



**FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA**

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

Via Nazionale n. 243, 00184, Roma  
tel. 06/481.95.07 - salfi@confsal-unsal.it



## **Considerazioni del Coordinatore Generale**

### **“OBIETTIVI” PER UN PERCORSO DI CRESCITA NEL PUBBLICO IMPIEGO**

#### **Sul Contratto**

In ragione del quadro di riferimento, economico e ordinamentale, appare evidente sottolineare la necessità di una continuità contrattuale come unico elemento per dare credibilità all'intera Pubblica Amministrazione e, nel contempo, “tentare” di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni.

Pertanto, diventa fondamentale “chiudere” quanto prima il CCNL Funzioni Centrali 2025 – 2027, sicuramente entro il primo semestre del 2026, come “cesoia” sul passato perché i ritardi nei rinnovi precedenti hanno concretamente contribuito all'erosione del valore reale degli incrementi contrattuali acquisiti (per non parlare del decennale blocco negoziale).

Gli elementi di carattere economico in osservazione, rilevano il forte differenziale tra l'inflazione cumulata del biennio 2022 – 2023 (la cosiddetta “fiammata inflazionistica”) e gli aumenti contrattuali riconosciuti, sia nel pubblico che nel privato impiego.

Considerando anche i dati del rinnovo contrattuale del triennio precedente, 2019 – 2021, il differenziale da **recuperare** è superiore al 10,00%.

Oggi il quadro complessivo è “connotato” da una inflazione (2024 – 2025) modesta, un “taglio” del cuneo contributivo (intervento strutturale) misurabile tra il 3,0% ed il 4,0% del salario netto ed una “parzialissima” detassazione del salario accessorio (rispetto al miglior trattamento riservato nel privato impiego). Gli aumenti retributivi di riferimento per il rinnovo contrattuale 2025 – 2027, così come per il triennio 2028 – 2030, sono allineati con la crescita del Pil nominale nel periodo considerato (previsione annuale 2,0%).

**Quindi, ancora una volta, viene perseguita la logica della “sostenibilità” dei conti pubblici e non il recupero integrale della perdita del potere di acquisto delle retribuzioni, da cui deriva l'evidente considerazione che ci vorranno diversi contratti per recuperare la perdita di potere di acquisto.**

Quanto sopra, unitamente agli scarsi livelli di produttività misurata, rappresenta la criticità più evidente sulla “questione salariale”.

Pertanto, bisogna chiudere immediatamente il CCNL 2025 – 2027, ma andrà aperto sollecitamente anche il successivo CCNL 2028 – 2030.

**Sempre sul piano economico appare importante sottolineare il superamento della problematica del tetto del salario accessorio.**

**Si veda la nostra azione sul versante delle Agenzie Fiscali.**

In merito al piano normativo, bisogna rendere pienamente operativa l’Area delle Elevate Professionalità, superando le rigidità osservate che ne bloccano l’efficacia; va, altresì, rafforzato concretamente il lavoro agile e da remoto; va implementato l’ordinamento professionale; devono essere potenziate le tutele e bisogna “spingere” sul welfare contrattuale; ulteriormente, l’inserimento dell’I.A. richiede una specifica regolamentazione.

### Sulle modalità organizzative

Avendo osservato, anche nel settore delle Agenzie Fiscali, una significativa domanda di modalità organizzative più flessibili (almeno da parte dei colleghi in servizio), si rileva la necessità di dover considerare strutturale l’opzione “flessibilità” e non eccezionale.

Quindi le regole contrattuali sul tema vanno rafforzate.

Si tratta di un grande e fondamentale cambiamento culturale votato a migliorare il “work-life”, senza però sacrificare la produttività.

### Sulla meritocrazia

Dall’esperienza delle Agenzie Fiscali il tema della “meritocrazia” assume un particolare rilievo.

Dobbiamo avere percorsi di crescita che siano basati sia sulle valutazioni delle competenze sia sulle “performance”.

Lo strumento dei concorsi pubblici, in materia di “E.P.” e di “Dirigenza” in particolare, non sembra “cogliere” pienamente nel segno.

**L’ordinamento legislativo deve prevedere anche percorsi di carriera legati all’esperienza ed ai risultati conseguiti.**

Tutto questo nell’ambito di una credibile tutela contrattuale collettiva, di una misurabilità (dei risultati e delle competenze) con criteri oggettivi e non discrezionali.

Quindi il Contratto di Primo Livello deve definire, con il supporto normativo, dei percorsi di crescita professionale e dei “veri” ed “oggettivi” criteri di valutazione. Siamo in attesa di vedere le disposizioni normative del Ministro della Funzione Pubblica Zangrillo.

Ma in ragione di ciò, l’Area delle Elevate Professionalità deve essere resa pienamente operativa (per le Agenzie Fiscali sarebbe opportuno una norma di raccordo tra POER ed EP, come peraltro da noi richiesta).

Ulteriormente, a salvaguardia degli impegni individuali e di gruppo, il merito deve essere valorizzato non solo nell’avanzamento “verticale” ma anche nel

riconoscimento economico correlato, appunto, con l'impegno ed i risultati raggiunti.

Quindi, lo strumento del salario accessorio legato alle performance ed alla produttività, con regole chiare e trasparenti, diventa fondamentale.

Per ottenere su questo versante risultati importanti, sono necessarie risorse finanziarie aggiuntive affinché la contrattazione collettiva sia garante di una "premialità" economica meritocratica e non arbitraria.

### Attrattività

Alla luce, inoltre, delle osservate risultanze (non sempre positive) circa i tanti concorsi espletati, la Pubblica Amministrazione deve essere più "attrattiva", ma per questo obiettivo serve uno strumento contrattuale migliore ma, soprattutto, un complessivo sistema fatto di una vera ed adeguata formazione continua, di investimenti tecnologici ed immobiliari (uffici moderni, attrezzatissimi e ben inseriti nei "tessuti" urbani), semplificazione burocratica e procedure operative senza "fronzoli".

E' evidente che sono necessarie importanti scelte politiche, risorse, economiche e non, adeguate e, soprattutto una "vision" del pubblico impiego come settore strategico per il futuro del Paese.

Un importante progetto per la crescita economica e sociale del Paese, con la chiamata in servizio di una "gioventù" preparata ed attrezzata (ma per il momento "disoccupata" o "migrante").

Una sfida "esistenziale" per il futuro.

Roma 23 gennaio 2026

IL COORDINATORE GENERALE

Valentino Sempreboni