

CONSIGLIO NAZIONALE 2017 LA RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE From purposes to results through responsibility

La tutela degli interessi collettivi della categoria dei lavoratori rappresentati impone quanto sopra, al di là delle mutazioni giuridiche, ordinarie e legislative in progress.

Occorre sempre tener presente che i protagonisti della vita sindacale e della connessa libertà sindacale sono i soggetti collettivi che danno vita ad un ordinamento intersindacale.

Con l'entrata in vigore della Costituzione del 1948, l'art. 39 co. 1 della stessa, recita che "l'Organizzazione sindacale è libera".

Trattasi di una norma di immediata precettività, in quanto enuncia un principio fondamentale.

Titolari della libertà sindacale sono i lavoratori, ex D.lgs. 165/2001, laddove, ex art. 18 della Costituzione, i lavoratori autonomi sono titolari della sola libertà di associazione ed, ex art. 41 della Costituzione, i datori di lavoro non sono titolari della libertà sindacale, ma solo della libertà di impresa e della libertà di associazione.

La libertà sindacale può essere analizzata sotto un profilo individuale, ovvero collettivo: sul piano individuale si può configurare una libertà positiva, ossia consentire ai lavoratori di organizzarsi in sindacati, svolgere attività di proselitismo, ecc., ma anche una libertà negativa, ossia consentire ai lavoratori di non aderire ad alcun Sindacato o di cessare liberamente di farne parte!!

Sul piano collettivo, invece, si configura una libertà organizzativa, senza intrusioni,



una libertà di scegliere gli obiettivi e gli ambiti di intervento, una libertà di azione contrattuale e una libertà di lotta.

Quanto alla natura giuridica, la libertà sindacale ha un'ampia autonomia, che si estende anche ai rapporti con i pubblici poteri (es. ARAN), lo Stato, le altre Federazioni sindacali.

In tal modo, non vi è la possibilità, per lo Stato ed alcuno, di intervenire con provvedimenti autoritativi sul Sindacato.

Ciò, tuttavia, non significa che non possono esserci rapporti tra OO.SS. e fra queste e lo Stato, per stabilire delle modalità e dei vincoli all'attività, per raggiungere il benessere sociale: si parla in questi casi di concertazione, ovvero di "aggregazione associativa" o quant'altro serva a raggiungere gli obiettivi sindacali insiti nella libertà sindacale.

La libertà sindacale è, poi, garantita nei confronti del datore di lavoro (cfr. Legge 300/70) e, in tal caso, vanno ricordati il divieto di atti discriminatori o, ancor meglio, in capo a ciascun lavoratore, il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale anche all'interno dei luoghi di lavoro, mentre sono vietati i trattamenti economici collettivi di maggior favore, aventi carattere discriminatorio, laddove va rammentato che sono vietati i c.d. sindacati di comodo, che fingono di tutelare gli interessi dei lavoratori, subendo in realtà l'influenza del datore di lavoro.

Da qui, il divieto per i datori di lavoro di costituire ovvero di sostenere con mezzi finanziari le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Premesso quanto sopra, va sinteticamente ricordato che negli ultimi venticinque anni il Sindacato ha subito, in tutto il mondo industrializzato, una consistente riduzione della sua rappresentatività sociale.

Ne sono prova, fra le altre, i saldi negativi sui tassi

nazionali di sindacalizzazione, rilevati dalle statistiche internazionali e dagli studi comparati.

Una tendenza al declino che non sembra aver risparmiato alcun modello, neppure quello italiano, investendo sindacati molto diversi tra loro per storia, orientamento ideologico, modello organizzativo e contesto istituzionale.

Sulle cause dell'attuale tendenza al declino, le tesi che si confrontano sono, tra gli studiosi, di tre tipologie.

La prima, ritenendo le dinamiche sindacali generalmente correlate all'andamento del ciclo economico, sostiene che quella attuale rappresenta una crisi congiunturale.

Un'altra scuola di pensiero enfatizza la rilevanza del fattore istituzionale: l'entità dell'erosione non sarebbe, infatti, uguale ovunque, innestandosi sui livelli già in precedenza molto differenziati e rispetto ai quali un ruolo decisivo avrebbero esercitato lo Stato e i diversi modelli di capitalismo.

Vi è, poi, un approccio strutturale alla crisi: secondo questo punto di vista la
(Continua a pagina 2)



(continua da pagina 1)

globalizzazione dei mercati, i mutamenti del paradigma socio-tecnico dell'organizzazione del lavoro, la diffusione di stili di vita individualistici erodono e scompaginano nelle fondamentali condizioni materiali e politiche dell'organizzazione e dell'azione sindacale.

Da questo punto di vista, i fattori che incidono oggi sulla base sociale del Sindacato sono di quattro tipologie: macroeconomici, quali la disoccupazione ed il mutamento della composizione sociale del lavoro, microeconomici, quali il fordismo, che disintegra il lavoratore nei suoi saperi e nei poteri di controllo sulle prestazioni, fattori giuridico contrattuali, con la dicotomia della diffusione di rapporti di lavoro atipici e substandard, caratterizzati da un regime di tutele più deboli, rispetto a quelle tradizionali dei lavoratori subordinati, e la diffusione di forme di lavoro parasubordinate, giuridicamente autonome, ma economicamente dipendenti, con subordinazione mascherata e redditi modesti e, infine, i fattori culturali ideologici, per i quali non muta solo il lavoro, ma anche i lavoratori.

La sociologia di questi anni parla di neoindividualismo, post classismo, detradizionalizzazione dei legami sociali.

Viene, oggi, quindi, ripiasmata la struttura di classe!

La presenza sempre più importante delle donne, degli immigrati e dei giovani muta le aspettative e i bisogni ai quali il sindacato deve forni-

re risposte e mediazioni sempre più complesse e articolate.

Numerose inchieste rilevano che i lavoratori più giovani e istruiti si iscrivono meno ai sindacati e ai partiti, scioperano di meno, votano di meno per i partiti, si mostrano sensibili alle sirene scioviniste e xenofobe dei partiti populistici.

Fin qui gli ineludibili sintomi e le diagnosi all'insegna del "pessimismo dell'intelligenza".

Tuttavia, non mi sottraggo al dovere dell'ottimismo della volontà, tentando di definire i contorni di un quadro d'insieme, che cerchi di individuare vie d'uscita e prospettive di crescita, che devono essere individuati, in quanto esistono, se e nella misura in cui sono sorrette da profondi segni concreti di responsabilità.

Dal che, l'urgenza e la necessità di intercettare indirizzi strategici generali, nonché quelli più strettamente organizzativi, intrecciando, ogni volta che sia possibile, la dimensione regionale dell'azione politico-sindacale con quella nazionale, avendo sempre presente la dimensione sovranazionale ed internazionale delle dinamiche del pianeta lavoro.

Occorre rafforzare anche la dimensione europea dell'azione sindacale, potenziando ruoli, strutture e funzioni delle centrali sindacali europee ed internazionali, nella prospettiva di un coordinamento delle politiche di rivendicazione contrattuale a livello sovranazionale, torcendo l'intera strumentazione, oggi pre-

disposta dell'ordinamento comunitario a tale obiettivo e intervenendo, quindi, sui diritti sociali, sulle direttive in materia di dialogo sociale e sulla materia dei diritti partecipativi.

Oggi, la strumentazione più incisiva è quella predisposta dall'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), con la c.d. compattezza globale dei diritti dei lavoratori, ovunque e senza riserva, anche se resta enorme il problema delle differenze culturali e legali fra i vari sistemi.

Infine, è dirompente la questione salariale, sia a livello nazionale che europeo, laddove i dati degli ultimi anni sulle performance salariali in Europa indicano che i peggiori sono quelli dell'Italia, Germania e Svezia, gli unici tre Paesi che hanno comunque mantenuto un sindacalismo autorevole e ben strutturato ad ogni livello, con una contrattazione collettiva basata, ancora, sul primato del Contratto Nazionale di categoria.

E' evidente che dalla questione salariale è necessario partire per costruire la prospettiva futura del Sindacato.

Da ultimo, vi è l'antico e annoso problema dei rapporti tra sindacati e quadro politico.

Da una recente indagine, emerge come un'ampia fetta di personale chiedi al sindacato maggiore autonomia dai partiti.

Richiesta giusta, ancorché, da sempre, la realtà ha visto un'intima interconnessione tra i Sindacati e i partiti di sinistra, tradotta nello scambio incrociato di gruppi dirigenti, pacchetti di controllo, finanziamenti, sostegni elettorali, fitti e prolungati scambi politici.

Autonomia, tuttavia, non potrà mai significare indifferenza rispetto al quadro politico vigente, nonché alle sue potenzialità concrete ed ai rischi che esso sottende.

Occorre quindi "stare" alla politica, seria e onesta.

Da qui, alcune scelte politiche devono interessare il Sindacato, quali la riduzione del precariato del lavoro, la revisione profonda della legislazione lavoristica, l'istituzione di forme salariali garantite, forti impegni per sostenere una formazione professionale continua, progressioni economiche, diritti alla carriera, ecc. ecc..

In tema di sistema di relazioni industriali, in particolare, andrà confermato l'attuale sistema a due livelli, con il primato dei contratti nazionali.

Ancora, occorrerà un sistema di democrazia sindacale basato su rappresentanze sindacali elettive unitarie, con poteri contrattuali.

Inoltre, una legge sulla democrazia sindacale che renda misurabile, esigibile e trasparente il diritto dei lavoratori ad avere una propria rappresentanza sindacale democratica.

Infine, uno sforzo andrà rivolto alla formazione dei delegati RSU.

E' mia opinione che, alle tradizionali risorse umane ed organizzative riservate alla contrattazione, occorrerà affiancare servizi efficienti a favore dei lavoratori, attuando anche strategie di reinsediamento sindacale, che sappia parlare a tutte le diverse realtà crescenti e cruciali emerse negli ultimi



(continua da pagina 2)

anni, specie se in settori sempre più strategici.

Non sfugga ad alcuno che anche il gruppo dirigente sindacale dovrà sapersi rinnovare dal punto di vista generazionale.

Non può sottacersi il potenziamento complementare della rete dei servizi e delle tutele, nel mercato del lavoro, nel rapporto di lavoro, nel territorio, nel posto di lavoro, con un'assistenza legale, previdenziale, disciplinare, assicurativa e fiscale complessiva.

L'esperienza storica del movimento sindacale in Italia insegna che occorre essere pragmatici, adattivi e duttili, con aperture alla storia, in termini versatili e plurali, che consentano una sintesi adeguata, per tener testa alle sfide che il capitalismo globalizzato e le dinamiche della rappresentatività presentano al sindacato, quale pilastro della nostra democrazia.

I vari campanelli di allarme insegnano che c'è bisogno di più sindacato, che occorre discutere su come si fa sindacato e perché lo si fa, dal che più partecipazione ed unità al suo interno, più rispetto dei ruoli, più democrazia con i lavoratori, più responsabilità sui risultati, più rendicontazione politica e spendita di servizio, per gli interessi generali della categoria rappresentata.

Meno burocrazia sindacale e più sindacato dei lavoratori, per eliminare quella oggettiva debolezza che oggi il sindacato sconta, per la scarsa attuazione del principio di solidarietà tra datore di lavoro e lavoratore e fra interessi salariali dei lavoratori e destini economici dell'azienda.

Al di là della circostanza che la crisi del sindacato è anche la "crisi della sinistra", come dimostra lo scollamento tra idee e programmi e risultati e le condizioni reali del mondo del lavoro, emerge una frammentazione pericolosa all'interno e all'esterno del sindacato confederale ed autonomo, che rende il futuro del medesimo parzialmente incerto.

