

Evaluation: If you do not know it, kills you

Dedicato a chi non mi ama (a nessuno)

Solo un'Amministrazione illuminata, con una classe dirigente degna di tal nome, può gestire, senza temere di provocar danni, uno **strumento eccezionale di gestione del personale**, ovvero sia la valutazione.

Per chi si fosse "messo in ascolto solo adesso", ricordo che essa si sostanzia in un "*apprezzamento sistematico del valore attuale e potenziale di una persona, nell'organizzazione di cui fa parte*".

La valutazione è intimamente collegata alla misurazione del "rendimento amministrativo".

Essa si articola, come è a voi ben noto, in quattro sottocategorie, afferenti, in particolare, la valutazione delle posizioni, delle prestazioni, del potenziale e delle competenze.

Ut supra articolata, va qui focalizzata la puntualizzazione che la prima di essa attiene al ruolo organizzativo, indipendentemente dalla persona che lo

ricopre, laddove la seconda afferisce alla performance", ovvero sia agli stilemi con i quali il soggetto occupa la posizione di lavoro.

La terza, poi, inerente il potenziale, afferisce alla intercettazione delle caratteristiche che rendono una persona potenzialmente in grado di occupare posizioni di maggiore responsabilità.

Da ultimo, la valutazione delle competenze racchiude il *focus* dei sistemi di valutazione, che assume in sé l'insieme delle capacità, delle esperienze, delle conoscenze, detenute dal *civil servant*.

Tralascio di sottolineare la strategicità della valutazione, in quanto essa è stata, da sempre, ribadita dai contratti nazionali e, vieppiù, da recenti interventi normativi.

In parte, qua, evidenzio, invece, che il "momento valutativo", per produrre gli effetti "sospirati", deve porsi quale parte essenziale di un continuo processo e esplicarsi, contemporaneamente, quale strumento valido per comunicare al lavorato-



re le aspettative che l'Agenzia ha nei suoi confronti.

Sia chiaro che non esistono modelli valutativi validi in assoluto.

È vero, invece, che il sistema agenziale dovrebbe adottare soluzioni tecniche più in linea con il proprio DNA organizzativo, ma soprattutto con i diversificati contenuti professionali del personale, in linea con la propria *mission*.

La valutazione delle prestazioni è, in ogni caso, quel sistema che sviluppa un valore centrale nella gestione del personale, agli effetti retributivi e di carriera.

Da quanto sopra, possiamo sinteticamente

affermare che, allorché il sistema agenziale intende valutare il personale, forse esso sottovaluta che si "riesuma" una procedura più che mai organica e sistematica, che dovrebbe assicurare, su ciascun dipendente, con periodicità, un giudizio trasparente, oggettivo, partecipato, riscontrabile, contestabile, che serva a valutare, ma soprattutto, ad individuare rendimento e caratteristiche, estrinsecantesi nelle esecuzioni delle varie incombenze lavorative.

Siamo atterrati sul pianeta della "cultura del merito", che imporrebbe un sistema agenziale, forse, ben diverso dall'at-

(Continua a pagina 2)

(continua da pagina 1)

tuale o, se preferite, urge una "riqualificazione" dell'apparato agenziale, magari rilanciando alcuni presupposti, individuabili nel capitale umano, tutto da valorizzare, nei livelli retributivi medi, da omogeneizzare a quelli del settore privato ed, infine, nella produttività ed efficienza di ciascun collaboratore, non escludendo l'efficienza dell'organizzazione del lavoro nelle Agenzie fiscali, da allineare, ove possibile, alle più illuminate "pratiche" coltivate negli altri Paesi.

Preme evidenziare che **necessitano anche "linee guida" di carattere culturale**, che traslino la cultura burocratica e procedimentale a quella provvedimentale, sì che le "magiche chiavi del risultato e della responsabilità", coniugate con le competenze professionali, **elevino le motivazioni del personale ad una immedesimazione organica, che eviti l'attuale scollamento pericoloso, diffuso negli Uffici.**

L'urgente reingegnerizzazione del sistema agenziale impone anche l'introduzione di innovativi sistemi, non solo di selezione e valutazione, ma anche gestionali del personale, che pur ispirati al merito e alla trasparenza, siano idonei, assolutamente, a premiare chi lavora e a sanzionare, invece, chi viola i propri doveri.

