

Ferie 2016 Gli auguri di buone ferie del Segretario Generale



Le ferie sono un diritto, per noi, più di altri, meritate, atteso che anche quest'anno **abbiamo lavorato bene e molto**, laddove siamo stati ancora una volta tardivamente e poco pagati!!

Ritemprare mente e corpo è un dovere, per affrontare al meglio un futuro che si prospetta in oggettiva, lunga e pesante salita, grazie ai nostri governanti ed alla incapacità, fatte salve le dovute eccezioni, di una classe dirigente, peraltro, molto egoista.

Lavoriamo in **uno strano Paese**, nel quale, salvo errori, molti distrug-

gono tutto, facilmente, senza poi preoccuparsi di chi ricostruirà qualcosa, ma soprattutto, quando.

In questo Paese, tanto amato dagli stranieri, quanto criticato dagli italiani, occorre ricostruire, ripristinandolo il valore etico e sociale del lavoro pubblico.

Quanto sopra, ripartendo dai principi della Carta Costituzionale, che sostanzialmente declina **due fondamentali diritti**: il diritto al lavoro ed il diritto ad un'equa retribuzione, che, parametrata alla qualità e quantità del lavoro espletato, dev'essere idonea a garantire una digni-

tosa vita sociale.

La nostra Repubblica, lo sanno anche gli stranieri, è fondata sul lavoro.

Attendiamo ancora, come da noi richiesto in un grande convegno di febbraio u.s., la prospettiva di serie prospettive.

Invece, **si delegittima il lavoro pubblico**, si demotivano i lavoratori pubblici, relegandoli a "*res derelicta*", preoccupandosi più dell'immagine, ovvero dell'apparenza, anziché analizzare l'eziologia delle diverse criticità in atto.

Umiliare il lavoro pubblico è un "**errore storico**", una scelta politica miope e "*contra ius*", valutato illegittimo, reiterato, blocco dei rinnovi contrattuali e la recente provocatoria pretesa governativa di procedere ai cosiddetti " *aumenti selettivi*"!

È nostro diritto/dovere, a settembre, insieme alla Federazione CONF.SAL-UNSA, riprendere una doverosa lotta sindacale, che voglia e sappia riportare nella Pubblica Amministrazione una corretta e coerente *governance* del personale, indicando al Parlamento ed al Governo la "*retta via*", per uscire dall'attuale "**pantano giu-**

ridico, organizzativo e gestionale", in cui versano i nostri Uffici e le nostre legittime aspettative, professionali ed economiche.

Dobbiamo reagire con "*fiducioso coraggio*", diffondendo i valori di rispetto per il lavoro pubblico, in seno al quale va valorizzata la "*dimensione umana*" e non solo l'idolo tecnologico ed il cosiddetto "**autismo digitale**".

Il grande rilievo assunto dall'indirizzo giurisprudenziale rigorista, in tema di reclutamento e stabilizzazione del personale, certo non aiuta, laddove, infine, è anch'esso un errore ritenere che **circoscritti fenomeni patologici possano connotare un'intera categoria di lavoratori**.

Per uscire dalla crisi, vi è forse una strada maestra, che è quella della creazione di **vere relazioni sindacali**, per ripristinare i



(Continua a pagina 2)

(continua da pagina 1)

cosiddetti "diritti sociali".



Gli artt. 3, 36 e 41 della nostra Costituzione sono la "stella polare" per la nostra azione, al di là degli obblighi contrattuali che gravano sul Governo, in seno al rapporto sinallagmatico che contraddistingue il lavoro pubblico.

Maria Teresa di Calcutta affermava che nella vita "l'ostacolo più grave è la paura"!!

Care colleghe e cari colleghi,

la crescita culturale è uno spartiacque per uscire dalla crisi, individuale e collettiva, che oggi rende molti *anloyal*.

Il lavoro è uno strumento per dare un contributo minimo, che si sostanzia nella partecipazione del singolo alla comunità.

Grida vendetta la perdurante "giungla retributiva", che vede sempre più, ogni giorno, allargarsi la forbice tra chi lavora molto e guadagna poco e chi guadagna molto e lavora pochissimo, al netto delle responsabilità che seguono la stessa **dicotomia**.

Ricorrendo ad una ottimistica, pragmatica, visione del divenire, riteniamo, come sempre, che le

"**guerre**" (qui di guerra si tratta, perché nel Sistema Paese è stata demolita la nostra immagine), **vanno combattute e vinte non da qualche generale, ma da grandi eserciti**, che dovranno, prima o poi, materializzarsi e non sciogliersi sotto il sole estivo.

Personalmente, ho fatto, tanti anni fa, le mie scelte di vita, di lavoro e di militanza sindacale e ritengo, salvo prova contraria, che pur non esistendo ricette magiche, esistono, tuttavia, **tre fondamentali presupposti per ripristinare una buona amministrazione pubblica**: un buon contratto, una classe dirigente decente e una riaffermazione del valore strategico del lavoro pubblico nel nostro Paese, ricetta che comporta l'ingresso, quali attori veri, di una politica diversa dall'attuale, di un sindacato molto più moderno e di una classe di lavoratori consapevole dei propri doveri, ma soprattutto dei propri diritti, che vanno rivendicati oltremodo, senza se e senza ma.

Con il più sincero augurio che possiate godere di un ristoratore periodo di riposo con le vostre care famiglie, alle quali va il mio deferente saluto.

Lettera aperta al Ministro Padoan
"La libertà economica è la condizione necessaria della libertà politica."
[Luigi Einaudi]

Illustrissimo sig. Ministro,

la Scrivente è consapevole, nelle more di un emanando Decreto, dedicato al riformando Sistema fiscale, che la madre di tutte le criticità, di natura politico-economica, è riconducibile a quella fiscale, laddove, da troppi anni, è concentrata sul c.d. "tema tasse", con obiettivi simili ai Suoi, quali, ad esempio, la riduzione della pressione fiscale, l'introduzione di una "tregua" nel rapporto

Fisco-cittadini, invocando misure che dovrebbero essere le vere sfide, anche del Governo di cui Ella, meritoriamente, fa parte, ovvero, ad esempio, il taglio dell'IRPEF, la riduzione del cuneo fiscale, gli incentivi agli investimenti, la creazione di zone "no-Tax", in sintesi un Fisco equo, che non tartassi più i contribuenti con normative vessatorie.

In tale contesto, anche il *restyling* di Equitalia assume particolare valenza se e nella misura in cui riesca ad eliminare l'insufficiente coordinamento con





l'Agenzia delle Entrate ed il mancato allineamento informatico tra i citati Enti, rammentando che l'Agenzia delle Entrate gode già della titolarità della riscossione, ancorché oggi utilizza, a tal fine, la prefata Equitalia.

Egregio sig. Ministro,

confidando nella volontà della S.V. di voler realmente introdurre nel pianeta fiscale e non solo normativamente, un atteggiamento diverso e migliore verso i contribuenti, con interventi mirati ed efficaci, giusta recente normativa elaborata per Equitalia, la Scrivente deve, ancora una volta, auspicare fortemente un Suo **tempestivo slancio decretale**, affinché il progetto governativo, su sommamente sintetizzato, si concretizzi declinando, ineludibilmente, un presupposto condizionante la complessiva efficacia di detto disegno: **conservare e rafforzare l'autonomia finanziaria e gestionale delle Agenzie fiscali!**

Corollario di tale condizione è e rimane l'allocatione del personale delle Agenzie Fiscali in un comparto specifico, che possa, razionalmente e

coerentemente, consentire lo sviluppo e la premialità di quelle *performance* professionali ed operative di cui il *restyling* del sistema fisco non può fare a meno.

Pregiatissimo sig.

Ministro,

il necessitato, sintetico, appello di cui sopra, la cui valenza strategica è ben conosciuta dalla S.V., oggi più che mai è essenziale per ridare prestigio al sistema fiscale e fiducia ai contribuenti.