Occorre ricercare unità e sintesi, attorno ad una



piattaforma politica che sia al passo con i tempi, idonea a fronteggiare la crisi economico sociale e adeguata a fornire le tante risposte che i lavoratori pongono al pianeta sindacato, per eliminare, fra l'altro, l'astrattezza delle regole, rispetto alla realtà concreta del mercato del lavoro, che è sempre più iniquo, differenziato e frantumato, con i lavoratori in balia di se stessi.

Urge ricreare un Sindacato capace di appassionare e convincere le nuove generazioni!

Sostanzialmente, risposte e proposte che parlino al tempo presente!!

Viviamo una fase di transizione molto particolare, atteso che assistiamo allo sbriciolamento di pezzi di ideologie politiche, laddove udiamo lo scricchiolio delle forze sindacali, uno smottamento che ha precisi segnali e che impone urgenti cambiamenti, vista la grave crisi di rappresentanza in essere!

Al di là di estremismi, per i quali il Sindacato andrebbe ricostruito, occorre un'attenta riflessione circa la profonda "crisi di rappresentanza in atto", che, fra l'altro, interessa anche la politica e le associazioni delle imprese, atteso che la maggioranza dei lavoratori non è iscritto ad alcun Sindacato.

Troppi giovani non vedono più nelle Organizzazioni Sindacali un soggetto che li possa rappresentare.

Occorre, dunque, più democrazia all'interno del Sindacato, occorre valorizzare

i diversi e variegati punti di vista, evitando in ogni caso arretramenti tutori, perché se i lavoratori non migliorano, non devono assolutamente arretrare nelle condizioni di lavoro e negli stili di vita.

Da ultimo, occorre eliminare quella caduta di autonomia che il Sindacato ha subito rispetto alla politica ed ai Governi di turno.

Il Sindacato deve tornare ad essere "negoziatore" delle politiche del lavoro, con comportamenti coerenti con il mandato ricevuto.

Abiurata l'idea del Sindacato "cinghia di trasmissione della politica", nonché il pansindacalismo e l'idea del sindacato "codino e subalterno" e lungi dall'auspicare co-gestione, senza averne titolo istituzionale, occorrerà ripristinare e rivendicare il fondamentale "ruolo negoziale", senza velleità lobbistiche e quindi senza metamorfosi in strumenti di "pressione verticistica": il sindacato autonomo vorrà, per il progresso della civiltà del lavoro, essere istanza del benessere economico ed avanzamento culturale della categoria rappresentata.

Le prospettive di progresso dovranno sconfiggere il "padrone delle ferriere".

Conclusivamente, il Sindacato dovrà tornare a negoziare le politiche del lavoro, tutelando, senza se e senza ma, la categoria rappresentata, con una dirigenza sindacale powerful.

Sulle prospettive relazionali-istituzionali fra Federazione CONFISAL-SALFI e Federazione CONFISAL-UNSA, alla luce dell'art. 9 del CCQ di luglio 2016, occorre evidenziare, con chiarezza, quanto di seguito, nella profonda convinzione che trattasi di una storica opportunità politica, valutata l'intervenuta mutazione normativa, disciplinante i Comparti.

A seguito del mancato raggiungimento del quorum, previsto dall'art. 31 dello Statuto della Federazione CONFISAL-SALFI, per la modifica delle norme statutarie relative al divieto di alienazione delle proprietà immobiliari ed in conseguenza della situazione creata per le disposizioni del D. Lgs. 3 marzo 2001 n. 165, art. 43 (rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva) e per gli accordi interfederali aggregativi intervenuti il 18 aprile 2016 (con la riduzione del numero dei comparti sindacali rappresentativi da 12 a 4), bisogna esaminare:

a) la possibilità dell'alienazione della proprietà immobiliare di titolarità della Federazione CONFISAL-SALFI,

b) la possibilità - in applicazione delle nuove norme in tema di rappresentatività nella contrattazione collettiva - della sopravvivenza della Federazione CONFISAL-SALFI, ed anche soltanto provvisoriamente, a seguito dell'accordo interfederale aggregativo del 18 aprile 2016.

In seno a quanto sopra, va, a titolo di premessa, focalizzato quanto di seguito:



(continua da pagina 3)

che la Federazione CONFASAL-SALFI, giusta l'art. 1 dello statuto che ne regola lo scopo, è un sindacato autonomo dei lavoratori finanziari, organizzato in Federazione che assume la rappresentanza unitaria del personale di ogni area e qualifica.

Quindi, costituisce una organizzazione, su base volontaristica associativa, senza personalità giuridica per mancata realizzazione del dettato costituzionale, regolata dalla norme sulle associazioni contenute nel codice civile, la quale opera per la tutela degli interessi morali, intellettuali e materiali del personale finanziario, nel rispetto degli ideali di libertà umana, di democrazia e di giustizia sociale ed alla quale "spetta" di rappresentare i propri iscritti in tutti gli Enti, Organi e Commissioni che trattino, ad ogni livello, gli interessi della categoria.

2) che nel patrimonio della Federazione sono, come testualmente previsto all'articolo 30 dello statuto, compresi, tra l'altro, i beni e valori che vengano in possesso della Federazione.

3) che per quanto riguarda i beni immobili, facenti parte del patrimonio della Federazione, lo Statuto della medesima prevede agli articoli 31 e 31 bis (norme particolarmente incisive e comunque contrarie ai principi dell'ordinamento giuridico italiano sulla libera circolazione dei beni), in particolare dall'art. 31, 1° comma, che: "I beni immobili di proprietà della Federazione CONFASAL-SALFI, di cui al precedente articolo 30 non possono essere nè in tutto nè in parte alienati nè ceduti a

qualsiasi titolo; non possono essere gravati da ipoteca nè essere costituiti in garanzia in nessun altro modo; su di essi non possono essere costituiti diritti reali nè acce servitù se non obbligatorie.", all'art. 31 bis - Norma interpretativa, che: "Il disposto del comma 1 del precedente articolo 31 vieta la possibilità di conferimento degli immobili di cui al precedente articolo 30, a soggetti diversi, nei quali la Federazione CONFASAL-SALFI decida di confluire per fusione, incorporazione od a qualunque altro titolo."

4) che la norma di cui al primo comma dell'art. 31 dello Statuto può essere modificata o soppressa "solo per volontà della maggioranza degli associati, espressa mediante referendum deciso dalla maggioranza dei 4/5 del Consiglio Nazionale su proposta della Segreteria Generale deliberata all'unanimità."

5) che il referendum di recente indetto non ha raggiunto il quorum della maggioranza degli Associati (parliamo di quorum comprendente il voto favorevole di circa di 2.000 Associati sul totale di circa 4.000, quindi non facile da raggiungere).

6) che l'art. 43 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, già sopra menzionato, relativo alla rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva, ammette alla contrattazione collettiva nazionale: Le organizzazioni sindacali che abbiano nel Comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo ed il dato elettorale (il dato associativo è espresso



dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato);

- ed altresì le Confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del primo comma (qui sopra riportato) sono affiliate.

Quindi, la norma dell'art. 43 del D. Lgs n. 165/2001, mostra con chiarezza di stabilire un limite alla rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva per le singole organizzazioni sindacali, sulla base della percentuale non inferiore al 5% come sopra indicato e di ammettere alla rappresentatività, in mancanza del raggiungimento di tale limite che ne costituisce il "titolo", anche le Confederazioni, (quindi Enti associativi tra organizzazioni), cui le organizzazioni sindacali "titolate" come sopra, siano affiliate, mostrando che l'affiliazione avviene dall'alto verso il basso e cioè da parte della singole organizzazioni titolate verso le minori organizzazioni non titolate.

Lo stesso articolo 43 del D. Lgs. 165/2001 indica la possibilità, ai fini del conseguimento della rappresentatività nel campo della contrattazione collettiva, di un vincolo di affiliazione tra organizzazioni, che lascerebbe integra l'individualità di ciascuna di esse.

7) che l'avvenuto accordo interfederale aggregativo del 18 aprile 2016 è andato oltre il dato normativo espresso dall'art. 43 del D. Lgs 30/3/2001 n. 165, prevedendo all'art.9 (Norme transitorie) ai fini della rappresentatività che le "organizzazioni sindacali possano dar vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, ad una nuova aggregazione associativa cui imputare le deleghe delle quali risultino titolari,

purchè il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle deleghe che ad esso vengono imputate" postulando quindi - nelle varie forme previste e sopra accennate che comunque "ai fini della rappresentatività, la sigla sindacale "non titolata" debba trasferire le deleghe a quella titolata o fondersi con la stessa".

E' chiaro che lo scopo della recente normativa in tema di rappresentatività tende semplicemente a far diminuire il numero dei soggetti ed i centri di imputazione per la contrattazione, prevedendo la forma più opportuna, che sarebbe quella della concentrazione degli organismi sindacali, ridotti mediante la confluenza nei quattro soggetti previsti.

Il fenomeno, quindi, di successione e concentrazione dei soggetti sindacali, previsto dal recente accordo, o anche la semplice affiliazione prevista dalla normativa dell'art. 43 del D. Lg3 165/2001 appaiono icu oculi andare contro il principio costituzionalmente sancito e protetto dall'art. 39 della Costituzione. Ciò premesso:

- fermi restando i presupposti (vizati di illegittimità per quanto sopra evidenziato) del divieto assoluto di alienazione dei beni immobili di spettanza della Federazione CONFASAL-SALFI, previsto dallo statuto, e della obbligatorietà di "affiliazione" o in qualche forma di confluenza dell'organizzazione stessa - non titolata perchè non depositaria del previsto 5% di rappresentatività ex art. 43 D. Lgs 165 del 30 marzo 2001;

- tenendo presente che la Federazione deve poter tutelare e far valere la rappresentatività costituita dalle deleghe dei suoi associati di cui è titolare;

- considerando, altresì, che la soluzione provvisoria adottata dalla Federazione CONFASAL-SALFI - a seguito dell'accordo interfederale aggregativo del 19 aprile 2016 - di conferire delega e cioè un mandato in forza del quale la Federazione CONFASAL-UNSA possa agire in base alle deleghe che restano di titolarità della CONFASAL-SALFI e quindi in nome e per conto



(continua da pagina 4)

della stessa organizzazione, almeno sino a quando l'operazione non sarà approvata dai competenti organi Federali, è solo provvisoriamente idonea a superare l'empasse di una modifica sostanziale in tema di rappresentatività, che investe necessariamente i diritti di ciascun componente della compagine Associativa, in quanto già il mandato conferito postula di per sé uno svuotamento dello scopo dell'attività sindacale gestito dalla Federazione CONFISAL-SALFI;

- ritenendo, comunque, che la soluzione finale di tali problematiche spetti al legislatore in sede di emanazione di diritto pubblico o comunque agli organi competenti in ambito amministrativo, rimane la evidente difficoltà per la Federazione CONFISAL-SALFI di affrontare la duplicità dei problemi sopra esposti e, rebus sic stantibus occorre concludere:

- che non essendo avvenuta la modifica per referendum degli articoli ostativi all'alienazione sotto qualsiasi forma del patrimonio immobiliare della Federazione CONFISAL-SALFI, è assolutamente impossibile, secondo il vigente statuto, che la Federazione proceda a vendita del suo patrimonio immobiliare, ovvero proceda a fusione o altra forma di aggregazione con altro Ente ai fini della rappresentatività, confluendovi unitamente al suo patrimonio immobiliare.