Così facendo, non solo si eleva la produttività, ma anche la qualità

dei servizi offerti ai privati, nell'alveo di una nuova ineludibile "politica del merito".

Corollario di quanto sopra, che per brevità espositiva ometto, la ricollocazione di molte funzioni, il governo condiviso della mobilità, l'implementazione della qualità dei controlli ed, infine, una essenziale *customer satisfaction*, nonché una gestione orientata sempre più ad un continuo miglioramento, con l'adozione di nuovi standard di misurazione della soddisfazione, prima dei lavoratori e poi degli *stakeholders*.

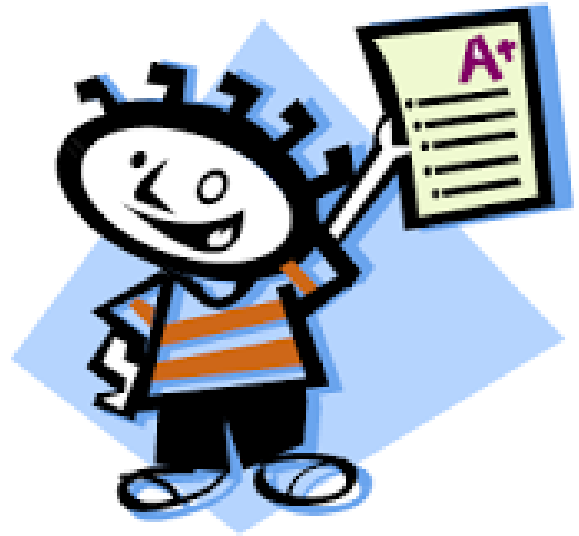
Ciò non solo in linea con la Legge Delega n. 15/2009, ovvero con il D.lgs. 150/2009 (valorizzazione del merito e ciclo di gestione della performance), ma anche con la recente riforma Madia (L. 124/2015).

Dopo sette anni dal D.lgs.150 /2009, attendiamo ancora una nuova dimensione riformista della PA.

In tale contesto, concludo proiettando l'esigenza primaria che occorre soddisfare, nel sistema pubblico, specie quando si ragiona della sua trasformazione in EPE, anche l'etica e l'efficienza.

Ritengo, infine, che oggi, più di ieri, il sistema agenziale necessita di autorevolezza e di credibilità, di equità e di giustizia gestionale del personale, presupposti necessari per il merito.

Quand'ero giovanissimo (oggi sono giova-



ne) si predicava molto lo "spirito di servizio", con "spruzzi densi di eticità", oggi forse smarriti.

Care colleghe e colleghi,

se il sistema agenziale pretende che la valutazione sia centrale, indipendente e condivisa, **occorre anche che i valutatori e la loro discrezionalità siano corroborati dai necessari requisiti di professionalità ed indipendenza, in una nuova cultura della valutazione**, che oggi, purtroppo, ha molti punti di debolezza, visti gli stilemi centralistici, formalistici ed autoritativi.

Quanto sopra, in un urgente ripristino di un condivisibile regime di relazioni sindacali, attribuendo, alla partecipazione sindacale e alla contrattazione collettiva, un ruolo preva-

lente sulla legge e, a quella decentrata, un ruolo prevalente sul potere organizzativo del datore di lavoro pubblico.

Mutatis mutandis, valutare le *performance* organizzative ed individuali dei lavoratori agenziali non può significare semplice osservanza di procedure, ma dovrà essere **declinazione concreta di una vera capacità etica di produrre cambiamento in avanti e miglioramento per tutti i colleghi**, in un nuovo clima di responsabilità collettiva.

In altri termini, elevare e conservare il sistema agenziale significa liberarlo da pesi normativi, da paludi burocratiche, da procedure organizzative arcaiche e da comportamenti burocratici paralizzanti.