Vertesi in una "partita politica", su un fronte caldo, che investe, viste le scommesse governative sulle aliquote, sulle tasse sul lavoro, su quelle locali e sulle microtasse, il rilancio dell'economia, l'aumento del potere di acquisto degli italiani e la credibilità della riforma fiscale nel suo complesso, che il suo Governo vuol portare avanti e non solo in termini quantitativi.

Il tema in rassegna non è e non deve essere la difficile ricerca di un **dividendo politico**, bensì una *reformatio in melius* del tessuto relazionale fra chi elabora le norme fiscali, chi le applica e chi le deve rispettare.

Da anni la Scrivente, attiva anche nella CESI e nell'UFE, condividendone analisi e iniziative, opera per contrastare la pianificazione fiscale aggressiva da parte delle imprese e delle persone fisiche, ma soprattutto per un potenziamento ineludibile dell'Amministrazione Finanziaria ed, in particolare, della valorizzazione del personale.

Chiarissimo sig.

Ministro,

mutuando dal rapporto della Commissione TAXE, adottato dal Parlamento Europeo il 25/11/2015, per cui "*le politiche di austerità e di contenimento del bilancio negli ultimi anni hanno ridotto in modo significativo la capacità delle Amministrazioni tributarie di svolgere indagini sui reati fiscali e sulle pratiche fiscali dannose*", la Scrivente auspica, fortemente,

che Ella voglia condividere l'universale giudizio per il quale oggi, più di ieri, è indispensabile che l'Amministrazione Finanziaria disponga di **sufficienti risorse umane e materiali per poter contribuire efficacemente alla prevenzione e alla identificazione di pratiche aggressive di pianificazione fiscale.**

È imperativo anche, infine, non solo conservare un buon livello di formazione iniziale e successiva per i dipendenti, ma anche **dotare i medesimi di un peculiare contratto, all'interno di un dedicato comparto di negoziazione**, che consenta, doverosamente ed agevolmente, di ricreare una prestigiosa fidelizzazione del personale, "*conditio sine qua non*" affinché i diversificati obiettivi governativi non rimangano **slogan elettorali** o peggio "**utopie riformiste**".

Con tali considerazioni, la Scrivente rimane in fiduciosa attesa di un Suo oculato intervento, a tutela di uno *spaccato* di Amministrazione Pubblica incontestabilmente strategico, del quale il sistema Paese non



(continua da pagina 3)

può privarsi, relegato invece, così com'è, in una schizofrenia riformista che rischia, nel Pubblico Impiego, non solo di omogeneizzare criticità ed eccellenze ben diverse, ma soprattutto di annullare, *ab imis*, riforme di spessore, che meritavano e meritano ben altre coerenti normazioni mirate e peculiari modelli contrattuali, organizzativi e gestionali, **per evitare impossibili "sintesi contrattuali"**, come desumibili anche dai recenti rapporti dell'OCSE e dell'FMI, in tema di *due diligence* sull'Amministrazione Finanziaria, da Ella voluta.

Invocasi, quindi, strumenti e mezzi specifici coerenti con i modelli riorganizzativi *in fieri* e con gli obiettivi politici di reingegnerizzazione del sistema fiscale italiano, preservando il valore dell' "autonomia" che, ancorché rivisitata, va rafforzata!

Con l'auspicio che Ella voglia, condividendo gli assunti di cui sopra, esternare segnali di coerenza, gradisca i più cordiali saluti.



Mutuando da Tolstoj, *"la schiavitù altro non è che lo sfruttamento da parte di pochi del lavoro di molti"*.

Il medesimo Tolstoj aggiungeva che *"il denaro non rappresenta se non una nuova forma di schiavitù impersonale, al posto della antica schiavitù personale"*.

Da ultimo, per Lenin, *"uno schiavo che ha coscienza di essere schiavo e che lotta per liberarsi, già non è più schiavo, ma uomo libero"*.

Quanto sopra, senza dimenticare che, nella nostra epoca, la schiavitù umana ha toccato il punto culminante, sotto forma di lavoro liberamente salariato.

Sarebbe banale ricordare, a chi da anni impedisce che i lavoratori pubblici siano degnamente pagati, che, come diceva Friedrich Nietzsche, *"gli uomini si dividono in schiavi e liberi: è schiavo chi non dispone di due terzi della giornata, qualunque cosa sia per il resto"*.

La civiltà moderna è una civiltà di schiavi, perché vede masse di lavoratori condannate ad un lavoro buio, disanimato, eterogovernato, disapprovato e malpagato.

Si subisce una schiavitù imposta, anodidamente, attraverso la ti-

rannia del fattore economico e delle strutture di una società più o meno collettivizzata.

Chiunque esercita, su una persona, poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà, ovvero mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative che ne comportino lo sfruttamento, incorre, a par codice penale, nel reato di cui all'art. 600 c.p..

Certamente, è da escludere *ex ante* la configurabilità del reato di cui all'art. 600 del c.p., nelle realtà lavorative da noi tutelate.



Tuttavia, potrebbe opinarsi l'esistenza del presupposto di uno stato di soggezione continuativa, tale da privare i soggetti passivi della libertà di autodeterminarsi e di alternare alle condizioni di lavoro contestate.

Sul punto è illuminante, fra le altre, la sen-

tenza della Cassazione del 10.01.2012 in tema, anche, di "estorsione".

Rammento a tutti, che, oggi, fra l'altro, subiamo il mancato rinnovo di un Contratto Collettivo, ancorché sul punto una nota sentenza della Corte Costituzionale ha ampiamente statuito la illegittimità degli stilemi governativi in materia.

Il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante l'abuso di autorità o approfittando di una situazione di necessità.

Cosa è la schiavitù?

È la condizione di un individuo sul quale si esercitano gli attributi del diritto di proprietà o taluni di essi.

Il termine schiavo indica, derivando dal latino medioevale, "il prigioniero di guerra slavo".

La definizione dello schiavismo non è

univoca, poiché esistono svariate forme di sfruttamento.

Storicamente, il proprietario di uno schiavo aveva diritto di vita e di morte su di essi e poteva sfruttarne il lavoro senza fornire alcun compenso, se non quello di assicurarne la sopravvivenza.

Uno schiavo poteva nascere in questa condizione, se figlio di schiavi, oppure poteva perdere la libertà in determinate situazioni.

Tralasciando la schiavitù nelle civiltà antiche e nel medioevo, nonché lo schiavismo nella chiesa cattolica e la schiavitù nel colonialismo europeo, focalizziamo, brevemente, lo schiavismo nell'età moderna e la nascita di nuove forme di schiavitù, senza addentrarci nella "querelle" fra abolizionismo ed illuminismo e senza fare cenno delle Bolle e degli atti papali contro la schiavi-

tù ed, infine, le riduzioni gesuite.

La schiavitù scomparve nel decimo secolo in Europa.

Per il resto del mondo scomparve dall'epoca dell'illuminismo.

Dalla fine dell'ultimo millennio si assiste, purtroppo, ad un inaspettato e consistente ritorno dello schiavismo caratterizzato, nei diversi Stati, da proprie peculiarità.

Desidero sottolineare che le ragioni del fenomeno in narrativa sono molteplici.

Secondo l'amico studioso Bales Kevin, l'espansione di nuove forme di schiavismo avrebbero origini anche nella "mala gestio" delle nuove sfide, cui deve andare incontro la politica.

Tra queste, la globalizzazione ha un posto di primo piano.

In particolare, la cattiva gestione politica avrebbe favorito la for-

mazione ed il consolidarsi di nuovi gruppi di "elite", interessati a sfruttare il mutamento sociale ed economico in corso.

Una declinazione molto avanzata di tale "mala gestio" la si rinviene, anche, nel modernissimo sfruttamento del lavoro pubblico.