Comunque, quale possibile percorso per adeguamento alle mutate situazioni della rappresentatività sindacale, alla Federazione CONFISAL-

SALFI non resta che avvalersi dell'art. 19 dello Statuto che rimette al Congresso Nazionale, quale Organo supremo della Federazione, la possibilità di dettare linee programmatiche e previsionali per l'attività e la gestione dei vari periodi di svolgimento dell'attività dell'organizzazione. Le soluzioni del caso potrebbero essere, alternativamente:

a) porre le condizioni per la preventiva vendita dell'immobile o comunque per l'accorpamento della Federazione in altra organizzazione (titolata ai fini della rappresentatività della contrattazione sindacale) ed a tal fine occorre in ogni caso la modifica dello statuto, che investe le forme ivi previste e comunque l'approvazione della compagine associativa, vertendosi in campo di diritti individuali;

b) ovvero - sempre con l'accordo degli associati - trattandosi di diritti coinvolgenti le loro posizioni, procedere al trasferimento delle deleghe per l'attività sindacale, rappresentatività compresa a favore di altra organizzazione titolata, prendendo atto in tal caso che la CONFISAL-SALFI - privata dell'attività di rappresentanza sindacale, rimane una semplice associazione che persegue tutti gli altri scopi previsti dallo Statuto, compresa la gestione degli immobili di sua titolarità. E' chiaro che, in un caso e nell'altro, il dominus della situazione è la compagine associativa, vertendosi in materia di diritti individuali e che quindi, col consenso di tutti gli associati si può procedere a seguire una delle due strade sopra

Il Lavoro Finanziario

Pubblicazione trimestrale
 Organo ufficiale OnLine
 del Sindacato Autonomo
 dei Lavoratori Finanziari

Federazione CONFISAL SALFI

Direttore Responsabile: Lucia TAGLIAFIERRO

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 MMXVII - N. 1 (GEN - MAR)

indicate, anche adottando un nuovo statuto che comprenda in particolare le norme relative agli organi dotati dei poteri di rappresentanza ed amministrazione dell'Associazione, compresa la facoltà di alienazione degli immobili.

Altrimenti non resta che addiventare allo scioglimento, anche tramite provvedimento dell'Autorità Giudiziaria della Federazione medesima, seguendo, quindi, le linee deliberative ed amministrative della liquidazione dell'Associazione, anche per quanto concerne il patrimonio immobiliare di sua spettanza.

Sulla scorta di quanto sopra rappresentato, si ipotizzano, quali linee decisionali, da sottoporre al dibattito consiliare e, quindi, eventualmente, congressuale, le seguenti tre ipotesi organizzative gestionali, posto che si prospetta la sopravvivenza di una Federazione CONFISAL-SALFI teleologicamente protesa a gestire il patrimonio immobiliare e mobiliare, con la disciplina statutaria e regolamentare più idonea, governata da una dirigenza sindacale che potrà essere o meno confermata o novellata dal prossimo Congresso Nazio-

nale, all'interno di una costruttiva lettura degli artt. 6 e 29 del vigente Statuto, disciplinanti, distintamente, durata delle cariche e rieleggibilità, laddove, quale interfaccia, occorrerà individuare, di concerto con l'UNSA, la classe dirigente della Federazione CONFISAL-SALFI, che continuerà a tutelare, all'interno del nuovo comparto e all'interno dell'UNSA, la categoria oggi rappresentata, sulla scorta della nuova rappresentatività delegata:

Individualazione di un gruppo di colleghe e colleghi, dirigenti sindacali che decidano di assumersi, su idoneo mandato della categoria rappresentata, ad ogni effetto di legge, tutte le responsabilità future, connesse alla gestione amministrativa e finanziaria dell'immobile, destinato, oggi in Roma, a sede sociale della Federazione CONFISAL-SALFI.

Quanto sopra, anche alla luce dei principi, da non trascurare, dell'opportuno ricambio generazionale, del doppio mandato intero, cariche ricoperte, esperienze e competenze possedute e maturate, indispensabili per l'attività di cui sopra.

Tale assunzione di responsabilità è da declinare all'interno di



(continua da pagina 5)

una Federazione CONFESAL-SALFI, che potrà conservare l'attuale assetto organizzativo e statutario, con l'opportuna limitazione per la quale i dirigenti sindacali destinatari di incarichi amministrativi, gestionali, contabili et similia del c.d. "ramo secco" del SALFI, non potranno ricoprire alcuna carica dirigenziale in UNSA.

Trattasi di scelte che rientreranno, comunque, nell'autonoma deliberazione degli Organi statutari attuali del SALFI, nel rispetto degli artt. 6 e 29 dell'attuale Statuto e delle scelte decisionali dei vari Organi deliberanti ed esecutivi del Sindacato.

Esplicitazione, a ratifica avvenuta ad opera del Congresso di novembre 2017, dell'attività sindacale del SALFI in seno all'UNSA e su delega dell'UNSA nel comparto funzioni centrali, nei limiti, nelle forme, nei tempi ed in attuazione dei deliberati degli Organismi centrali e periferici dell'UNSA, giusta anche scrittura privata interfederale elaborata dal Segretario Generale del SALFI e condivisa dalla Segreteria Generale e della Conferenza Consultiva dei Segretari Regionali del 3 maggio u.s., già rassegnata al Segretario Generale dell'UNSA. Il "ramo di azienda", ceduto all'UNSA, salvo ratifica congressuale, sarà governato anche dal principio per il quale, similmente a quanto sopra evidenziato e nel rispetto della rappresentatività che negli Organi statutari UNSA potrà pretendere il SALFI, i dirigenti sindacali SALFI dovranno essere diversi, nominativamente, da quelli destinatari di incarichi del "ramo non operativo" del SALFI, in tutto o in parte, laddove andrà temperato il bilanciamento per il quale, laddove l'UNSA indicherà il numero dei partecipanti del SALFI negli Organi deliberanti ed esecutivi della medesima Federazione, gli Organi direttivi del SALFI decideranno, invece, i nominativi dei dirigenti sindacali partecipanti all'UNSA aventi titolo.

Mutatis mutandis, le linee guida di cui sopra andranno applicate anche per gli incarichi che il SALFI avrà diritto di ricoprire negli Organi deliberativi ed esecutivi della CONFESAL, compatibilmente con le determinanti valutazioni e delibera-

zioni di quest'ultima, su indicazione e dell'UNSA e del SALFI.

Le ipotesi di lavoro di cui sopra escludono, in termini oggettivi, la possibilità che il SALFI si sciogla, si liquidi e si fonda per incorporazione nell'UNSA, atteso che è sufficiente, per gli effetti sopra evidenziati, afferenti la rappresentatività nel nuovo comparto, una confluenza ovvero adesione del SALFI nell'UNSA, attraverso il conferimento delle deleghe, previo trasferimento, a titolo definitivo, del diritto di proprietà delle medesime, la cui manifestazione finanziaria è e rimane di proprietà del SALFI, come declinato nell'atto di adesione, "accolto" dall'UNSA, e scrittura privata connessa, depositato in ARAN e dalla medesima condiviso, salvo ratifica del Congresso del SALFI, a fine novembre 2017.

Le ipotesi di cui sopra escluderebbero, altresì, che il Consiglio Nazionale e il Congresso Nazionale del SALFI non ratifichino, per quanto di competenza, l'atto di adesione all'UNSA, formalizzato dalla Segreteria Generale del SALFI, pena l'impossibilità per la Federazione CONFESAL-SALFI di rappresentare legittimamente e pienamente i propri iscritti e di tutelarli in particolare ai tavoli negoziali, fatto salvo nella denegata ipotesi di non ratifica, il solo esercizio, in sede ARAN, del c.d. diritto di tribuna e la possibilità di godimento degli elementari diritti sindacali previsti dallo Statuto dei diritti dei lavoratori, considerando anche la obbligatorietà della restituzione del valore finanziario delle prerogative sindacali (distacchi e permessi sindacali) medio tempore godute dal SALFI, per effetto della prefata richiesta di adesione, accettata dall'UNSA e accolta dall'ARAN, e senza sottacere le conseguenze della mancata rappresentatività per il triennio 2018-2020, qualora al 31/12/2017 il SALFI non raggiungesse, nel nuovo Comparto, la rappresentatività prevista per legge (migliaia e migliaia di iscritti e migliaia e migliaia di voti, in misura più che doppia rispetto all'esistente).

Occorre esplicitare anche talune considerazioni conclusive, nelle more di acquisire le decisioni del Consiglio Nazionale del 4 e 5 febbraio e, ancor prima, della Segreteria

Generale, sui seguenti elementi di oggettiva criticità:

Insufficiente coltivazione dell'opportunità, dal 2007 a marzo 2016, di far decollare, adeguatamente, la Federazione CONFESAL-SALFI in termini di rappresentatività, sia relativa, sia assoluta, a seguito della scelta, illo tempore effettuata, di non confluire, previo scioglimento del SALFI, nell'UNSA, giusta delibera di Segreteria Generale n. 203 del 29/08/2007, e delibera del Consiglio Nazionale del 17/09/2007, ratificata dal Congresso Nazionale del 27/11/2009, con relative, necessarie, modifiche statutarie, per adeguare in termini organizzativi, il SALFI in Federazione CONFESAL-SALFI;

Non completo decollo della Federazione, dipeso anche, come si evince da numerose relazioni e analisi tecniche elaborate in questi anni anche da Componenti della SG, da oggettive "inattività periferiche", pur tenendo presente i punti di eccellenza esistenti e gli evidenti impegni profusi da diverse regioni e da tanti colleghi. Tali criticità sono da coniugare con un "contesto esterno

regressivo" per la categoria rappresentata, tenuto conto anche del "fallimento del sistema agenziale", causa una dirigenza inadeguata, criticità che hanno concretato l'attuale "minima consistenza rappresentativa" del SALFI, che induce a "scelte storicamente trancianti e pragmaticamente opportune", per continuare a rappresentare, all'interno dell'UNSA, i propri iscritti nel nuovo comparto;

"Oggettiva carenza di produttività" di talune regioni, che da troppi anni manifestano una "redditività associativa" inferiore alla media nazionale, come comprovato anche da talune relazioni elaborate da alcuni Componenti di Segreteria Generale;

Estrema opportunità che gli appuntamenti congressuali prossimi siano una preziosa occasione per tentare di attuare, ancorché gradatamente e cum grano salis, un inevitabile, attento e almeno parziale "ricambio generazionale", per scalfire l'esistente egoistico ed irresponsabile immobilismo che trasversalmente caratterizza diversi dirigenti sindacali, centrali e periferici.

collega,
difenditi!
iscriviti al
SALFI

confesal

ufe



(continua da pagina 6)

Esiste, al di là della perdita della rappresentatività nel nuovo comparto, una seconda occasione storica per il SALFi, ovvero conquistare un'autonomia rappresentativa nel successivo triennio, se non entro il 2017 e, nelle more, contribuire fattivamente alla crescita, al consolidamento ed alla mission della Federazione CONFESAL-UNSA.

Il futuro del SALFi nell'UNSA passa anche attraverso un patto ovvero accordo politico di "alta mediazione" pluriennale, specie ai fini riorganizzativi, gestionali e ri-rappresentativi di cui sopra, avente ad oggetto una "illuminata sintesi ed osmosi" delle diverse e distinte soggettività e personalità associative, storicamente consolidate nel tempo, in comparti molto diversi tra loro.

Trattasi, formalmente e sostanzialmente, di una storica opportunità politica, che va adeguatamente apprezzata e valorizzata nell'esclusivo interesse generale della categoria rappresentata, cementando i punti di convergenza, previo smussamento degli aspetti divergenti, se esistenti, nella preservazione degli storici valori tutori del sindacalismo autonomo, da sempre con onore e professionalità difesi dal SALFi.

La scrittura privata interfederale, elaborata dal Segretario Generale del SALFi, va in tale direzione, unitamente alla Conferenza organizzativa congiunta dei quadri UNSA-SALFi, svoltesi a Riccione e ancor prima il conatus di "nobile sintesi e storico passaggio" posto in essere, da marzo 2016, sino a oggi dai due Segretari Generali.