IL SEGRETARIO GENERALE
Sebastiano Callipo



AUDIZIONE AGENZIA ENTRATE IN VI COMMISSIONE FINANZE “CONTINUA IL DOGMA DEL LAVORARE GRATIS E SENZA PROSPETTIVE”

Nell'audizione tenuta il 5 aprile presso la VI Commissione Finanze della Camera dei Deputati, la dott.ssa Orlandi ha illustrato i risultati conseguiti dall'Agenzia delle Entrate nel 2016 e ha tracciato le linee guida che ispireranno l'azione dell'Amministrazione nel 2017.

La Direttrice ha confermato che il 2016 è stato un anno record per le entrate derivanti dal recupero e contrasto all'evasione fiscale, **19 miliardi di incassi** che rappresentano **il miglior risultato mai conseguito**. Un risultato, a detta della Orlandi, ottenuto attraverso “la sinergica e coerente attuazione delle strategie di promozione della *compliance* e di contrasto all'evasione e all'elusione fiscale”.

Nella disamina del dato, emerge che dei 19 miliardi incassati, circa 10,5 derivano dal contrasto so-

stanziale (nell'ambito di tale dato vanno ricompresi anche 4,1 mld derivanti dalla *voluntary disclosure*), 8 miliardi sono frutto di attività di liquidazione e circa 500 milioni derivano dalla *compliance* a seguito dell'invio di oltre 480.000 *alert* preventivi.

Dall'esame dei dati proposti, emerge un'attività sempre più incentrata sulla promozione della *compliance* e sul contrasto all'evasione ed elusione con particolare attenzione al fenomeno dell'evasione Iva e alle frodi internazionali.

L'obiettivo dichiarato, nel medio e lungo periodo, è quello di incentivare l'adempimento spontaneo, riducendo l'invasività dei controlli nei confronti dei soggetti a basso rischio e, al contempo, potenziare le misure di contrasto alle frodi e di recupero dell'evasione pregressa.

Oltre alla quantità degli atti emessi, dalla relazione emerge anche **il costante miglioramento** della qualità degli stessi visto che, l'Agenzia, ha un indice di vittorie in contenzioso sempre più alto (nel 2016 siamo ad oltre il 73% di pronunce totalmente o parzialmente favorevoli).

Per l'anno corrente l'Agenzia intende **intensificare l'attività di contrasto alle frodi**, soprattutto in ambito internazionale e, contemporaneamente, rafforzare le attività di *compliance* migliorando ed intensificando non soltanto l'invio delle lettere di *alert* preventivi attraverso l'incrocio sistematico delle banche dati, ma anche rafforzando il rapporto con i contribuenti puntando sulla facilitazione degli adempimenti tributari e sulla crescente qualificazione dei servizi erogati.

In quest'ottica va inquadrato il rafforzamento dei nuovi istituti introdotti nel 2016 volti a favorire gli investimenti da parte di soggetti esteri quali, ad esempio, la *cooperative compliance*, l'intensificazione delle istanze di *ruling* per le imprese con attività internazionali, la *patent box*

per le agevolazioni connesse all'utilizzo dei beni immateriali.

Sempre nell'ottica di favorire l'adempimento spontaneo, l'Agenzia completerà entro il 2018 l'elaborazione dei **nuovi indici sintetici di affidabilità fiscale** che sostituiranno, definitivamente, gli studi di settore.

Verranno, inoltre, potenziate le attività finalizzate alla messa a disposizione dei contribuenti dei servizi volti alla trasmissione elettronica delle fatture e delle liquidazioni periodiche Iva (adempimenti introdotti e novellati dal decreto fiscale 193/2016).

Fin qui, in estrema sintesi, i numeri che confermano **la straordinaria performance dell'Agenzia**.

Tuttavia, a scorrere le 34 pagine di relazione della dott.ssa Orlandi, viene spontaneo chiedersi chi ha realizzato tutto ciò, atteso che, non vi è, nella summenzionata relazione, un solo accenno alla dedizione, passione e “fatica” del personale.