La nuova forma di schiavismo, nell'impiego pubblico, si caratterizza per quattro elementi fondanti: il riconoscimento sociale, il "mansionismo", la durata del rapporto ed i mezzi di pressione.

Laddove il legislatore è intervenuto, in favore di talune vittime dello schiavismo (vedi cfr legge 228/2003, misure contro la tratta delle persone), i pubblici dipendenti sono ancora in attesa di interventi similari.

A tale punto sorge una domanda: quali possibilità di salvezza ha il lavoratore virtuoso, posto che vive sfruttato, con compensi appena sufficienti ad

assicurarne la sopravvivenza??



Urge, quindi, una nuova coscienza morale, atteso che i lavoratori pubblici non possono essere considerati beni da sfruttare, bensì soggetti con diritti, oltre che con tanti doveri.

Conclusivamente, va rimesso al mittente il sistema sociale ed economico creato nell'ultimo decennio, basato sulla schiavitù intesa in termini più che moderni, ma rispecchianti il rapporto tra servi, ancillae e padroni.

Dignità, autostima e professionalità, nonché corretta reazione, sono alcuni degli antidoti al "virus gestionale" di cui sopra.

Si rinvia ad un ulteriore intervento circa le modalità di liberazione dalla schiavitù.

P.S. Non è importante uscire dalla follia, l'importante è non entrarvi mai.

A tutti i più freddi saluti (vista la calura).



L'autonomia delle Agenzie Fiscali Il Governo ignora le raccomandazioni dell'OCSE e dell'FMI

Prendo spunto dall'esautiva relazione del Fondo Monetario Internazionale, del dicembre u.s., rappresentante la consulenza tecnica in risposta alla richiesta di assistenza da parte del Governo italiano, per focalizzare alcune condizioni esplicitate, dal richiamato FMI, in tema di "livelli retributivi che non sono adeguate a personale altamente specializzato" (punto 57 di pagine 28).

guente raccomandazione: "rimuovere la formula di finanziamento applicabile all'assegnazione del budget".

Trattasi di un *must* che già da solo è capace, ex se, di riempire qualsiasi intervento, qualsiasi voglia analisi e, quindi, anche un editoriale.

Come ben sapete, vertesi in un problema, a tutti noi ben noto, da anni, che non trova soluzione, a nostro avviso, per

sono focalizzati all'interno, piuttosto che focalizzati a misurare l'efficacia e l'efficienza del sistema complessivo.

Le Convenzioni, focalizzando l'attenzione sul dettaglio dei prodotti, piuttosto che sui risultati, sono piuttosto operative che strategiche; questo impedisce alle Agenzie di definire il proprio piano operativo, incidendo sulla loro autonomia.

In particolare, per l'OCSE gli obiettivi monetari, anche se non più incentivati nella convenzione del 2015, rimangono importanti per il calcolo degli altri incentivi erogati al personale.

Infine, per l'OCSE alle Agenzie è stata **via via sottratta l'autonomia in alcune aree chiave.**

Fin dalla loro istituzione, diverse riforme, nonché tagli alla spesa e talune sentenze hanno inciso sull'autonomia delle Agenzie, sia sull'area finanziaria, sia sulla gestione delle risorse umane.

Gravi limitazioni afferiscono, poi, alle assunzioni e alle politiche di promozioni interne, sempre secondo l'OCSE.

Per l'OCSE, ancora, occorre ripristinare, urgentemente, l'autonomia delle Agenzie, approfittando della grande riforma della P.A. e, in tale contesto, occorrerà garantire ad esse la libertà di

decidere come realizzare i tagli di bilancio necessari e garantire la completa autonomia nelle procedure di assunzione e promozione del personale.

Premesso quanto sopra, l'OCSE, focalizza fra l'altro, a proposito delle Convenzioni, **che il calcolo della quota incentivante è estremamente complesso.**

Infatti, "la complessità del calcolo della quota incentivante, così come la validazione dei dati, fanno sì che **l'elargizione delle somme al personale avvenga con grande ritardo.** Poiché il bonus collegato alla performance, come definito dalla Convenzione, è per il personale delle Agenzie, appunto, un bonus collegato alla performance, ulteriori calcoli e valutazioni devono essere fatte internamente dalle singole Agenzie, per elargire il richiamato



In merito, il rapporto recita, testualmente, che " [...] non ci si aspetta che le Agenzie Fiscali possano determinare livelli di pagamento esclusivi per i loro funzionari. Piuttosto è necessario un certo livello di flessibilità. Ci sono alcune somme pagate per il premio incentivante, ma, per quanto riguarda il salario accessorio, **queste somme sono veramente modeste**", laddove l'FMI declina la se-

talune precise cause, che tenterò di esporre brevemente, atteso che **la vexata quaestio in rassegna è di estrema attualità.**

Le Convenzioni esistenti tra MEF e Agenzie sono, per l'OCSE, eccessivamente focalizzate sui prodotti, pregiudicando l'autonomia delle Agenzie.

Misuratori e indicatori di performance





bonus al personale a livello individuale. L'intero processo è pertanto caratterizzato da notevoli ritardi nei pagamenti."

Ulteriormente, l'OCSE sottolinea al punto 68 della pag. 33 che per le politiche retributive **le Agenzie sono state ricondotte a quelle destinate alla totalità degli impiegati del pubblico impiego.**

Infine, per l'OCSE, punto 73, **l'eliminazione della contrattazione di comparto, per le Agenzie, ricondurrà il personale a quello della totalità dei dipendenti del pubblico impiego.**

In tale contesto, per l'FMI ed a titolo di raccomandazione, per il miglioramento della *governance* delle Agenzie Fiscali è necessario ripristinare l'autonomia, migliorare la gestione strategica, rivedendo la supervisione del Ministro sulle Agenzie ed, in particolare, le Convenzioni.

Da ultimo, e sempre nell'ambito dell'autonomia, l'FMI raccomanda, attraverso emendamenti legislativi, di consentire alle Agenzie di procedere ad assunzioni e promozioni, con la creazione di una specifica struttura che si

occupi delle carriere, laddove è sintomatica la raccomandazione per la quale si auspica **lo svincolo dei Direttori delle Agenzie dal ciclo politico** e uno sviluppo autonomo delle Agenzie e della propria visione istituzionale quinquennale, svincolando la dirigenza di vertice dallo **spoil system**.

Giova rinviare integralmente al box 3 di pagina 14 della prefata relazione dell'FMI in tema di attacchi all'autonomia, nella quale spicca, fra l'altro, la pericolosa proposta di riforma del pubblico impiego, **che avoca alla Presidenza del Consiglio** la supervisione delle Agenzie Fiscali.

Due rapporti che, francamente, avrebbero dovuto, molto e meglio, focalizzare le tante criticità che affliggono da anni il personale delle Agenzie fiscali, uno fra i tanti quello della **forbice retributiva fra dirigenza e aree funzionali** e non solo sotto il profilo remunerativo, ma soprattutto sotto il profilo valutativo e quindi premiale, così come recentemente denunciato anche dalla Banca d'Italia.

Laddove per la dirigenza si assiste ad una **palude procedurale, indifferente ai bisogni dei cittadini**, che affoga tutti i tentativi di riforma della macchina pubblica, attesi gli obiettivi sempre più astratti ed autoreferenziali, per cui alla fine i premi li prendono tutti in un

appiattimento generale, senza che i premi siano legati ai risultati effettivi e visibili dai cittadini, in un **combinat di interessi autoconservativi**, sconvolgenti il senso delle riforme, in un contesto nel quale, in carenza di indicazione precisa, da parte del potere politico, degli obiettivi da raggiungere, **è impossibile valutare il risultato dei dirigenti**, perché non sanno che cosa devono fare (di solito procedimenti formali di facile realizzazione, quali riunioni, trasmissioni documenti e report), **per le aree funzionali** esistono precisi obiettivi produttivi, qualitativi e quantitativi ben pesati, ben controllati e ben valutati, **ma poco remunerati**, con la conseguenza che sul primo versante si assiste ad **un'abbondante pioggia di soldi per tutti e nell'altro versante a ingenti tagli periodici, quali ad esempio i 50 milioni del corrente anno del comma 165**, per i quali stiamo combattendo per evitare che li scippino!