Quanto sopra anche per governare, con una strategia condivisa, un necessario "periodo di prova ed avviamento ineludibile" di operazioni interfederali strategiche ed importanti, ancorché nulla sarà più come prima, per cui occorrerà riempire il futuro, con anni di militanza contraddistinti da oggettivi segnali di responsabilità, alla luce di diversi noti principi che devono, in determinati momenti storici, illuminare la dirigenza sindacale, quali tra i principali quelli del Coactus tamen voluit, far di necessità virtù, più responsabilità istituzionale per una miglior tutela della categoria;

illuminato mix di pragmatismo e DNA ideologico, ad impossibilia nemo tenetur, ancorché occorre sempre tendere al massimo risultato possibile.

All'orizzonte le libere determinazioni degli associati e l'ultracinquantennale impegno profuso dai dirigenti del SALFi, centrali e periferici, cui va il mio più sentito e profondo ringraziamento, per l'ideologico valore dell'autonomia sindacale, garantito e difeso in tanti anni di fattiva militanza, ai massimi livelli istituzionali.

Conclusivamente, vertesi nell'esplicitazione di un percorso correato dal perché farlo, dal come farlo, dal con chi farlo e da quando farlo.

Un percorso storicamente necessitato, pregno di opportunità, ma anche di impegni, dal che l'urgenza e la necessità che la parziale spoiled structure del SALFi attivi anche, in via di autocorrezione, tangibili e congrui tassi di maggior e miglior attivismo sindacale, a prescindere dalla destinazione in UNSA, in parte sconosciuta.

La libertà sindacale è un diritto ex art. 39 della Costituzione.

Ciascuno di noi, individualmente, è titolare della libertà sindacale e quindi di partecipare alla vita sindacale e di farsi rappresentare dall'O.S. scelta, laddove per quest'ultima vi è il diritto/dovere di rappresentare il lavoratore che ha conferito mandato di rappresentanza, dal che l'estrema rilevanza del rapporto fiduciario creatosi fra gli iscritti del SALFi con l'attuale dirigenza sindacale e l'estrema delicatezza del costruendo nuovo rapporto relazionale-gestionale, in funzione della rappresentatività all'interno della Federazione CONFESAL-UNSA, che potrebbe, in una denegata "mala gestio", fa elidere i suddetti rapporti fiduciari alla base delle esistenti migliaia di iscrizioni, ovvero sia deleghe di rappresentanza.

P.S. Quale contributo agli storici, si focalizza quanto di seguito:

"Così come nel 2006 aderivamo all'UNSA ed esercitavamo "iure proprio" la nostra rappresentatività all'interno del neo Comparto delle "Agenzie Fiscali", nel 2016 aderiamo all'UNSA per esercitare, su delega e all'interno dell'UNSA, la rappresentatività nel nuovo comparto delle Funzioni Centrali, conservando oggi, così come allora, la nostra autonomia distintiva soggettiva, giuridico-istituzionale ed economico-finanziaria, nonché patrimoniale.

Ciò che diversificano le due fattispecie di cui sopra (revoca adesione ed attivazione adesione) più che le cause (modificazione dei Comparti in un senso e nell'altro) sono gli effetti: esercizio della rappresentatività, iure proprio o su delega.

Infine, la vera differenza sostanziale, fra le due fattispecie di cui sopra, storicamente risiede nella circostanza che, laddove nel 2007 il SALFi esercitò una scelta, ovvero un'opzione per evitare lo scioglimento del SALFi, senza danneggiare l'UNSA, essendo rappresentativo nel nuovo Comparto delle Agenzie Fiscali, nel 2016, invece, pena il non esercizio di alcuna rappresentatività, né diretta, né indiretta, aderire all'UNSA, giusto art. 9 CCNQ del luglio 2016.

Queste, tutte vicende storiche e normative riorganizzative che consentivano e consentono la sopravvivenza del SALFi allora e dell'attuale Federazione CONFESAL-SALFi oggi, quale autonomo soggetto sindacale, ancorché privo del core business della sua attività sindacale, ovvero sia l'autonomia possibilità di far sindacato all'interno del nuovo Comparto, in quanto non più rappresentativo. Trattasi di scelte storiche tutte finalizzate a conservare e preservare la storica mission del SALFi, pur con le metamorfosi, medio tempore ritenute opportune e/o necessarie."

Appendice rivendicativo-strategica

Nel rispetto della deliberanda mozione finale conclusiva, che il Consiglio nazionale adatterà a conclusione dei lavori consiliari, ed a completamento della mia relazione politico-istituzionale, di cui la presente appendice fa parte integrante, intendo qui declinare, brevemente, ma chiaramente, alcuni punti cardine, **quali fondamentali obiettivi rivendicativo-strategici ineludibili**, nei prossimi mesi, per la complessiva azione rivendicativa del SALFi, anche in seno al nuovo assetto rappresentativo voluto dalla recente riforma dei Comparti, **per non perdere l'immenso patrimonio di idee, di risultati e di progetti che la Federazione CONFESAL-SALFi porta con sé.**

In tale ottica ed in termini più generali, anche in funzione della piattaforma rivendicativo-unitaria che l'UNSA, e per essa la CONFESAL, dovrà presto rassegnare in ARAN, finalizzata al redigendo nuovo contratto di lavoro, vanno qui richiamate alcune ineludibili condizioni, quali, fra le principali, **un aumento medio pro capite non inferiore a 85 euro, il superamento sostanziale della Legge Brunetta, la rivisitazione in melius delle relazioni sindacali**, con il primato del contratto sulla legge, **trancianti interventi in tema di carenze di personale, di fiscalità di vantaggio, di eliminazione di blocco del turn-over e di rivisitazione dei tagli al salario accessorio, con nuovi stilemi di valutazione del personale**, il tutto all'interno di un nuovo "patto



(continua da pagina 7)

politico", che, illuminato da una visione chiara del Pubblico Impiego, sappia e voglia attualizzare l'accordo siglato con il Governo a dicembre 2016, **accordo assolutamente da rispettare e in relazione al quale l'azione, autonoma e competente, del SALFI sarà essenziale nella lotta unitaria con l'UNSA, verso un'Amministrazione pubblica migliore**, che valorizzi il lavoratore.

Infatti, a tenore del richiamato "protocollo di intesa" di dicembre 2016, i lavoratori sono il motore del buon funzionamento della PA.

Sia chiaro a tutti, le rivendicazioni, di seguito enunciate, dovranno essere avanzate **in sintonia e in sinergia con l'UNSA** e con la CONFISAL, ma, soprattutto, fatte proprie dalle richiamate Organizzazioni rappresentative, legittimate in sede ARAN a gestire il nuovo contratto.

In via preliminare, intendo qui richiamare la rivisitazione del rapporto gerarchico, tra le fonti normative della contrattazione e della normazione primaria, in tema di disciplina del rapporto di lavoro, laddove il *primato del contratto* consentirà il decollo di nuove, sostanziali e soddisfattive complete relazioni sindacali.

Ulteriormente, andranno normati *nuovi stilemi di valutazione del personale*, previa cristallizzazione nella

disciplina contrattuale.

Non meno importanti sono, poi, all'interno della riprodotta valenza contrattuale, in seno a una migliore vigenza del rapporto relazionale-sindacale, diversi interventi, cosiddetti correttivi, ad esempio in tema di flessibilità delle prestazioni lavorative, al fine di meglio conciliare l'attività lavorativa con la qualità della vita e, quindi, un migliore assetto del part-time, dello smart-working, nonché del welfare contrattuale, laddove non può essere sottaciuta la *primaria fiscalità di vantaggio per il salario di produttività e l'ineludibile sostegno che andrà dato al consolidamento della c.d. previdenza integrativa*.

Presupposto di quanto sopra è, certamente, **lo stanziamento di adeguate risorse finanziarie**, che garantiscano la definizione legislativa e politica di c.d. incrementi contrattuali, allineati a quelli del settore privato e aritmeticamente assestati sugli 80-85 euro medi mensili pro capite.

Premesso quanto sopra, intendo anche qui focalizzare l'esigenza, *più che primaria*, che **nella nuova tornata contrattuale**, novellata dalle "nuove aggregazioni associative", giusta nuova disciplina della rappresentatività, **siano salvaguardate**, di intesa con l'UNSA e la CONFISAL, **la specificità, la peculiarità, l'unicità dell'attuale CCNL Agenzie Fiscali**.

Quanto sopra, con particolare riferimento alle posizioni organizzative, ai passaggi di fascia economica, alla c.d. area quadri ed, infine, all'indennità di Agenzia.

Da ultimo, non potrà essere ignorata un'ulteriore, strategica e mirata tattica, di intesa con l'UNSA, finalizzata alla scrittura di un **sistema di**

carriera per i funzionari, che non impedisca i necessari interventi normativi, urgenti per ridefinire termini e forme di accesso alla qualifica dirigenziale, previo superamento dei recenti interventi del Giudice delle Leggi.

In definitiva, è il modello stesso delle Agenzie Fiscali che andrà *ridifeso*, ancorché depurato da aberranti **deviazioni di autoreferenzialità, intervenute nel tempo, che ne hanno causato l'attuale declino, nonché la delegittimazione politica e sociale**.

Nel richiamare, qui, integralmente, le **piattaforme contrattuali elaborate dai Segretari Nazionali di Settore**, già formalmente trasmesse all'UNSA per il loro successivo inoltro in CONFISAL, ai fini della contrattazione in ARAN, **ritengo che il decennale impegno profuso dal SALFI, debba continuare**, anzi debba implementarsi.

Ritengo infatti che, laddove sia stato un errore storico eliminare lo specifico comparto di contrattazione, ovvero sia quello delle Agenzie fiscali, oggi, più di ieri, è mia opinione che occorra **reingegnerizzare il sistema agenziale**, uscendo "dall'attuale solitudine", non solo sindacale, riprodotto ed imponendo, nelle opportune sedi istituzionali, politiche e parlamentari, l'eliminazione di tutte quelle criticità, tuttora esistenti, evidenziate dal SALFI.

Richiamo, in tale contesto, da ultimo, tutti gli opportuni interventi, formalizzati dal SALFI nel tempo, per superare le prefate criticità, afferenti, tra le principali, la *vexata quaestio* dell'accesso alla dirigenza, ai meccanismi del salario accessorio, ai processi in atto di accorpamento interagenziali, all'urgenza di novellati sistemi convenzionali e all'elaborazione dei modelli di organizzazione lavorativa, alla luce anche della *due diligence* effettuata dall'FML e dall'OCSE, che ancora attende concreta attuazione ed applicazione da parte dell'autorità politica, indispensabile anche per preservare, non solo l'autonomia gestionale e finanziaria delle Agenzie fiscali, ma anche l'autonomia negoziale del comparto.

Il complesso obiettivo **strategico e rivendicativo di**

cui sopra è anche il precipitato della diminuita capacità delle OO.SS. di rappresentare, prima che il mondo del lavoro, i lavoratori, rappresentanza che dev'essere guidata dal principio per il quale pur tendendo ad ottenere tutto ciò che è ritenuto necessario, può essere invece sufficiente ottenere il **massimo risultato possibile**, se e nella misura in cui sono stati salvaguardati i fondamentali diritti dei lavoratori, valorizzando, ai massimi livelli, le diversificate aspettative dei colleghi rappresentati e poste in essere tutte le necessarie azioni tutorie e rivendicative.

Nuove stagioni di successi ci attendono, nelle quali occorrerà, implementando i risultati già ottenuti dal SALFI negli anni, attribuire, ad esempio, nuovi passaggi di fascia economica, delineare nuovi e più celeri percorsi di crescita professionale ed economica, attuando salti di qualità nelle assunzioni di responsabilità reciproche dei vari attori, ai tanti tavoli negoziali che attendono, anche in sede ARAN, le nuove aggregazioni associative.