La Direttrice si è limitata a “glorificare” i risultati ottenuti dalla “sua gestione” atteso che, come Ella riferisce, “gli ultimi tre



(continua da pagina 3)

anni hanno registrato poi i tre migliori risultati di sempre".

Nulla viene dunque detto sullo stato dell'Amministrazione Finanziaria, sulla situazione in cui versa il suo personale, sul futuro incerto alla luce delle ventilate iniziative riformiste dell'AF in procinto di essere discusse in Parlamento.

"I migliori risultati di sempre", ancorché vi sia un personale completamente abbandonato, senza alcuna prospettiva di carriera, con il contratto bloccato da quasi otto anni, con un ordinamento professionale interno inadeguato a far fronte alle legittime aspettative del personale, con le progressioni economiche bloccate, con un clima negli uffici da homo homini lupus (basti pensare alla precarizzazione di tutte le figure di responsabilità, dagli artt. 17 e 18, alle POSPOT).

L'Agenzia non sente il bisogno, almeno non è pervenuto alcun segnale in tal senso, di riconoscere a "Cesare quel che è di Cesare!!".

Se tali risultati sono stati raggiunti, evidentemente, qualcuno li ha resi possibili e, francamente, non è possibile ascriverli semplicemente all'efficienza della dirigenza di

vertice. È evidente che **il personale, attraverso un costante e proficuo lavoro**, ha portato i risultati di cui tanto si è parlato in questi giorni soprattutto nel tentativo, di molti, di accaparrarseli in chiave elettorale, sbandierandoli ai quattro venti.

Il contratto di lavoro comporta il sorgere di obbligazioni da ambedue le parti.

Il rapporto sinallagmatico sotteso, richiede il rispetto di un semplice ed elementare principio: io rispetto i patti, tu fai altrettanto!!

Nella vicenda quotidiana che vede coinvolti i dipendenti dell'Amministrazione Finanziaria, tale elementare principio è **costantemente violato** dal datore di lavoro.

A fronte di risultati straordinari (a detta della stessa dott.ssa Orlandi) conseguiti, anche quest'anno, nella lotta all'evasione ed elusione fiscale, **nulla viene restituito**, in termini di salario e prospettive professionali al personale, che ha reso possibile il conseguimento di tali risultati.

Si potrebbe parlare di un **ingiustificato arricchimento** di una delle parti contrattuali, visto il perdurare di tale inadempimento, atteso che, ormai da anni, l'Agenzia ha dimenticato



di rispettare i suoi doveri datoriali, accampando "giustificazioni di rito", pur di non assumersi le sue responsabilità!!

L'assordante silenzio che accompagna la relazione della Direttrice su tali aspetti, è preoccupante.

Si procede come se nulla fosse, prevedendo **un impegno sempre maggiore** sia in termini quantitativi che, soprattutto, in termini qualitativi.

Per quanto sopra si giustifica, ampiamente, **il proclamato stato di agitazione**, lo stato vertenziale generale in atto presso i diversi tavoli negoziali ma, soprattutto, la pressante richiesta di un totale coinvolgimento sindacale nella

definizione, quantificazione e certezza erogativa del salario accessorio nonché, in una ineludibile **"progettualità dei percorsi di sviluppo economico"** e nell'epocale ultimo processo riformista del sistema agenziale, laddove, nelle more della convenzione 2017 MEF – Agenzie difetta, a tutt'oggi, il decreto sul comma 165 per il 2015.

Un tanto, nella già riferita cornice normativa del sottoscrivendo nuovo CCNL, del nuovo sistema di valutazione, del nuovo Testo Unico sul Pubblico Impiego e dei nuovi criteri di identificazione e quantificazione delle risorse finanziarie cc.dd. fisse, ricorrenti e variabili, nelle more dell'esplosione delle negatività

(continua da pagina 4)

sottese al nuovo Comparto delle Funzioni Centrali, in sede Aran. Urge, quindi, ed a fronte della paralisi dell'attività negoziale, **un illuminante incontro con l'autorità politica**, per acquisire le necessarie certezze riformiste e prospettive di opportunità per la categoria rappresentata.