Nell'attesa che il Governo vinca una presunta sfida alla burocrazia, con l'introduzione di obiettivi chiari ai Dirigenti, per rimuovere **un impasto di immobilismo e corporativismo**, che indebolisce il senso di responsabilità e di equità, nel lavoro pubblico, si assiste ancora, purtroppo, ad una **strategia di risparmio che colpisce prevalentemente le aree funzionali**, il cui solo lavoro assicura all'Erario decine di miliardi l'anno e una lenta ma graduale modernizzazione del sistema agenziale.



Per quanto sopra e con tutto il rispetto per i rapporti OCSE ed FMI, è da quest'ultimo aspetto che bisogna partire per migliorare la *governance* delle Agenzie Fiscali, per rafforzare la gestione della *compliance*, per migliorare i risultati ottenuti, per semplificare gli obblighi per i contribuenti, migliorando la gestione strategica delle Agenzie previa, ripeto, **ripristino dell'autonomia**, per consentire a queste ultime di sviluppare la propria *mission* e *vision* istituzionale.

Tutti elementi fondamentali per costruire un'Amministrazione fiscale moderna, con una riorganizzazione istituzionale, con una diversa gestione strategica, in un Paese come il nostro ove i livelli di osservanza delle norme fiscali sono molto bassi.

Vertesi in una necessità più che in un'opportunità di riforma delle Agenzie Fiscali che devono fornire servizi di alta qualità, assicurando un'alta *compliance*, ma vincendo alcune sfide importanti.

Il tutto attraverso **una politica retributiva delle aree funzionali ben diversa dall'attuale.**

E' convincimento dello scrivente che più che di cambiamenti istituzionali sia necessaria una **rivoluzione**

zione comportamentale, pre-gna di maggiore coerenza, che dovrebbe prioritariamente garantire lo sviluppo delle risorse umane e la loro totale fidelizzazione.

Rendere autonome le Agenzie per noi significa anche, paradossalmente, rendere autonomi le lavoratrici ed i lavoratori dal "bisogno", la cui soddisfazione comporta una retribuzione tabellare ed accessoria ben diversa dall'attuale.

Qualsiasi processo evolutivo di qualsivoglia modello organizzativo non può prescindere dalla **c.d. vera valorizzazione delle risorse umane.**

Sotto questo profilo i riferiti "en passant" dell'OCSE e dell'FMI avrebbero dovuto essere più generosi in punto d'attenzione e di raccomandazioni.

Rimane grave la **contrarietà governativa** ad una richiesta di "due diligence" a tutt'oggi non solo rimasta **lettera morta**, ma **oggetto di puntuale disapplicazione**, visti i provvedimenti emanati, a diversi livelli, nel settore pubblico, coinvolgenti anche il sistema agenziale e il relativo personale, a comprova del vecchio brocardo per il quale: "**si predica bene e si razzola male**".

Permane lo storico nostro convincimento per il quale la riforma agenziale è fallita, perché pre-gna potenzialmente di **semi di efficienza, efficacia ed economicità nella sua azione**, elementi mai ap-

prezzati dalla classe politica, che ha sempre voluto **un'Amministrazione finanziaria precarizzata e alla mercé della volontà del Governo**, vista, fra l'altro, la valenza clientelare del partito degli evasori e relativo bacino di voti, **in barba alla distinzione costituzionale tra indirizzo politico ed autonomia gestionale.**

Occorre, conclusivamente, riprendere il vecchio cammino dalle fondamenta, ovvero dall'elemento vincente di qualsiasi organizzazione pubblica, ovvero sia la creazione di un personale tutto motivato e tutto coinvolto in un processo di crescita, non solo professionale, ma anche economico, evitando la creazione di oligarchie dirigenziali et similia e l'attuazione della strategia dell'**homo homini lupus**, che ha creato la politica non trasparente degli incarichi fiduciari, lamente intesi.

Esistono oggi, purtroppo, tutti i presupposti per affermare che **occorre costruire ancora un'Amministrazione per la quale meriti "lavorare"**.

Con gli auguri di buone ferie a tutti, anch'ché quando si è in guerra, non si va mai in vacanza.

Sistema e autonomia agenziale

Necessità di un valido e attendibile sistema di valutazione, gestito in piena autonomia

Esiste, all'attualità, con riferimento alla valutazione della *performance*, una discrasia tra valutazione dei Dirigenti e degli incaricati e la restante categoria di lavoratori.

Laddove i primi sono destinatari di uno strutturato ed analitico *excursus* sulla valutazione delle *performance*, gli altri sono in attesa di un **work in progress**.

Com'è noto il sistema di valutazione del personale delle Agenzie è in fase di progettazione e sarà implementato a partire da quest'anno ex art. 1, co. 7, D.Lgs. n. 157/2015.

Tale sistema dovrà essere coerente non solo con la normativa di riferimento, in particolare con i vincoli esistenti e i relativi costi, ex D.Lgs. 150/2009, ma dovrà anche rispettare i seguenti vincoli:

- 1- **Validità della valutazione;**
- 2- **Attendibilità del sistema;**
- 3- **Snellezza e semplicità.**

Trattasi di elementi indispensabili per supporta-

re un sistema valutativo serio, poiché in strutture macro, come quelle agenziali, occorre, innanzitutto, focalizzare ciò che si vuole maggiormente valorizzare, appunto, con la valutazione.

In particolare, un sistema valutativo ha valore solo se riesce ad arricchire le persone oggetto di valutazione o, meglio, se idoneo ad esternare giudizi che siano conformi all'effettivo tasso prestazionale reso dal personale e alle competenze dal medesimo dimostrato.

Occorrerà curare non solo la progettazione di nuovi sistemi di valutazione, ma soprattutto si dovrà introdurre una formazione costante e a regime degli attori del processo valutativo.

Per misurare bene i risultati oggetto della valutazione, occorre avere a disposizione validi ed attendibili **strumenti di valutazione**, laddove i valutatori dovranno essere allineati al modello di valutazione, formati al loro utilizzo e, soprattutto, consapevoli che **eventuali distorsioni, in sede applicativa, posso**



provocare irreparabili danni nel valutato.

In parole povere, valutati e valutatori andranno entrambi allineati alle finalità del sistema e alle modalità di utilizzo degli strumenti.

Occorre porre attenzione, inoltre, all'attendibilità della valutazione o meglio alla sua validità, atteso che occorre sterilizzare non solo le difficoltà e le distorsioni di cui sopra, ma, soprattutto, occorre isolare i valutatori dal rischio dei c.d. "costi negativi" della valutazione, dal c.d. "ceiling effect", ovvero **dall'appiattimento di giudizi verso l'alto**, che potrebbero uccidere ogni attendibile sistema di valutazione.

Occorrerà evitare, in sostanza, che i Dirigenti, cogliendo le differenze tra i valutati, per evitare contenziosi, preferiscano ignorarle.

In termini più chiari, la vera sfida è formare i valutatori a governare bene la relazione con i valutati, facendo loro ben compren-

dere le molteplici valenze della valutazione, anche per impedire che reazioni negative, ovvero sfiducia nei valutatori, creino ostilità e disimpegno operativo.

Nei sistemi di valutazione, occorre non solo curare gli strumenti, la metodologia, la comunicazione interna, la formazione dei vari attori, i processi declinatori, ma anche tutta una miriade di "riflessi organizzativi", che discenderanno, inevitabilmente, dalla valutazione.

