ulteriore dura risposta unitaria in difesa di cinquant'anni di conquiste di tutti i lavoratori di Equitalia, che quotidianamente svolgono un lavoro puntuale di contrasto all'evasione fiscale al servizio del Paese e dei cittadini onesti.

**segretario responsabile
del Coordinamento Uilca Equitalia Esatri*



Uilca Lombardia

via Campanini, 7

20124, Milano

tel. 02 671102900 - fax 02 671102950-911

uilca.lombardiaemilano@uilca.it