Al di là di qualsivoglia strumentalizzazione o falsa lettura storica, **il SALFI**, nella sua interezza, **dovrà perseguire**, ancorché consapevole dei limiti sistemici, nel perimetro normativo e negoziale nel quale opera, **un ampliamento dei benefici e una massimizzazione dei risultati per tutti i lavoratori**.

Un tanto preso atto che la categoria rappresentata è composta da risorse umane "ricche", sul piano professionale e culturale, nonché destinatarie di obiettivi altamente strategici per il bilancio dello Stato, dal che **l'orgoglio e l'impegno del SALFI** di rappresentare, *anche nei nuovi scenari organizzativi e negoziali*, tutte le istanze di cui sopra, senza ipocrisie, senza demagogia, senza strumentalizzazioni, nella consapevolezza di aver, in tanti anni di attività tutoria, consentito a tutti i colleghi di consacrare ben precisi benefici (es. consolidamento di risorse accessorie nelle indennità di Agenzia, doppi passaggi di fascia economica, aumento di retribuzione media annuale di migliaia di euro, ecc. ecc.).

Conclusivamente e ritornando al *life motive* del Consiglio Generale di oggi, *ovverossia "dagli obiettivi ai risultati, attraverso la responsa-*



(continua da pagina 8)

bilità", va qui, con forza, ancora una volta, ribadito che il conseguimento degli obiettivi di cui sopra, passa attraverso implementazioni normative, negoziali e/o finanziarie, che valorizzino impegno e professionalità di migliaia di funzionari, con specifico riferimento alle posizioni organizzative e professionali, ordinarie o speciali, temporanee o non, e attraverso specifiche modifiche e integrazioni contrattuali, indispensabili per conciliare diverse aspettative dei colleghi, tenuto conto anche delle evoluzioni normative intervenute medio tempore e dei nuovi assetti organizzativi agenziali, per coniugare realtà normative e quadro normativo (es. indennità di turno, formazione, lavoro straordinario, assicurazioni, indennità di trasferta, attribuzione buoni pasto, ecc. ecc.).

Per il conseguimento di quanto sopra, è necessaria una classe dirigente sindacale che abbia operato una "scelta di vita" al servizio della categoria, riempiendo i giorni di concrete e tangibili attività tutorie, in un contesto ideologico di libertà associativa ed autonomia organizzativa, rigettata ogni subordinazione al sistema politico e governativo.

In nobile, precipitata sintesi, va operata una **scelta di vita** che non può che essere al servizio per il collega, sui cui risultati si misura il tasso di responsabilità di cui sopra e, quindi, la congruità dei risultati conseguiti, rispetto alla credibilità degli obiettivi prefissati, anche **nella nuova storica opportunità di aderire**, per essere rappresentativi, ad una grande Federazione consorella, quale è l'UNSA.

Con l'auspicio che la mozione finale conclusiva rappresenti, adeguatamente, quanto sopra sinteticamente enunciato, tenendo realisticamente in considerazione l'*humus* del contesto esterno ai nostri Uffici, sommabile nei seguenti cinque fattori ostativi:

- 1- Specificità del settore agenziale nel sistema pubblico amministrativo, non apprezzata;
- 2- Delegittimazione sociale e politica dell'Amministrazione Finanziaria, causa anche una lotta all'evasione ritenuta non credibile;
- 3- Prolungata assenza

di un contratto che dia risposte adeguate, in termini normativi, ordinamentali e finanziari, alle aspettative di carriera dei colleghi;

4- Eliminazione del Comparto specifico, perdita della rappresentatività e nuove aggregazioni associative in ARAN, **che non agevolano la difesa dell'attuale specificità contrattuale e sue peculiari declinazioni;**

5- Autonomia regolamentare agenziale, rivendicata dal SALFI, dall'FMI e dall'OCSE, *misused* dalla dirigenza agenziale, con effetti regressivi sul suo consolidamento, oggi in fase di sopravvivenza.

Trattasi di punti qualificanti della **futura sfida** che attende il SALFI, anche nel nuovo scenario associativo federale autonomo.

P.S. Le sfide di cui sopra impongono anche alcune riflessioni su due fondamentali domande, le cui risposte il sottoscritto lascia al dibattito consiliare:

In un sistema negoziale ove il nuovo contratto tarda a venire, da troppi anni, eroso in termini finanziari da tanti elementi, **la funzione del salario accessorio quale dovrebbe essere?** Integrativa e complementare al suddetto salario insufficiente, ovvero leva gestionale selettiva e premiale?

In un sistema finanziario pubblico, caratterizzato da carenze di risorse, da destinare a congrui aumenti contrattuali, nonché la vigente pesante crisi economico-finanziaria, giustificano la distribuzione delle scarse risorse disponibili con criteri nuovi, moderni, ovvero necessitati, ossia **"dare un po' a tutti e soprattutto a chi avuto di meno"**?

All'orizzonte rimane sempre l'esigenza, per me più che essenziale, dell'urgenza di **un patto politico-sociale, che ripristini, nella *communis opinio* e nelle aule parlamentari, il prestigio, la credibilità e l'essenzialità del c.d. *civil servant***, oggi mero *travet* (il lavoratore pubblico e, in particolare, il lavoratore finanziario, è una priorità, una risorsa, ovvero un costo?).

Trattasi di temi politico-sindacali che meritano notevole impegno e spiccata responsabilità.

Evasione fiscale: il male minore?

Sembra che sull'Amministrazione finanziaria, o meglio sul Sistema agenziale, sia scesa una pesante nebbia, ovvero siano stati costruiti dei muri, con isolamento acustico o, peggio ancora, che siano diventati quasi tutti "sordomuti".

E' compito del sistema Paese, della classe politica, delle OO.SS., ma soprattutto dei lavoratori pretendere di espletare il proprio lavoro con pienezza di mezzi e profonda dignità di status.

In *claris*, vanno rispettati i principi costituzionali in tema di contribuzione e va pretesa l'esistenza di una lotta all'evasione che non sia, come autorevolmente affermato, una "bufala".

Sul punto, è sufficiente richiamare la recente relazione della Corte di Conti sul rendiconto generale dello Stato del 2015, per scoprire, in tema di lotta all'evasione fiscale, come realmente stanno le cose.

Diversi studi di attenti commentatori e di svariate realtà istituzionali convergono sull'affermazione che, se gli italiani fossero veramente convinti dell'esistenza di un sistema fiscale efficiente e severo, come ad esempio lo è in America, d'emblée dichiarerebbero diversi miliardi in più annualmente, laddove è noto che, nel 2015, vi è stato un calo dei controlli del 4%, laddove i tassi di recupero di Equitalia, mediamente, non superano il 6%, come emerge da diverse elaborazioni dell'FMI.

Se è vero che Renzi aveva stretto un **informale patto con gli evasori**, se è vero che l'attuale Governo trasuda continuità e se è, ancora, vero che i "regnanti" poco o nulla parlano di Fisco e di lotta all'evasione, rimane la triste realtà di un **cancre endemico e sistemico** che pervade e con-

nota, in negativo, il sistema economico italiano e che svuota di valenza strategica il sistema agenziale, **creando depressione e preoccupazione in migliaia di funzionari**, che attendono, oggi, più di ieri, coerenti risposte ed indirizzi, anche normativi, prima dal Parlamento e poi dal Governo.

E' *communis opinio* che, in Italia, più che altrove, come confermato dall'OCSE, i livelli di osservanza della normativa fiscale sono bassi, laddove la popolazione penitenziaria, per reati economici e fiscali, è pari ad un decimo della media europea.

Al di là dell'opinione di Adam Smith, per il quale: *"le imposte devono essere riscosse con tempi e modalità ritenute comode dal contribuente"*, esiste purtroppo anche un problema etico, di concorrenza sleale, di educazione civica, di drenaggio di risorse pubbliche e di incentivazione a versare le tasse.

Siamo l'ultimo Paese in Europa che incentivi la moneta elettronica, laddove i capitali nascosti al Fisco e oggetto di *voluntary disclosure* non sono certo la panacea all'ammontare annuale dell'evasione in Italia.

Manca una vera cultura dell'adempimento spontaneo ai doveri fiscali e manca, soprattutto, una convincente pressione sugli evasori, per convincerli a comportamenti corretti.

In realtà il vero problema è la scarsità dei controlli.

Infine, pesano come un macigno sulla determinazione dei contribuenti, onesti e non, ma soprattutto degli evasori, **gli ondivaghi indirizzi governativi sulla piaga dell'evasione in Italia** e appaiono assolutamente deleteri i tanti messaggi pervenuti agli evasori, che suonano come una "inevitabile" tolleranza.

E' nostro convincimento che sia il **male peggiore**





note e che gli eventi catastrofici di questi ultimi mesi hanno chiaramente evidenziato.

In sintesi, **vogliamo fare il nostro mestiere**, ovvero tassare quotidianamente chi evade, in un'Amministrazione Finanziaria che, con autonomia e dignità, rivendichi tale ruolo, nei comportamenti e negli slogan.

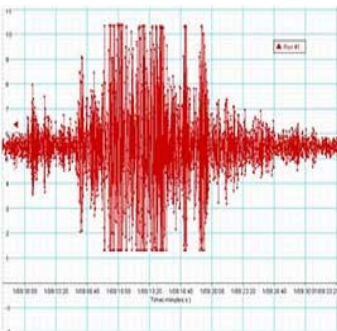
E' nostro convincimento che, da anni, sia stata superata, nell'ammontare

evaso, qualsivoglia misura che possa ritenersi fisiologica e, quindi, ineliminabile.

Quanto sopra a prescindere da quattro connesse problematiche:

- 1- Qualità dell'attività accertativa;
- 2- Qualità dell'attività riscossiva, da normare bene;
- 3- Coerente normativa specifica, in aggiunta al numero di controlli di cui sopra;
- 4- Un ordinamento professionale e **una remunerazione dei funzionari che ne stimoli e garantisca professionalità e fedeltà**, vista l'oggettiva discrezionalità che viene esercitata nelle diversificate definizioni agevolate delle attività accertative.

Vertesi in una problematica tecnica, etica e politica, che da anni nessun Governo vuole affrontare seriamente, né tantomeno risolvere decentemente.



(continua da pagina 9)

esprimere tolleranza verso chi evade le tasse, perché ciò alimenta l'esistente grave regressione nella lotta all'evasione.

Al di là di inserirsi in polemiche e diatribe, circa l'entità annuale degli importi recuperati dalla lotta all'evasione, ovvero sulle cifre che annualmente sfuggirebbero al Fisco, ossia miliardi di tasse e contributi non pagati, **va detto che occorre chiudere con il malcostume dei condoni e che occorre invece valorizzare al massimo le potenzialità di controllo del sistema agenziale**, investendo sulla medesima ingenti risorse finanziarie, in mezzi e uomini. Quanto sopra, **nella convinzione che gli investimenti da noi invocati**, valutati gli importi evasi annualmente, che superano diversi miliardi di euro l'anno, con una inversione di tendenza, sorretta da un'adeguata normativa di settore, abiurata ogni ipocrita esigenza di parificare il rapporto fisco contribuente, **introducano**, specie sotto il profilo sanzionatorio, civile e penale, **una vera deterrenza all'evasione**, abbandonando così, definitivamente il costante ammiccamento con il partito degli evasori e relativo serbatoio di voti.

E' una delle principali rivoluzioni, che l'Italia dovrebbe decidersi a vivere, al fine di recuperare ingenti risorse da destinare a tante strategiche esigenze sociali, a tutti noi ben

Agenzia delle Entrate "I risultati dell'Agenzia delle Entrate nel 2016"

Care colleghe e colleghi, ho partecipato, oggi, in rappresentanza della nostra grande famiglia, alla celebrazione di cui sopra, sulla quale ho convenuto, con gli amici di CIGL, CISL e UIL, di elaborare un comunicato unitario, in arrivo.