Per creare giudizi condivisi, accettati, perché accurati, non sarà sufficiente tutto quanto sopra esposto se i sistemi di valutazione, oltre ad avere i requisiti dell'attendibilità, non siano anche **pregni di semplicità e snellezza**.

Illustrato quanto sopra, solo per completezza, un cenno merita sia l'art. 59 del D.Lgs. 300/99, che prevede indicatori di performance da misurare come mezzi per verificare i risultati di gestione, sia

le recenti indicazioni dell'Ocse e dell'FMI, per le quali misura e indicazione di risultato di alto livello dovrebbero includere, fra l'altro, la soddisfazione e la compliance del contribuente, l'efficienza organizzativa, nonché il senso di appartenenza e la soddisfazione del personale, laddove, se volessimo lanciare lo sguardo sul mondo, vedremmo che, per garantire alti livelli di performance, diversi Paesi esteri utilizzano anche la percezione di equità nelle controversie, la correttezza delle comunicazioni interne ed esterne, l'implementazione della conformità dei contribuenti che ricevono una verifica, gli adempimenti collaborativi, la semplificazione all'accesso ai servizi, i costi di riscossione, la riduzione dell'assenteismo, ecc., il tutto per costruire la fiducia verso l'Ente che gestisce la fiscalità.

Conclusivamente, lo sguardo alle buone pratiche e ai trend internazionali fanno emergere che "la misurazione e la performance sono collegati all'efficienza generale".

Va da sé che, laddove **gli indicatori di performance**, da utilizzare come misuratori per verificare i risultati di gestione, diano informazioni sull'ammissibilità di programmi di incentivazione al personale, per determinare i livelli di accesso ai fondi, previo accordo tra MEF ed Agenzie, è lapalissiano concludere che **possono essere sì sfidanti, ma sempre realistici**.

Un tanto, senza tralasciare che essi non possono che essere focalizzati



sull'aspetto operativo, nel rispetto del piano aziendale, nella dicotomia tra indicatori di risultato e indicatori quantitativi, sui quali occorrerà declinare riforme strategiche di efficientamento delle Agenzie, con una condizione di autonomia delle Agenzie Fiscali.

Autonomia agenziale in linea con solide pratiche internazionali, eliminati gli attuali vincoli e limiti di spesa, che violano la discrezionalità agenziale nel determinare le modalità di conseguimento dei risparmi di bilancio voluti dal Governo, in seno al complesso e lacerante processo di trasformazione in atto delle Agenzie Fiscali, che non può fare a meno della consultazione sindacale e di un chiaro focus sugli *stakeholders* esterni, per verificare idoneità e bontà delle strategie trasformiste di cui sopra.

Sia chiaro a tutti che la strumentalità di un idoneo sistema di valutazione ha senso se le Agenzie Fiscali avranno autonomia gestionale e contabile, come fortemente auspicato dall'esito della due diligence, commissionata l'anno scorso agli Organismi internazionali di cui sopra.



L'art. 98 della Costituzione è stato abrogato? Il Dipendente Pubblico è ancora al servizio della Nazione?

Se l'obiettivo principale è quello di razionalizzare e di ridurre i costi del Pubblico Impiego e se gli aumenti contrattuali hanno ed avranno il tetto massimo dei noti 300 milioni, più risorse residuali degli enti locali, **è anche vero che il Governo deve superare il pesante problema giuridico della ricontrattualizzazione di alcuni istituti del lavoro pubblico, legiferati dalla Brunetta.**

Tale tentativo sarà avviato e sarà condotto, forse, nei mesi prossimi attraverso due diverse stra-

de:
1- l'elaborazione di linee contrattuali, in sede ARAN, sulla scorta delle "linee guida" che il Governo emanerà nelle prossime settimane, in atti di indirizzo, mirati a tale scopo;

2- una "delegificazione" di taluni istituti contrattuali strategici, normati dalla Brunetta, attraverso lo strumento della creazione di un T.U. sul pubblico impiego, finalizzato a rafforzare il secondo livello di contrattazione, magari mutuandolo da quello aziendali-

stico - privato.

Alcuni Istituti sono strategici ai fini di cui sopra e, quindi, da un lato, non devono imporre **aumenti selettivi ai soli lavoratori che godono dei redditi più bassi** e, dall'altro, devono evitare **non trasparenti sistemi di valutazione che, sulla carta, faranno emergere la vera meritocrazia**, istituti tutti necessari per applicare ulteriori istituti anch'essi strategici, specie in ambito salario accessorio.

Quanto sopra, *a latere* di una riforma epocale sulla dirigenza, atteso che la delega che la Madia ha ricevuto per riformarla scade a fine agosto p.v., mentre, per la riforma del Pubblico Impiego, il termine è fissato a febbraio 2017.

In linea più generale, la filosofia di riforma del pubblico impiego dell'attuale Governo poggia su ben tre pilastri *repressivi e regressivi*: **addio al posto fisso, addio agli scatti di anzianità automatici e addio all'inamovibilità.**

Sui punti di cui sopra, si è svolta una riunione odierna presso la Funzione Pubblica, la cui sintesi avrete, certamente, letto nel tempestivo comunicato stampa della nostra CONFISAL.

Nelle diverse bozze del nuovo Testo Unico circolanti, emergono sia la **licenziabilità dei dipendenti**

pubblici se, dopo un biennio, risultino in eccedenza rispetto a funzioni dell'Ufficio e risorse finanziarie disponibili, nonché **l'eliminazione dei già congelati c.d. scatti di anzianità**, per far posto alle esigenze funzionali e finanziarie annuali della P.A. e per eliminare notevoli costi, con la fissazione di un tetto ancorato al 20% dei dipendenti, quale soglia insuperabile degli aumenti riservabili ai lavoratori.

Nel tralasciare altre novità, anche provocatorie, *quali visite fiscali automatiche, obbligatorietà della conoscenza dell'inglese, accelerazione dei procedimenti disciplinari, parificazione dei buoni pasto ed eliminazione dell'indennità di trasferta*, ciò che si coglie è una **vis compulsiva da reprimenda verso il lavoratore pubblico**, reo di tutto e forse di niente, sul quale scatenare "teorie e strategie di risparmio", nonché "teorie e strategie di prevenzione antifannullonismo e anticorruzione", nella malcelata convinzione dell'inidoneità della classe dirigente ad essere non solo capace di governare e formare il personale, ma anche di controllarlo, garantendo gli obiettivi governativi.

Da qui, un'ulteriore reprimenda a 360 gradi sulla Dirigenza, sia in sede assunzionale, sia in sede valu-

Il Lavoro Finanziario

Pubblicazione trimestrale
Organo ufficiale OnLine
del Sindacato Autonomo
dei Lavoratori Finanziari

Federazione CONFISAL SALFI

Direttore Responsabile: Lucia TAGLIAFERRO

Codirettore Responsabile: Valentino SEMPREBONI

Codirettore Responsabile: Salvatore VELTRI

Capo Redattore: Vincenzo MEDUGNO

Autorizz. del 4 Giugno 1966,
n. 11038 del Tribi. di Roma

Direzione e Amministrazione:
00184 Roma - Via Nazionale, 243
Tel. 06-4819507

ANNO MMXVI - N. 3 (LUG - SET)

tativa, sia in sede censoria, atteso che, ma questo potrà far piacere a qualcuno, chi mancherà i *target*, subirà una decurtazione della retribuzione variabile di una quota, che potrà raggiungere anche l'80% della retribuzione base, laddove tutti gli incarichi dirigenziali non potranno durare più di quattro anni, prorogabili soltanto una volta.

Quanto sopra, all'interno di un Decreto attuativo, all'esame del Consiglio dei Ministri, che sarà forse licenziato la prossima settimana.