Necessita, infine, una incisiva reazione, attraverso una **forte azione di mobilitazione periferica e centrale**, che fotografi, al meglio, il diffuso **malesse-re dei lavoratori** in uno spirito relazionale sì, pregno di pragmatismo ma, anche, doverosamente *pre-tensivo*, di un *modus legiferandi* diverso da quello subito negli ultimi anni dal sistema agenziale sol perché, forse, faceva e fa ombra alle altre Amministrazioni per l'eccellenza declinata nel conseguire annualmente e superare gli obiettivi di convenzione. *P.S.: lo dico e lo ripeto da anni: nella intollerabile dicotomica incoerenza di cui sopra, fra eccellenza performante dei risultati e diffusa povertà delle politiche retributive grida, fra l'altro, vendetta la perdurante forbice retributiva fra classe dirigente e non (mediamente nel rapporto 1 a 4/6).*

IL SEGRETARIO GENERALE
Sebastiano Callipo

Come vi è noto, è obiettivo strategico di questo Governo e non solo, rafforzare l'azione di contrasto all'evasione fiscale perché ciò, fra l'altro, sosterrrebbe l'attività delle imprese corrette, garantirebbe il rispetto delle regole ed assicurerebbe le migliori condizioni per il pieno operare della concorrenza.

A nostro parere, peraltro, **il contrasto all'evasione fiscale può e deve migliorare l'equità del prelievo**, consentendo il recupero di risorse necessarie a ridurre la pressione fiscale sui fattori produttivi sostenendo, quindi, la crescita economica.

Trattasi di obiettivi che anche l'attuale Governo cerca di consolidare, riproponendo iniziative già attivate negli ultimi anni, intensificandone l'attuazione.

Una strategia complessiva, quindi, che ritroviamo, peraltro, nella legge delega, che mira a ricostruire un fisco sostanzialmente trasparente, equo ed orientato alla crescita.

L'AF, in particolare, è protesa in questi ultimi anni **a promuovere uno stile cooperativo con il**

contribuente, fondato sulla trasparenza, sulla fiducia reciproca e, come vi è ben noto, sulla semplificazione dei rapporti tra cittadini e amministrazione. Ciò che è trascurato, invece, è la politica di investimenti sulla macchina amministrativa.

Negli ultimi anni, il monitoraggio e la stima dell'evasione fiscale e contributiva, attività contemplata dell'art. 3 della legge delega, ha permesso di costruire una metodologia di calcolo, rilevazione e pubblicazione del *tax gap* delle principali imposte e

contributi.

In tale ottica, il Governo ha pubblicato il "Rapporto" sui risultati conseguiti in ambito di contrasto all'evasione, declinando le nuove strategie programmatiche, per intraprendere iniziative sempre più efficaci e mirate, con obiettivo finale d'incrementare la fedeltà fiscale dei contribuenti.

In ossequio alla delega fiscale, sono stati semplificati adempimenti, interpellati e contenzioso. Ed ancora, revisionato il sistema sanzionatorio, normata una disciplina chiara sull'abuso del diritto. Per i grandi con-

STRATEGIE ANTIEVASIVE NEL RAPPORTO CON I CONTRIBUENTI

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. 2 (APR - GIU)



(continua da pagina 5)

tribuenti, particolare attenzione è stata dedicata alla COOPERATIVE COMPLIANCE e, sorretto ancora, il decollo dello strategico istituto del *ruling*.

Su tale scenario, ha giocato **un ruolo determinante l'ampliarsi della quantità e qualità delle informazioni** in possesso dell'Amministrazione Finanziaria, acquisite attraverso il canale telematico, ovvero, mediante la tracciabilità delle operazioni economiche e finanziarie. Da qui, controlli sempre più mirati, selettivi e meno invasivi.