Nelle more di quanto sopra, intendo anticiparvi che ho assistito, ancora una volta, al di là dei ringraziamenti al personale, che pur vi sono stati, sia da parte del Ministro, sia da parte della dott.ssa Orlandi, ad una **comprovata, dai numeri, autoreferenzialità**.

Quanto sopra, nel senso che l'Agenzia ha soddisfatto in gran parte gli obiettivi governativi di attuare un Fisco diverso da quello visto negli anni trascorsi e cioè un Fisco più collaborativo, più attento alle esigenze dei contribuenti, meno invasivo, proteso ad implementare il tasso di adempimento spontaneo, ottenendo così, come i risultati illustrati dimostrano, 19 miliardi di incassi.

Per il Vice Ministro Casero, tutto l'arco parlamentare condivide la nuova strategia del Governo sul come tassare gli italiani, laddove l'Agenzia delle Entrate ha, brillantemente, eseguito la *mission* conferitale.

Ci sono tutti i presupposti per essere "orgogliosi, soddisfatti e soprattutto fiduciosi in un radioso futuro, così come sembra lo siano i contribuenti, che hanno accolto, con favore, il nuovo volto dell'Amministrazione Finanziaria" (sarà così?), che si traduce in più adempimento spontaneo e più incassi (?).

Carissime colleghe e colleghi,

dell'una l'altra, nelle more di acquisire una perizia oculistica: **o è il popolo dei lavoratori che non ha visto riverberi su di esso di questa eccellente struttura che salva il Sistema Paese, oppure il gotha politico e manageriale**

della richiamata struttura, per carenze visive, non vede lo stato in cui versano circa 40.000 dipendenti, non percependo, soprattutto, che l'Amministrazione Finanziaria non ha ancora per nulla acquisito la fiducia dei contribuenti italiani, anzi, tutt'altro!!!

Come è possibile che il sig. Ministro non spenda una parola, salvo il progetto riformista di cui ha fatto cenno, sull'esigenza di garantire, insieme ai responsabili dell'Agenzia delle Entrate, qui sì un "cambio verso", indispensabile, visti i diversi vulnus che oscurano il futuro dei colleghi, ovvero sia contratto che non si vede, salari accessori in decrescita, carriere sempre più precarie, discrezionali e riservate a pochi, sistemi valutativi oltremodo unilaterali in un mare di assenza di coinvolgimento del Sindacato e, quindi, del personale rappresentato.

Il principe e la regina ignorano ancora, non odono perfettamente, sottovalutano altamente, **trascurano di fatto, le silenti grida del popolo, variamente assetato ed affamato.**

E' vero che siamo orgogliosi dei risultati del datore di lavoro, esclusivamente ascrivibili al nostro lavoro, ma rimaniamo preoccupati e palesemente arrabbiati, perché manca ancora un chiaro progetto riformista, ben delineato nei contenuti, nei tempi e negli effetti positivi per il personale.

Non bastano le pacche sulle spalle, non bastano le briciole che pur vengono, periodicamente, distribuite, sia in termini di riconoscimenti professionali, sia in termini di riconoscimenti finanziari.

A voi molto è più dovuto ed è questo il principale compito di un Sindacato come il nostro: quello di lottare per ottenere un po' di giustizia ordinamentale e redistributiva nel rapporto di lavoro pubblico, "visto che abbiamo portato a casa, così come sembra, anche quest'anno, una barca di soldi".

Ancora senza contratto!! Un piccolo "alert"

(continua da pagina 10)

Come ben affermato anche dall'amico Segretario Generale della Federazione Confasal-Unsa Sig. Massimo Battaglia, in tema di rinnovi contrattuali, tema e vertenza nei quali l'Unsa emerge per "spessore rivendicativo e gigantismo contenutistico", desidero oggi parteciparvi poche riflessioni, per significare la non eccezionale affidabilità dell'interlocutore governativo che, come direbbe il dott. Callipo: **"promette certo e manca sicuro!!"**

I contenuti dell'accordo sottoscritto il 30 novembre u.s., vanno osservati dal Governo, e non solo in termini giuridici atteso che, "pacta sunt servanda", ma anche perché il loro contenuto ne impone l'immediato rispetto.

Mi, riferisco, **all'interconversione che deve avvenire nel rapporto tra legge e contratti**, fra poteri del dirigente e diritti dei lavoratori, tra valenza della contrattazione e vigore legislativo, disciplina dell'organizzazione del lavoro e discrezionalità datoriale infine, salario tabellare e salario accessorio con particolare riferimento, all'aumento medio mensile pro-capite, di 85 euro.

A tre mesi dalla sottoscrizione dell'accordo, ovvero dell'intesa, sul contratto, **si ode un grande silenzio**, infatti, non vi è all'orizzonte alcun atto di indirizzo all'Aran, affinché si parli dei contenuti normativi del contratto ed infine, non vi sono segnali in tema di reperimento di risorse, per garantire gli aumenti promessi.

Abbondano, invece, **gli schizzi riformisti in ambito nuovo T.U. sul pubblico impiego**, dal sapore penalizzante e denigratorio per i lavoratori pubblici atteso che, abbonda-

no gli interventi normativi in tema di licenziamenti, visite mediche *et similia*.

Da ultimo, il Governo, e per esso la Funzione Pubblica, invocano riunioni informali con le Confederazioni Sindacali per discutere bozze di decreti legislativi attuativi della riforma della P.a., con l'intento di declinare sempre provvedimenti dal sapore della *"reformatio in peius"*.

Il Governo, lungi dall'abrogare la legge Brunetta e la c.d. Buona Scuola, e lungi dal semplificare i fondi di contrattazione, i sistemi di valutazione della produttività e in linea generale, la precarizzazione del lavoro pubblico, **mortifica**, ancora una volta, il lavoro pubblico, con l'alibi e all'interno di una necessitata manovra correttiva dei conti pubblici.

Ci sono tutti i presupposti perché **i lavoratori del pubblico impiego boccino anche questo Governo, che brilla per continuità negativa rispetto al precedente, negli stilemi antisindacali.**

In parole povere, nessuno investimento sul pubblico impiego anzi, una totale destrutturazione con chiari segnali di totale disistima.

Sapremo, insieme all'Unsa, reagire, adeguatamente, anche contro tale reiterata virulenza governativa!

I pilastri del nuovo Testo Unico sul Pubblico Impiego

Care colleghe e colleghi, vi ho trasmesso, tra ieri ed oggi, copia dei testi novellati dei Decreti n. 150 e n. 165, che dovrebbero, domani, approdare al Consiglio dei Ministri, per essere approvati dopo gli incontri fra le Confederazioni sindacali e la Ministra Madia.

I capisaldi del nuovo Testo Unico possono focalizzarsi nel nuovo equilibrio tra legge e contratto, nel nuovo sistema della valutazione della premialità, in una maggiore partecipazione sindacale nell'organizzazione ed, infine, nell'assunzione dei precari.

La riforma di cui sopra è, sostanzialmente, il **presupposto per poter firmare un nuovo e migliore contratto, non rinnovato da oltre 7 anni.**

Il nuovo Statuto del lavoro pubblico presenta luci ed ombre.

Fra le luci, in aggiunta a quanto sopra, una maggiore partecipazione, non solo dei lavoratori, ma anche dei cittadini, all'attività della Pubblica Amministrazione.

In termini più chiari, la riforma dei Decreti n. 150 e n. 165, nonché i previsti rinnovi contrattuali, sono un tutt'uno, laddove **è altamente auspicabile che ciò che non è stato inserito nel nuovo Testo Unico, lo si offerrà in via contrattuale e mi riferisco, in tal caso, ad esempio, al welfare aziendale.**

La riforma c.d. Madia

sembra aprire ad una partecipazione più incisiva dei lavoratori sulle scelte gestionale degli Uffici, laddove è determinante la prevista deroga alla normativa, allorquando, in sede contrattuale, si disciplinino istituti strategici, quali sanzioni disciplinari, mobilità, valutazione e premi.

Non tutto è stato ottenuto e ritengo che, ancora, occorra **lottare per ottenere un pieno ripristino delle relazioni sindacali e un completo riequilibrio tra legge e contratto.**

Come affermato dal Segretario Generale dell'UNSA, Massimo Battaglia: *"è senz'altro un buon inizio"*.

Nelle more dell'approvazione, si lavora, ancora, per ottimizzare alcuni punti nevralgici, quali ad esempio i criteri per differenziare il merito.

Devo sottolineare che le aperture normative della ministra Madia non sono sufficienti per sottoscrivere un contratto, sul quale bisogna intervenire, specie in termini di reperimento di adeguate risorse finanziarie.

A mio avviso, trattasi dell'inizio di un percorso che va perseverato in parallelo all'iter di approvazione del Decreto attuativo della riforma della Pubblica Amministrazione.

Ricordo, che, domattina, il Testo Unico approderà in Consiglio dei Ministri per la prevista preliminare approvazione, laddove poi seguirà la discussione alle Camere e l'intesa





(continua da pagina 11)

con le Regioni.

Occorreranno, quindi, almeno 3-4 mesi per assestare definitivamente il TU sul Pubblico Impiego, che, ripeto, poggia su tre cardini, quali il riequilibrio tra contratto e legge, la fine del precariato e la creazione delle condizioni essenziali per la riapertura della contrattazione.

Ricordo che è anche in arrivo l'adozione, nei pubblici uffici, di sistemi per focalizzare una necessaria **customer satisfaction**, in un'ottica di ampliamento della partecipazione.

Sembra, infine, che sia ormai alle spalle una pesante stagione, contraddistinta dal blocco contrattuale, dalla Legge Brunetta, oggi in gran parte superata, specie per le tre fasce di valutazione, per la ripresa del dialogo con il Governo, indispensabile per ritornare in ARAN per il rinnovo contrattuale.

Una declinazione palese dell'accordo del 30 novembre 2016, con l'auspicio che il superamento della Brunetta apra, veramente, la strada al nuovo contratto, con l'ulteriore auspicio che siano disponibili risorse economiche aggiuntive a quelle previste dalla Legge di Bilancio 2017, per arrivare a 85 euro di aumento e con il finale auspicio che la contrattazione ricomprenda tutte le materie sottratte dalla Brunetta.

Concludo, affermando che si è attivato un percorso virtuoso, che consente un

ritorno alla normalità democratica, ove i lavoratori, attraverso lo strumento contrattuale, gestiscono la funzionalità dell'Amministrazione, dall'interno della quale **la valutazione deve poggiare più sulla produttività collettiva che su quella singola**, nelle more della definizione di una stretta intesa, che abbia ad oggetto, in particolare, organizzazione del lavoro, trattamenti economici e totale contrattualizzazione del rapporto di lavoro, riespandendo il sistema delle relazioni sindacali.

Care colleghe e colleghi,

la lotta sindacale alla fine "paga", laddove continueremo a lavorare perché finisca la stagione della penalizzazione per gli Statali, atteso che chi ha pagato in questi anni di più la crisi siamo stati proprio noi lavoratori pubblici, anche in termini di immagine.



RIFORMA MADIA, RIFORMA DELLA P.A. SPECIFICITA' A RISCHIO!!

Come ben sapete, il Consiglio Dei Ministri ha sdoganato la riforma della P.a. targata Madia. Inizia, quindi, il percorso alle Camere e poi l'intesa con le Regioni laddove, nei prossimi mesi, il complesso pacchetto riformista potrebbe subire assestamenti a seguito di richieste sindacali.