Un Decreto attuativo che, nel disegnare il duplice ingresso alla Dirigenza, concorso pubblico o corso-concorso, manterrà sempre precaria la Dirigenza atteso che, sia per entrare in ruolo, sia per conservare gli incarichi i dirigenti dovranno sempre subire valutazioni, per non parlare delle decurtazioni stipendiali per chi rimarrà fuori dagli organici perché non selezionato da alcun Ente pubblico.

In sintesi, una situazione alla quale bisogna e bisognerà reagire con serietà, senza tatticismi e ipocrisie strategiche, perché sul pubblico impiego si gioca una grossa **partita ideologica**, oltretutto finanziaria gestionale, con chiari tentativi di far cogestire alla politica *l'attività amministrativa pubblica in Italia a tutti i livelli*, attraverso nomine, incarichi, selezioni e concessioni di aumenti salariali, governati da Palazzo Chigi.

In altri termini, una chiara strategia per precarizzare, in particolare, la Dirigenza, ma soprattutto il lavoratore pubblico, lasciando al Sindacato il minimo margine di scrivere, forse, i termini, i limiti della contrattazione di secondo livello, soggetta sempre ai limiti finanziari di cui sopra, **in un mix di ripubblicizzazione e delegificazione del rapporto contrattuale**, legittimate e dai Decreti attuativi della Madia e dal c.d. T.U. sul Pubblico impiego.

Dietro il presunto efficientamento-modernizzazione della PA, coperto dai criteri di razionalizzazione ed economicità, si nasconde l'obiettivo della riconduzione dell'apparato pubblico al più stretto controllo politico, per diverse finalità, in sinergia con l'alta burocrazia dominante.

Si impone, definitivamente, una scelta di campo a cui nessuno può sottrarsi, nemmeno le Confederazioni sindacali.

Da sempre, la Scrivente ha affermato, in ogni sede istituzionale, che era ed è un grave errore, oltre che presuntivamente illegittimo, ripubblicizzare il rapporto di lavoro pubblico, perché questo impedisce ed impedirà di declinare, nei contratti da riscrivere, qualsiasi autonoma proposta di regolazione del contratto di lavoro pubblico nell'interesse dei lavoratori.

Oggi, più di ieri,

necessita che la problematica, di cui sopra, sia affrontata in sede collegiale e governativa, laddove, a parere della Scrivente, occorrerà attivare, da settembre, due paralleli tavoli di lavoro: uno tecnico-elaborativo presso l'ARAN, sulla scorta dell'emanando atto di indirizzo governativo, e l'altro politico-riformista, in sede di funzione pubblica, per superare l'ostacolo della Legge Brunetta, il tutto sul comune denominatore che senza adeguati finanziamenti, ulteriori ed aggiuntivi, rispetto agli attuali, saranno **conatus, più inutili che sterili**.

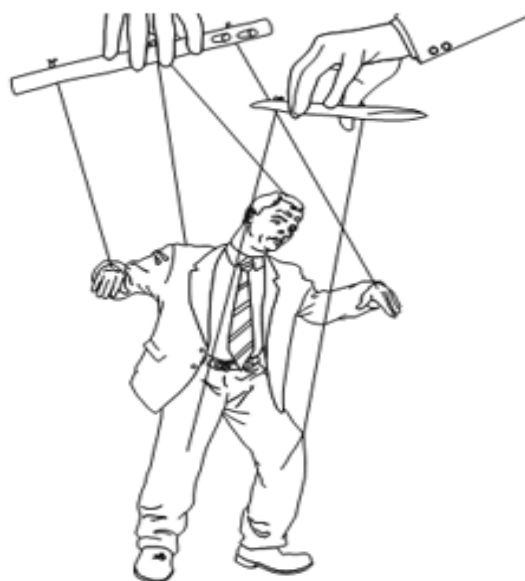
Trattasi di *vexatae quaestio* che andrebbero affrontate non a colpi di promesse, senza alcuna garanzia, bensì con formali impegni politici, assunti ai massimi livelli.

Da ultimo, non sfugga che le apparenti aperture governative recenti, al ruolo ed alle funzioni delle OO.SS.,

si infrangono sulla riforma della Dirigenza, che è ormai ai nastri di arrivo, con la pace ed alla faccia di ogni principio costituzionale e rapporti istituzionali con le OO.SS., nella riaffermazione del principio che *"il lupo perde il pelo, ma non il vizio"*.

La nostra azione, a settembre, all'interno della casa madre UNSA, sarà quella di **pretendere**, anche per riscrivere un difficile contratto del comparto delle Funzioni centrali, **la massima autonomia contrattuale e la massima disponibilità di risorse finanziarie aggiuntive**, perché sette anni di "ferrea dieta" non solo lo impongono, ma politicamente, lo consigliano, se non si vuol ridurre il pubblico impiego ad "ancella della politica" ed i lavoratori pubblici a ceto medio *hungry*.

Con i più sinceri auguri di buone ferie a tutti.



AGENZIA DELLE ENTRATE

INCONTRO CON IL VICEMINISTRO CASERO

Comma 165 e autonomia agenziale

“Istituzionali promesse prive di certezze”

La delegazione SALFI, guidata dal Segretario Generale, ha chiesto, con motivata fermezza, al Vice Ministro on. Casero, che le prestazioni lavorative della categoria siano prontamente ed interamente remunerate, come da nostra quantificazione, ex meccanismo di funzionamento del cosiddetto “comma 165”.

Una richiesta che non ha mai tollerato e non deve certo oggi tollerare, ancor più, giustificazioni datoriali, scusanti “ragioneristiche”, alibi aritmetici, oscuri meccanismi intradecreto di decurtazione degli importi di cui sopra, eccezioni di vario genere, atteso che nessuno sconto i lavoratori possono concedere ai debiti di lavoro del committente datoriale.

Vertesi in prestazioni di lavoro che, per qualità e quantità, debbono essere tempestivamente ed interamente liquidate, sulla scorta, anche, di altre considerazioni, non meno rilevanti quali, ad esempio, il blocco contrattuale ultrasettennale, la funzione “integratoria” dell’accessorio sul misero importo tabellare e la funzione motivante che l’accessorio svolge, al di là dei vincoli contrattuali e costituzionali vigenti in materia.

Ancora, la delegazione SALFI ha evidenziato che la produttività, oggi in discussione, sul *quantum debeatur*, è stata non solo soddisfattiva in termini quantitativi, ma ha garantito tutti gli obiettivi strategici fissati dal Ministro, nell’atto di indirizzo.

Aggiungasi, peraltro, che nel caso in specie, le irricevibili giustificazioni, contabili o meno, opposte dal datore di lavoro, per decurtare pesantemente il “comma 165”, sono “sporche”

non solo di illegittimità costituzionale ed illiceità contrattuale, ma gridano vendetta, vista la disparità con il MEF, laddove si remunera, senza se e senza ma, al MEF, attività fiscali indirette e si decurtano, invece, remunerazioni di attività agenziali ineludibili, che hanno invece determinato con successo una seria lotta all’evasione fiscale.

Non può sottacersi che il nuovo sistema di remunerazione della produttività, previsto dalle Convenzioni, andrebbe concertato con le OO.SS., per evitare la sua implicita abrogazione, vista la riforma Madia *in progress*, sul punto.

La delegazione SALFI ha evidenziato, da ultimo, che la gravità della decurtazione è ulteriormente appesantita dalla “recidiva decurtazione”, che la tipologia di salario accessorio in rassegna subisce da anni.

Per quanto sopra, la delegazione SALFI ha richiesto, con forza, il mantenimento integrale degli impegni datoriali sul punto, riservandosi, a settembre, ogni azione rivendicativa e tutoria prevista dall’ordinamento, preannunciando azioni di lotta ed eventuali azioni legali.