Premesso quanto sopra, evidenzio che l'atto d'indirizzo del MEF con il conseguimento degli obiettivi di politica fiscale per gli anni 2017/2019, consolida e incoraggia la

gestione informatizzata dei rischi e **la riduzione dell'invasività dell'azione amministrativa** oltre, a migliorare il sistema riscossivo.

Anche la crescente qualificazione dei servizi erogati incide sul potenziamento del rapporto fiduciario con i contribuenti. Ricordo, infine, che è stata istituita "LA COMMISSIONE CONSULTIVA PER IL CONTRASTO ALL'EVASIONE, ELUSIONE E ALLE FRODI FISCALI". Che si è riunita a marzo u.s. con la ricognizione delle azioni già avviate, con il focus sull'evasione Iva.

Al di là, poi, **del discutibile condono fiscale per le liti pendenti**, che giunge quale sanatoria post rottamazione cartelle e post *voluntary disclo-*

sure bis, va detto che nel 2016 l'attività di contrasto all'evasione ha registrato un più 28 % rispetto al 2015.

È di particolare pregio, ricordare che con il dl 193/2016, sono state adottate misure importanti in materia di contrasto all'evasione e potenziamento della riscossione, previo recepimento di talune indicazioni dell'OCSE e del FMI.

Venendo a noi, devo rammentarVi che, con l'obiettivo di assicurare maggiore equità ed efficienza al sistema della riscossione, **il decreto fiscale ha anche avviato il riordino delle Agenzie Fiscali**, stabilendo la cancellazione del Gruppo Equitalia e l'attribuzione ad un nuovo ente, controllato dall'AE, a partire dal 1 luglio 2017 della funzione riscossiva.

Al fine di garantire la funzionalità e la continuità delle attività riscossive di Equitalia, questa verrà sostituita da un EPE, denominato **"Agenzia delle Entrate-Riscossione"**, strumentale all'AE, *favorendo quindi, lo sfruttamento di sinergie e l'interoperabilità delle banche dati, assicurando una riscossione più efficiente.*

Tale intervento, verrà completato attraverso una riorganizzazione

ne delle Agenzie Fiscali, tesa a garantire, una maggiore autonomia delle stesse, in linea con le indicazioni dell'OCE e del Fmi.

Da ultimo, anche l'andamento delle controversie tributarie conferma i progressi avutisi fra contribuenti e Amministrazione Finanziaria atteso che, nel 2016, le controversie pendenti si sono ridotte del 12% rispetto al 2015. Nel corso del 2017, l'estensione del processo tributario telematico sarà completata su tutto il territorio nazionale.

Quanto sopra, in una complessiva azione che vede coniugata la riduzione delle liti con il miglioramento dell'efficacia della riscossione, **smaltendo l'arretrato e migliorando i tassi di compliance da parte dei contribuenti**. Con all'orizzonte, la riforma del processo tributario e degli Organi della giurisdizione tributaria.

In nobile, necessitata, precipitata sintesi, siamo all'interno di una complessiva azione di revisione delle *tax expenditures* con la finalità dichiarata, di ottimizzare



(continua da pagina 6)

la spesa fiscale, in linea con le politiche sulla sostenibilità fiscale e sulla riduzione della tassazione.

Cosa mancherebbe? Ovvero, cosa manca davvero?

Al di là dell'attuazione tangibile dei condivisibili obiettivi di cui sopra, forse sostanzialmente tre cose:

Un patto sociale fra forze politiche, soggetti economici, opinione pubblica, poteri forti, per i quali deve esistere una AF rispettata ed efficiente, distinta nell'ambito dell'apparato pubblico;

Una reale volontà politica e quindi governativa, di potenziare gli uffici fiscali, con un trattamento complessivamente definito "di riferimento specifico", con comparti dedicati, livelli retributivi adeguati, e percorsi di carriera specifici e, quindi, ad essi riservati;

Pesa l'assenza di un management idoneo agli scopi di cui sopra ma, soprattutto, emerge la

gravità dell'assenza di una "classe dirigente" che sia punto di riferimento, guida sicura e affidabile, sia sul piano tecnico che su quello etico, nella gestione degli uffici.

Morale della favola: It helped that God helps you!