Vi è da dire, innanzitutto, che laddove è superata la logica della divisione del personale in "buoni e cattivi" si valorizza, oggi, **il lavoro collettivo ovvero, di squadra.**

L'intero progetto, tuttavia, poggia sul noto piano delle assunzioni, privo di costi, per fornire allo storico precariato del pubblico impiego una strutturale soluzione (es. medici, infermieri, ecc.). Solo per completezza ricordo ancora, le migliaia di partecipate pubbliche, che dovrebbero chiudere, ed ancora, lo sblocco del turnover, con sperimentali misuri teleologizzate a focalizzare vincoli differenziati alle assunzioni.

In pillole, si trasla dalle piante organiche ai fabbisogni del personale, con un piano triennale, che terrà conto dei vincoli sulla spesa per il personale.

Ulteriormente, mutano i concorsi attraverso un nuovo sistema di reclutamento laddove, si pone fine alle graduatorie infinite, individuando gli idonei in numero non superiore al 20% dei posti messi a concorso.

Al di là, poi, del ricordato piano di stabilizzazione dei precari storici, va ricordato il divieto di stipulare contratti di collaborazione esterna, per cui niente più co.co.co, ma solo contratti di lavoro autonomo puro, per specifiche esigenze documentate.

Ancora, ed entrando nel cuore della riforma, vi è il superamento del rigido schema della riforma brunettiana, che obbligava a focalizzare sulla produttività la quota prevalente del salario accessorio,

nonché di azzerare i premi per un quarto del personale.

Trattasi, di un tema molto delicato, che ha ancora alcuni nodi da sciogliere con i sindacati.

Nel nuovo testo, **l'attribuzione dei premi è lasciata alla contrattazione, che dovrà assicurare una vera diversificazione** dei trattamenti economici, sulla scorta della differenziazione dei giudizi, articolati sulla base degli obiettivi.

Infine, sottolineo che accanto alla **performance individuale**, si teorizza anche **quella organizzativa**, ovvero, **quella della c.d. "squadra".**

Sotto altro profilo, e sempre per pillole, rammento **la permanenza dell'art. 18** dello Statuto dei lavoratori, in tema di licenziamenti e, quindi la reintegra del lavoratore ingiustamente licenziato.

In tema di **procedimenti disciplinari**, evidenzio che entro 30 gg dalla segnalazione, l'ufficio contesta per iscritto l'addebito e convoca il dipendente con preavviso di almeno 20 giorni laddove, il procedimento dovrà concludersi entro 90 gg.

Merita un particolare cenno, la stretta sugli **assenteismi anomali**, specie nel weekend, atteso che i contratti nazionali dovranno impedire incrementi di trattamenti accessorio, allorché rilevino assenze cc.dd. strategiche cioè, che si concentrino in periodo critici per i servizi ovvero, in continuità con le giornate festive.

Da ultimo, ricordo **l'accoglienza delle visite fiscali all'Inps** laddove, **le fasce orarie di reperibilità sono armonizzate tra pubblico e privato**, con cadenza sistematica e ripetitiva. Sono state, per altro, razionalizzate le normative per gli O.I.V.

Tutto quanto sopra premesso, concludo, evidenziando due pilastri degli interventi normativi in parola.

Uno attiene al **ridisegno dei rapporti tra legge e contratti**, nel senso che pur dettando la legge le regole generali, è rimessa al contratto la possibilità di intervento e di deroga.

(continua da pagina 12)

L'altro, invece, riguarda la parte della riforma del pubblico impiego **che comporta minori fondi alle amministrazioni, con trattamenti accessori più alti**, laddove sussiste l'obiettivo dichiarato, di far **convergere gradualmente le retribuzioni di risultato tra ministeri, agenzie fiscali ed altri enti centrali**, alla luce della modifica dei comparti e del compromesso raggiunto nel recente provvedimento varato dal Consiglio dei Ministri per il quale si prevede il superamento delle gabbie, ma si lascia spazio al riconoscimento dell'eccellenza, con l'assegnazione di un bonus annuale al personale dirigente e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza.

Mutatis mutandis,

sussiste il *conatus* di armonizzare i trattamenti economici accessori tra un'amministrazione e l'altra, per ottenere una convergenza graduale in sede di contrattazione collettiva, attualizzando una distribuzione differenziata dei fondi in relazione all'entità delle retribuzioni, oggi godute dal personale in particolare, dirigente. Sostanzialmente, più alte sono le retribuzioni dei dirigenti del personale, meno margini sussistono per gli aumenti in sede decentrata.

E' nel nuovo comparto delle funzioni centrali che sussistono alcune significative differenze retributive. Sottolineo, conclusivamente, che al di là dei due aspetti sopra enucleati ovvero, convergenza delle retribuzioni di risultato fra amministrazioni diverse e meno risorse alle strutture con trattamenti accessori più elevati, è da valutare nei fatti se il compromesso attuato, fra superamento delle gabbie brunettiane ed erogazione di bonus per premiare le eccellenze, è sufficiente a garantire da un lato, la voglia sociale di avere una buona amministrazione pubbli-

ca e dall'altro, la sacrosanta esigenza dei colleghi di avere retribuzioni tabellari ed accessorie in linea con il sacrificio che a loro si richiede quotidianamente.

Il tutto, nelle more di acquisire l'atto d'indirizzo per l'apertura dei tavoli negoziali in Aran, per il rinnovo dei contratti e nell'attesa di incassare, dopo sette anni di blocco contrattuale, **un indefinibile aumento lordo pro capite di 85 euro.**

Ricordo, che mentre la Ministra Madia è pronta "beata lei" ad emanare la direttiva per avviare il percorso per riaprire la stagione contrattuale, oggi, si discute sui cinque decreti approvati ieri, che tuttavia attendono le prime letture in Parlamento, il parere del Consiglio di Stato, il parere delle Commissioni parlamentari e l'intesa con gli Enti territoriali.

Per completezza ricordo che ho sopra che ho commentato il nuovo testo unico sul pubblico impiego, che è accompagnato dalla revisione del sistema di valutazione.

Il pacchetto, da ultimo, è completato dal documento unico dell'auto, dalla revisione dei ruoli delle forze di polizia nonché, dalla riorganizzazione del Corpo dei VV.FF. e dal decreto correttivo del codice degli appalti.

Molto rimane da fare e la ricetta è sempre la solita.

Più politica seria, più sindacato tangibile, con spendita di militanza, comprovata quotidianamente, all'interno della grande Federazione Unsa per la quale, occorrono donne e uomini, seri e preparati nonché, responsabilmente decisi a vivere una grande, pesante esperienza al servizio dei colleghi e del Paese. **Il resto è to bark to the moon.**

Con i più affettuosi saluti a tutti.

Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre n. 150, in attuazione dell'art. 17 della legge delega n. 124 del 7 agosto 2015. Principali interventi normativi.

N

el quadro della riforma del pubblico impiego che il Governo sta predisponendo, in questi mesi, sulla base della legge delega n. 124 del 7 agosto 2015, uno degli aspetti più incisivi dalla novella normativa in parola, riguarda il rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

Con l'art. 17 del citato testo normativo, vengono dettati i principi e i criteri direttivi cui debbono uniformarsi i decreti attuativi sul riordino e semplificazione della disciplina in materia di rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A..

Schematicamente, le linee guida che ispirano la riforma, si possono così riassumere:

Semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici attraverso la creazione di un collegamento sistematico tra le risultanze della valutazione e l'accesso alla premialità, rafforzando il divieto di distribuzione a pioggia delle componenti del trattamento accessorio correlate, valorizzando il principio del merito nel pubblico impiego;

Sviluppo di **sistemi distinti per la misurazione dei risultati** raggiunti dall'organizzazione e dai singoli dipendenti;

Previsione di processi di valutazione indipendenti del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle Amministrazioni pubbliche;

Allineamento della programmazione strategico-gestionale con quella economico-finanziaria, determinando una migliore allocazione delle risorse pubbliche;

Rafforzamento delle attività dell'Organismo indipendente di valutazione, valorizzando le forme di controllo interno alle Amministrazioni, sulla base di principi di indipendenza e imparzialità;

Creazione di alcune forme

stabili di coinvolgimento dei cittadini-utenti nella governance delle Amministrazioni.

Il Governo, dunque, attraverso l'emanando decreto legislativo in commento, persegue l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, *anche attraverso la razionalizzazione degli strumenti per la misurazione e verifica della performance.*

Il decreto in esame si compone di 19 articoli che, modificando profondamente il decreto legislativo 150 del 2009, introduce i principi *ut supra* richiamati.

Nello specifico, e soffermandoci sugli aspetti più rilevanti, viene previsto che:

Ogni amministrazione è tenuta a misurare e a **valutare la performance** con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola in singoli dipendenti o gruppi di dipendenti (cc.dd. **performance organizzativa o di struttura**). Viene, inoltre, previsto che il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione, siano non solo necessarie per l'erogazione del salario accessorio, ma siano anche **rilevanti ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche**, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali (artt. 1 -2);

Inoltre, nel misurare la **performance individuale**, assumerà un peso prevalente proprio la performance organizzativa dell'amministrazione, nel suo complesso, ovvero, dell'unità di appartenenza del dipendente (art. 7);

In coerenza con la previsione della "performance organizzativa", viene prevista ed introdotta la categoria degli **obiettivi generali**, intesi quali priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle



(continua da pagina 13)

attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione e in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali, nel quadro del programma di Governo. In aggiunta, permangono gli **obiettivi specifici** di ogni pubblica amministrazione, come individuati dalla programmazione triennale (art. 3);

Gli **Organismi indipendenti di valutazione**, oltre a dare parere vincolante sul sistema di valutazione della performance adottato dalla singola amministrazione, assicurando così un controllo *ex ante* (art. 5), verificheranno anche, avvalendosi di sistemi di controllo interno, il rispetto degli obiettivi programmati e, qualora rilevino degli scostamenti e criticità, potranno proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo gli opportuni interventi correttivi (art. 4). Inoltre, si prevede, esplicitamente, che l'OIV è costituito sulla base di criteri elaborati dal Dipartimento delle Funzioni Pubbliche e che le amministrazioni pubbliche, non potranno nominare quali componenti propri dipendenti ma, dovranno sceglierli nell'ambito di un albo istituito e aggiornato dal suddetto Dipartimento (art. 11);

I cittadini avranno un ruolo attivo ai fini della valutazione della performance organizzativa, attraverso l'adozione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi (art. 5);

I contratti collettivi stabiliranno nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse da destinare alla remunerazione della performance, individuando la quota da destinare alla remunerazione della performance organizzativa e quella da destinare alla performance individuale, garantendo che alla differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati (art. 13).

Queste le novità principali del decreto legislativo di rivisitazione della normativa "Brunettiana".

Tuttavia, a ben vedere, se da un lato si opera una **specificazione e rivisitazione di taluni istituti** introdotti dalla

richiamata normativa, quali: **la misurazione della performance**, nell'ambito della quale hanno acquisito un peso rilevante i risultati conseguiti dalla struttura di appartenenza del valutato; il superamento del meccanismo, immaginato dalla "Brunetta", per **la distribuzione del salario accessorio** (le cc.dd. "famigerate" fasce), sostituito da criteri da determinare in sede di contrattazione collettiva, dall'altro, tutto ciò, non deve condurre nella fallace convinzione, che tutto sia in sintonia con i variegati interventi necessari che, lungi dall'essere un "ritorno alla gestione degli Uffici", fattispecie mai verificatasi, debbano concretizzarsi invece, in una reale "partecipazione sindacale" in tutte le sue variegate forme alla gestione dinamica delle risorse umane, alla organizzazione degli uffici, alle strategie di sviluppo professionale, assicurando così nella governance delle strutture pubbliche massima trasparenza e controllo sociale, atteso che, in definitiva, si utilizzano e si gestiscono risorse pubbliche e risorse umane, ovvero *civil servant*, soggetti solo alle leggi dello Stato.