In particolare, il Segretario Generale ha focalizzato, nel suo intervento, la *conditio sine qua non* di ot-

tenere un Comparto di contrattazione specifico, che consenta l’attuazione di una autonomia regolamentare, e quindi finanziaria e gestionale, che garantisca, unitamente alla specificità professionale dei colleghi, l’attuazione di tutti quegli obiettivi che il Governo “scarica annualmente sul Sistema agenziale”, rivisitando, in funzione rafforzativa, il D.Lgs. n. 300/99.

Per la delegazione SALFI (Sempreboni e Sparacino), sono insufficienti gli impegni del vice Ministro Casero, pianificati nel corso del mese di settembre e, in parte, delegati al Sottosegretario Baretta, vista la grave situazione in atto nelle Agenzie Fiscali e udite le promesse “general generiche” del vice Ministro (impegno a riformare le Agenzie fiscali in senso autonomistico rispetto al tentativo in atto di totale omologazione nella PA), non idonee a fermare la protesta della Categoria, che, da anni, subisce “*reprimende omnibus*”.



AGENZIE FISCALI

INFORMATIVA SU CONVENZIONI TRIENNALI

Sintesi dell'Intervento del Segretario Generale

In ragione dei carichi di lavoro, qualitativi e quantitativi, per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, di cui alle relative Convenzioni, nello specifico, sia con riferimento alla Convenzione triennale 2014-2016 (in questo caso essendo in discussione nelle Agenzie l'attribuzione ai colleghi del salario accessorio 2014), sia con riferimento alla Convenzione triennale 2016 - 2018 (in questo caso per la declinazione del D.Lgs. n. 157/2015), la Scrivente, per le ragioni sotto specificate, **non concerta alcunché** e si riserva, sull'informativa odierna, ogni azione di critica e di reazione, nonché di lotta sindacale a favore di tutte le categorie rappresentate.

Non si comprende perché da anni si sia consolidata una prassi contabile di decurtazione di risorse finanziarie che colpisce so-

lamente il Sistema agenziale.

In particolare, non è resa totalmente spendibile, per la remunerazione delle prestazioni dei colleghi, l'intera somma assegnata dal Ministro con il DM "cosiddetto comma 165", pur essendo le somme accreditate alle Agenzie Fiscali già pesantemente decurtate a monte per i vincoli di cui al D.L. n. 78/2010.

Quindi:

1- Quale è la ratio politica di assegnare e non fare spendere tutta la somma?

2- Esiste una contraddizione tra la strategia convenzionale che ogni anno aumenta le performance, laddove in termini non coerenti decurta le somme premiali;

3- Questa stratificazione, reiterata e consolidata nel tempo, a regime comporta il venire

meno della relazione tra prestazione e retribuzione.

Il Sistema agenziale è una costola del MEF e garantisce la totale attività accertativa, laddove non si comprende perché l'attività "non accertativa" del MEF venga invece lautamente remunerata.

Tale intollerabile restrizione economica si aggiunge alle restrizioni contrattuali, agli assetti normativi ed organizzativi modificati, nonché all'eliminazione dello specifico comparto di contrattazione (le retribuzioni contrattuali, dal 2008 al 2011, hanno subito un incremento del 9,5%, a fronte di un'inflazione al 13,6%, con una perdita di potere d'acquisto quindi del 4,2%. Dal 2000 al 2013, gli aumenti retributivi tra settore pubblico e privato, hanno evidenziato una differenza positiva di 5 punti percentuali a favore del settore

privato, infatti, dal 2010 le retribuzioni pubbliche sono aumentate dell'1,2%, laddove quelle del settore privato del 6%. In sintesi, si può affermare, con certezza, mutuando anche dal rapporto semestrale ARAN del giugno 2015, che "il valore di crescita delle retribuzioni contrattuali della PA è completamente eroso dalla crescita dei prezzi").

In particolare, è assolutamente incoerente e contraddittorio, nonché illegittimo, che anche il Piano 2016 dell'Agenzia delle Entrate, che comporta maggiori impegni, più professionalità nell'attività accertativa, ulteriori tassi di responsabilità, costanti processi di autoformazione, non sia, poi, remunerato non solo adeguatamente, ma subisca, invece, e con reiterazione annuale, pesanti tagli, nello specifico oltre 45 milioni di euro.



Nel merito e solo a titolo di esempio, va qui sottolineato che oggi, più di ieri, il "cambio verso" dell'attuale Governo è parte integrante del Piano operativo delle Entrate per il triennio 2016- 2018.

Il Governo, l'Agenzia delle Entrate, focalizzano attività finalizzate ad implementare l'adempimento spontaneo, laddove è chiara la finalità di rafforzare la suddetta area strategica, che si affianca a quella del contrasto all'evasione fiscale ed a quella dei servizi ai contribuenti.

ve favorevoli, attestantesi al 60%.

Ma è soprattutto l'area della prevenzione, su cui graveranno le attese politiche, declinabili nel c.d. ravvedimento sollecitato, nella voluntary discosure, nella cooperative compliance, con target di rendimenti e di performance oltremodo sfidanti, che implicano personale congruo in termini di quantità, personale ben formato, motivato, fidelizzato, ma soprattutto ben pagato e non vesato con controlli a dir poco inquisitori.

Infine, non possono sottacersi i risultati attesi dal c.d. ruling internazionale ed ancora dagli interpellati ordinari ed ancora dagli adempimenti spontanei agli studi di settore.

Per finire nell'area dei servizi e al di là della c.d. precompilata, esiste l'indicazione di conservare l'obiettivo del 100% nella pubblicazione di circolari e risoluzioni entro il 60esimo giorno precedente l'applicazione di norme tributarie di maggiore interesse.

Non vi è chi non comprenda e non condanna che è violato il dovere del datore di lavoro di valutare adeguatamente gli alti impegni rivenienti da tali obiettivi, più che sfidanti e non v'è chi non veda che esiste, da anni, non onorato, un debito di adeguata remunerazione delle Agenzie fiscali nei confronti di oltre 40 mila lavoratori, che dovrà ono-

rare, senza se e senza ma ed, in particolare, senza scaricare sul livello politico responsabilità che in parte non possono che ascrivere alle precitate strutture.

Come in ogni rapporto sinallagmatico e visto l'art. 36 della Costituzione, esiste il dovere datoriale di pagare il buon lavoro svolto ed il sacrosanto diritto del lavoratore onesto e laborioso di vedersi pagato puntualmente e congruamente il lavoro svolto, pena l'elisione del prefato rapporto, con una banale conseguenza: se mi paghi lavoro, altrimenti no.

Per l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, esiste uno spiccato orientamento alla ricerca della *compliance* ed un grande sforzo operativo per ampliare ulteriormente i servizi offerti, anche coordinando e guidando le altre PP.AA., laddove nel settore dei giochi si intende rafforzare il presidio della legalità sul territorio, valorizzando le professionalità interne con mirati processi di formazione orizzontale.

Un programma molto ambizioso, in linea con le azioni più accreditate nei Paesi maggiormente evoluti dell'Unione Europea.

Per quanto sopra, il modello organizzativo delle Dogane va aggiornato ineludibilmente, anche alla luce degli interventi di OCSE e di FMI.



Questi ultimi orientano la scelta del Legislatore nazionale verso forme più spiccate di autonomia, specie dal livello politico, con la conseguenza di un ampliamento delle strategie ed azioni gestionali e regolamentari.

Sul fronte organizzativo interno, necessita un maggior coordinamento territoriale del Settore doganale con quello dei Monopoli, quantomeno sulle funzioni orizzontali di secondo livello, per ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e materiali.

I diversi progetti, nei quali è coinvolta l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, necessitano di un maggior livello di professionalità, con un innalzamento qualitativo della formazione.