Tutto quanto sopra premesso, è mio convincimento che il provvedimento di cui sopra, va armonizzato con il ddl sulla razionalizzazione delle Agenzie Fiscali alla luce dei suggerimenti dell'Ocse e del FMI, *in claris* il disegno di legge in *progress* dovrebbe, sulla scorta anche della riforma su esplicitata, e dell'intesa Governo-sindacati del 30 novembre 2016, declinare e quindi far costatare per *tabulas* molte delle indicazioni formalizzate dall'Ocse e dal FMI nelle due diligence richieste dal Ministero Economia e Finanze. Trattasi di un complesso e delicato riordino che, partendo dal restyling di Equitalia, punta ad avere un sistema fiscale più dialogante con i contribuenti, più efficiente, riducendo, così, l'evasione fiscale e standardizzando il recupero record del 2016.

A tal fine, il prefato disegno di legge, dovrebbe statuire una maggiore autonomia gestionale delle Agenzie fiscali, non solo sul fronte del personale, ma anche sul piano degli investimenti previa incisione, se necessario, dell'attuale natura giuridica delle Agenzie

Fiscali.

Il Sistema Agenziale, come da me sempre affermato, va scollato dai laccioli della P.A. laddove, le Agenzie Fiscali, dovranno godere di completa autonomia nella gestione del bilancio ma, soprattutto, nelle procedure di assunzione del personale laddove, infine, l'autonomia di cui sopra, dovrà garantire maggiore coordinamento del polo fisco, evitando sovrapposizioni di funzioni.

Da ultimo, ricordo, avendo citato l'accordo Governo-sindacati del 30 novembre u.s., a proposito di relazioni sindacali lì, il Governo, s'impegnava a definire interventi legislativi finalizzati a promuovere l'equilibrio, a favore della contrattazione, tra le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro.

Quanto sopra per meglio ripartire equamente ed efficacemente le materie e gli ambiti di azioni fra la legge e il contratto. Lì, si privilegiava la fonte contrattuale, *quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché degli aspetti organizzativi a questi direttamente pertinenti* ancora, le parti, in quella sede, s'impegnavano ad individuare *ulteriori ambiti di partecipazione sindacale per nuove e piene relazioni sindacali*.

Il Governo, ai fini di cui sopra, s'impegnava a riformare l'art. 40, comma 3-ter, del decreto legislativo 165/2001, vincolando il ricorso all'atto unilaterale delle P.A., dopo aver esperito tutte le procedure e, solo limitatamente ai casi nei quali il perdurare dello stallo nelle trattative, che sarà definito nei contratti collettivi, **determini un pregiudizio**

economico all'azione amministrativa, laddove saranno i contratti collettivi a determinare la durata massima la vigenza dell'atto unilaterale.

Conclusivamente, ricordo che il settore pubblico, l'amministrazione pubblica, quella finanziaria, necessitano di una profonda innovazione che partono, tuttavia, dai bisogni dei lavoratori, e che si ponga al loro fianco e non al di sopra di essi.

I tempi di risposta e la qualità dei servizi dipendono dall'organizzazione delle singole amministrazioni e, queste, a loro volta, dalla buona gestione dei lavoratori che sono e rimangono il motore del buon funzionamento della P.A..

Oggi, care colleghe e colleghi, al di là delle chiacchiere di regime, difettano, purtroppo, tre pilastri della riforma di cui sopra:

- a) rinnovo dei contratti;
- b) riequilibrio rapporti legge e contratti;
- c) ripresa delle relazioni sindacali per innalzare i livelli di produttività.

Non posso chiudere il mio intervento se non ricordando che qualsiasi innovazione nel settore pubblico impone una vera partecipazione attiva, responsabile e motivata delle professionalità dei dipendenti pubblici e, quindi, delle Organizzazioni Sindacali attraverso un coinvolgimento nella gestione del richiamato personale al fine di valorizzarne e orientarne le competenze pur nel rispetto dei ruoli e della trasparenza attraverso un condiviso sistema di valutazione individuale in un generale contesto di vera innovazione della Pubblica Amministrazione.



Disegno di Legge Delega per la riforma delle Agenzie Fiscali Strutture e funzioni accertative fiscali: esclusività, peculiarità, singolarità, specialità, specificità, tipicità, particolarità.

(continua da pagina 14)

A futura memoria, che la pietra sia scolpita, tracciando in sé la seguente esigenza istituzionale: **un comparto di contrattazione di riferimento per le Agenzie fiscali**, mutuando, dalle raccomandazioni formulate dall'FMI e dall'OCSE al Governo (riformare le Agenzie rendendole più autonome, eliminando sovrapposizioni, insufficienti coordinamenti e scarsa supervisione strategica), che garantisca la capacità delle Agenzie "di stabilire, in proprio, le retribuzioni e gli avanzamenti di carriera", eliminando duplicazioni, di ruoli e funzioni, con la Gdf e con Equitalia.

Una specificità che impone una riscossione più efficace e severa e, soprattutto, la revisione delle norme "debito fiscale arretrato".

Le Commissioni Parlamentari sappiano che il Governo e i lavoratori del sistema agenziale sono consapevoli e pronti ad essere protagonisti, per intervenire, con efficacia, sulle patologie di cui sopra.

Se si preferisce, una riforma agenziale che contribuisca, con celerità ed efficacia, a far sì che, in Italia, "le tasse si paghino in modo più semplice ed equo".

Al di là dei modelli di business, è la Costituzione a dettare gli stilemi reclutativi e gli avanzamenti di carriera per concorso, nel settore pubblico,

laddove ciò non è ostativo all'intervento "nobile" sull'autonomia interna delle Agenzie e, in particolare, su retribuzioni e carriere, se essa è funzionale agli obiettivi di riferimento, annualmente ascritti al prefato sistema agenziale.

Un comparto specifico di riferimento, quindi, è necessario, perché, fra l'altro, dovrà garantire:

a) Un'adeguata valorizzazione delle professionalità e delle competenze, misurando i diversi apporti individuali all'Organizzazione, con un contratto specifico, che ne misuri criteri e modalità;

b) Un miglioramento delle condizioni di lavoro e la valorizzazione del contributo personale, con riferimento agli indici di produttività, per meglio soddisfare le esigenze dei cittadini, in qualità e tempi certi di erogazione;

c) La modifica dei fondi di contrattazione, per garantire un utilizzo dedicato delle risorse, in coerenza con le finalità dell'AF;

d) L'individuazione di indicatori di efficienza ed efficacia, capaci di misurare, con puntualità, le prestazioni dell'AF e la sua produttività collettiva, con interventi che incentivino la fidelizzazione del personale;

e) Il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni lavorative, con una coerente normativa contrattuale di riferimento, che garantisca l'ottimale gestione delle risorse umane;

f) La creazione di un ambiente organizzativo, di un clima e di un tessuto lavorativo più utili alla realizzazione delle esigenze dei cittadini;

g) L'introduzione di strumenti di monitoraggio delle attuali criticità organizzative e gestionali, al fine,

anche, di conciliare meglio esigenze di vita personale e lavorative, con una formazione professionale continua, per combattere demotivazione ed assenteismo;

h) Un welfare contrattuale, una previdenza complementare, un salario legato alla produttività, una fiscalità di vantaggio, un mutamento culturale, nell'osservanza del dovere di contribuzione fiscale;

i) La specificità di strumenti e di risorse che consentano di definire veri incrementi contrattuali, in linea con la produttività esternata da anni e con le risorse finanziarie assicurate alle finanze dello Stato;

j) La promozione di un Osservatore nazionale, affinché il Sistema agenziale dimostri, al resto della PA, il suo spessore evolutivo e la sua attuale moderna lungimiranza, nel concepire le esigenze e l'urgenza della mutazione del rapporto Fisco-contribuente;

k) Il monitoraggio autonomo dei fabbisogni di personale e di mobilità;

l) Il riferimento di un modello di reclutamento del personale e di avanzamento di carriera, da declinare in una **nuova autonomia decisionale interna**, che consenta, al sistema agenziale, di conservare la necessaria autonomia gestionale, rispetto alle ineliminabili influenze politiche, partitiche e di lobby di interessi.

Al di là di quanto sopra rappresentato, ormai *vexata quaestio*, v'è da ricordare che, all'attualità, ostano **tre elementi non insignificanti**,



quali il pregresso abuso dell'autonomia regolamentare concessa dal Legislatore, la non efficace rappresentazione delle "pulite" esigenze, alla base delle richieste di autonomia e, da ultimo, il comprensibile timore che il modello agenziale, reso autonomo, non solo possa fare eccessiva ombra alla classica burocrazia amministrativa, ma sia poi facilmente "sfuggente" alle diverse "ragioni di Stato", di cui sono portatori classici le forze politiche e lobby di potere.

Scenari nei quali si sono adagate, comodamente, le Confederazioni sindacali e, sembra, si sia rassegnata anche la presunta vittima, ovvero sia il personale.

La vicenda delle Agenzie fiscali, sostanzialmente triste, è un esempio di come, in Italia, il formalismo giuridico possa paralizzare la PA.

Su di esse, vi è chi pensa, come noi, che esse hanno cambiato il Fisco italiano, laddove invece, per molti, rimangono una anomalia da superare.

All'orizzonte sussiste il drammatico dilemma degli interessi in gioco e di come selezionare il personale!!

Esistono, sostanzialmente, da sempre, due concezioni della PA: una PA come un tutt'uno, un insieme di uffici da regolare e gestire secondo regole omogenee, uniformi nel tempo e nello spazio, un unico sistema, quindi, un insieme di regole all'interno di un'unica normativa.

Per lo Scrivente, trattasi di una concezione anacronistica, sostenibile solo dopo l'unità



(continua da pagina 15)

d'Italia, ma non oggi: non esiste la PA come organismo unitario e concetto astratto.

Esistono, infatti, particolari settori, come ad esempio, la riscossione, l'attività accertativa e di servizio delle Agenzie fiscali, **che sono divisibili e che dovrebbero essere organizzati secondo logiche aziendaliistiche**, traslando, gradatamente, dal diritto amministrativo e dalla contabilità di stato al diritto privato.

Ritornare allo stato comatoso del modello ministeriale, significa creare una paralisi arretrativa del sistema agenziale, che celebrerebbe il *de profundis* della lotta all'evasione fiscale.

Temo purtroppo che, oggi, nell'indifferenza generale, si stia perpetrando un ulteriore delitto, atteso che si cementa un grave scollamento fra funzioni da svolgere e stilemi gestionali, specie delle risorse umane.

Le Agenzie sono le strutture amministrative più delicate del Paese e una delle poche ben funzionanti.

E' esploso il rischio, da noi più volte paventato, che **l'attenuarsi dell'autonomia delle Agenzie fiscali, ovvero, peggio, il riassorbimento in strutture ministeriali, renda più agevole per i Governi la capacità di interferenza, nel concreto processo applicativo delle norme tributarie.**

Per quanto sopra, alla visione organicistica, totalitaria e

da Stato etico della PA, occorre contrapporre un modello agenziale, così come raccomandato, con motivata analisi, dall'OCSE e dall'Fmi.

Non rimane che lottare, laddove, coerentemente alla nostra scelta di continuare ad essere rappresentativi nel Comparto delle Funzioni Centrali, all'interno della consorella Federazione UNSA, seguiremo, dentro e fuori le aule parlamentari, l'iter del Disegno di Legge di cui sopra, che si inserisce armonicamente nella riforma del TU del Pubblico Impiego e, più in generale, nella ormai datata delega del Parlamento al Governo di riformare il Fisco italiano.

Con i più affettuosi saluti.