In particolare, vista, dopo il 2011, l'assimilazione delle Agenzie Fiscali alle altre PP.AA., l'inevitabile invecchiamento del personale e la perdita secca annuale di circa il 10% della forza lavoro, emerge ineludibile l'esigenza di restituire, anche all'Agenzia delle Dogane, autonomia decisionale piena, anche per le politi-



Un'area "core", che dovrà garantire almeno 15 miliardi di euro, laddove dovranno pure essere garantiti almeno 700.000 controlli elettronici 36 ter e 41 bis DPR 600/73, senza sottacere le ulteriori strategiche verifiche connesse al comparto immobiliare.

L'Agenzia delle Entrate dovrà garantire anche un'alta *performance* anche nel settore contenzioso, in termini di sentenze definiti-





che del personale, sia livellato, sia dirigenziale, rivedendo il livello attuale di autodeterminazione del modello agenziale.

Sul fronte economico, va soprattutto superato l'effetto del tetto del fondo 2010 sulla suddivisione delle risorse del comma 165, per eliminare la penalizzazione subita dal personale, anche alla luce degli interventi normativi del 2015.

Vertesi in una problematica che va fortemente posta e risolta, ottenendo analoghe modalità di soluzione a quelle positivamente sperimentate per il personale del MEF.

In sintesi, va ridato impulso e vigore al sistema agenziale, così come delineato dal Decreto 300/99 e

dalla successiva regolamentazione, essendo stato esso delegittimato da successive incursioni, nefaste nei risultati, a cura dell'Autorità governativa ed in parte della magistratura.

D'altronde il livello di sforzo che si continua a chiedere al personale non potrà essere sopportato, se non con uno sblocco positivo delle questioni che, ad oggi, impediscono alle Agenzie di assumere nuovo personale e di riconoscere adeguate risorse economiche aggiuntive nella quota incentivante, nonché adeguati percorsi di carriera interna.

Di qui, la necessità che la Politica attui una profonda rivisitazione del modello agenziale, soprattutto mediante la garanzia di una maggiore autonomia regolamentare e contabile.

IL MOTIVATO NO DEL SALFI ALLE CONVENZIONI 2016

Apertis verbis (su richiesta di centinaia di colleghe e colleghi)

Si è scritto e si è detto, da taluni sostenitori dell'attuale regime, che le Convenzioni tra Padoan e Direttori delle Agenzie, sono, o meglio dovrebbero essere, uno strumento per stimolare la crescita nel nostro Paese.

Sommessamente, obiettiamo che il divario fra contribuenti e A.F. è profondo ed è pregno di rabbia, disistima, disagio, paura, intolleranza, per una pressione fiscale abnorme, per una normativa fiscale vessatoria, anche i termini applicativi, e per una scarsa propensione atavica, anche culturale, degli italiani, a pagare volentieri le tasse, da cui anche la sterilità parziale delle c.d. "comunicazioni preventive".

Tale abisso, tale divario, tale *gap*, non può essere eliminato con la scrittura di una Convenzione triennale, laddove le Convenzioni, oggi, appaiono, più di ieri, **velleitarie**, atteso che nessun dialogo, possibile e immaginabile, tra contribuenti e AF, potrà eliminare l'esistente alta tassazione e la bassissima *compliance*.

Ciò che serve, e che non esiste ancora, è una legittimazione sociale dell'A.F. e un patto sociale diffuso fra i vari *stakeholders*, caste e politica, e un difficilissimo tentativo, che manca, di coniugare la creazione necessaria di una trasparente col-

laborazione tra Fisco e contribuenti, e la pur necessaria, feroce, lotta all'evasione fiscale, che dovrà garantire, anche quest'anno, almeno 15 miliardi di incassi.

Così come è **velleitario ipotizzare che l'A.F., in veste consulenziale, sostenga il contribuente nel pagamento spontaneo delle tasse**, utilizzando, peraltro, la strategia che fa precedere alla repressione la prevenzione, **se, ogni anno, l'asticella degli incassi, imposta dal Governo alle Agenzie aumenta**, così come la complessiva performance richiesta alle strutture, ignorando così lo stato di "*necrosi generale*" in cui versano, per un trattamento a dir poco "contraddittorio" sul personale, in termini sia contrattuali, sia premiali.

In sintesi, è, oggi, molto difficile, quasi impossibile, conciliare le pressanti esigenze di drenaggio di risorse pubbliche dalla lotta all'evasione, con il nuovo volto che si predica voler dare all'A.F. e di cui le Convenzioni sono una "*pedissequa e demagogica declinazione*".

AmMESSO e non





concesso che le Convenzioni siano un idoneo strumento a implementare i tassi di crescita del Paese, mediante nuovi stilemi relazionali con il contribuente, **le medesime non sono certamente idonee a garantire al personale dell'AF percorsi professionali degni di questo nome e retribuzioni in linea con gli obblighi contrattuali e con i precetti costituzionali.**

In nobile, necessitata, precipitata sintesi, potremmo sintetizzare la nostra motivata analisi e il nostro ineludibile rigetto delle Convenzioni, affermando che il progetto governativo di introdurre un *restyling al modus operandi* dell'A.F. difetta di due elementi fondamentali, che ne minano la credibilità e ne connotano la sua oggettiva velleità: carenza di investimenti sulle strutture e carenza di finanziamenti sul personale per motivare e

premiare il medesimo, ma soprattutto esigenze ineludibili di recuperare, comunque e a prescindere da quanto sopra (il nuovo volto dell'AF) 15 miliardi, che i contribuenti, volenti o nolenti, dovranno cedere alle casse dell'Erario.

Ricordo a tutti che i nostri Uffici hanno sempre operato applicando la normativa tributaria, con la minima discrezionalità tecnica loro concessa.

Occorrerà, quindi, per migliorare la *tax compliance*, per ridurre il *tax gap*, per implementare il livello di collaborazione e diminuire la conflittualità e, quindi, preservare il rapporto con il contribuente, porre mano alla normativa tributaria, riconoscendo all'A.F. anche, in sede applicativa, una piena discrezionalità tecnica, comprensiva della fase interpretativa.

P.S. Solo un cenno alla sterile polemica che, essendo i premi in-

centivanti alle Agenzie connesse ai soli incassi da lotta all'evasione e quindi influenzanti negativamente la qualità accertativa, oggi, le Convenzioni, per il triennio 2016-2018, avrebbero eliminato, in parte, tale presunto inquinamento della qualità del nostro lavoro.

In realtà, la aleatorietà dell'articolata attività, insita nel "cambiar verso", infetta della sua velleità anche le attività non legate alla lotta all'evasione, che, sia chiaro, ancorché da verificare, è altamente probabile che non saranno facilmente rendicontabili, consuntivabili ovvero pesabili attraverso gli indicatori di *performance*, anche sotto il profilo della fondamentale *mission* di ottimizzare il rapporto con il contribuente e garantire, al massimo, la qualità dell'attività dei funzionari, nelle diversificate relazioni con i contribuenti, siano esse preventive, repressive, deflative che andranno a gestire.

In sostanza, i c.d. "nuovi premi incentivanti" (20% di attività riservata alla *compliance*, 25% alla lotta all'evasione, laddove il 40% sarà riservato ai servizi ai contribuenti, unitamente alla precompilata, ecc.) non solo non garantiranno quella qualità tanto invocata da qualche Parlamentare, ma renderanno ancor più incerti, nel *quantum*, i premi da erogare alle lavoratrici e ai lavoratori, che già subiscono, da anni, **lunghi ritardi e pesanti decurtazioni.**

Suscita profonda perplessità, da ultimo, che, all'ottimizzazione della c.d. sostenibilità della pretesa erariale, si riserbi solo un insignificante peso del 15%, a comprova del fatto che il "cambiar verso" trasuda di strategia mediatica, elettorale, pregnata di proclami, di slogan, ma soprattutto di apparenza.

Il resto è abbronzatura estiva.