Come ho sempre detto e scritto, il futuro non va subito, ma va costruito!

Riempire il futuro significa, per esempio, riempire di significato la manifestazione del 20 aprile p.v. affinché non si dica che l'ufficio, da qualche anno, assomiglia sempre di più ad una "τάφος".

Colleghe e colleghi, nel momento storico in cui vi scrivo, in un ufficio del MEF si sta progettando il nuovo statuto di Equitalia. **La storia evolve, il futuro non attende**

P.s.: il resto è vita, disse il morto!!

IL SEGRETARIO GENERALE
Sebastiano Callipo

Dal D.lgs 300/99 alla due diligence dell'FMI e dell'OCSE Alla ricerca dell'autonomia perduta.

E' nostra opinione, da sempre, che le articolate, tecniche e puntuali funzioni svolte dai funzionari delle Agenzie Fiscali impongano, per coerenza di assetto ordinamentale, uno specifico contratto di riferimento ovvero, se preferite, un contratto *ad hoc*, che rispecchi quella che il SALFi afferma essere la specificità del lavoro svolto dai funzionari del Fisco, laddove, già vent'anni or sono, il SALFi richiama, anche nelle sedi parlamentari, l'esigenza di dar vita ad una costruzione normativa che concretizzasse la figura del **c.d. "magistrato del Fisco"**.

Lungi dal condividere strumentali e demagogiche strategie dilatorie, sulla "*vexata quaestio*" del se e come le Agenzie fiscali debbano o possano convivere con un sistema regolatorio ordinamentale pubblicistico, oggi esiste sul tappeto l'urgenza di fornire risposte definitive all'assetto ordinamentale di cui sopra.

La grave necrosi in cui versa il Sistema agenziale impone urgenti interventi, urgenza che è idonea a risolvere la *querelle*

che, oggi, divide, in un confronto costruttivo, Governo e Commissioni Parlamentari, atteso che, se da un lato l'urgenza giustificerebbe una riforma veicolata attraverso un Decreto Legislativo, la necessaria ponderazione del nuovo assetto agenziale giustifica, invece, la congiunta costruzione Governo-Commissioni Parlamentari di un Disegno di legge, al quale meglio potranno partecipare le OO.SS..



Ulteriormente, al di là dei tempi e delle modalità di definizione del nuovo assetto, permane *l'humus* meritoriale dell'intervento normativo, che non può che scaturire dagli *assets* forniti dall'ormai **storica due diligence del FMI e dell'OCSE, a tenore dei quali si impone un'Amministrazione finanziaria a latere dei meccanismi contrattuali della PA.**

In particolare, per i



(continua da pagina 7)

riferiti Organismi, il Sistema agenziale merita e non solo per motivi di coerenza operativa, un comparto di riferimento (simile al comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri, esclusa ogni trasformazione in EPE) o meglio un'autonomia gestionale che mal si concilia, oggi, con la stringente burocrazia del MEF e con la recente riforma Madia.

e, soprattutto, **garantire la completa autonomia nelle procedure di assunzione e promozione del personale, laddove i livelli retributivi devono essere competitivi con il settore privato, in particolare per il personale specializzato**".

De funditus, il progetto di riforma delle Agenzie fiscali, **che comprende anche Dogane e**

za finanziaria (indispensabile per coprire le progressioni economiche, i riconoscimenti professionali, rendendo certe e stabili le risorse legate al raggiungimento degli obiettivi istituzionali, predeterminando i tempi di erogazione delle medesime, escluse unilaterali stereotipate valutazioni del personale), ovvero sia dovranno essere previsti meno vincoli sulla *spending review*, i cui tagli dovranno essere reinvestiti nelle esigenze operative delle Agenzie.

Esiste, poi, un terzo tassello per rendere più autonome le Agenzie ed è quello di rivisitare le procedure di controllo sulle medesime, oggi troppo legate alle convenzioni MEF-Agenzie.

Da ultimo, esiste anche un quarto tipo di autonomia, che secondo l'OCSE e il FMI abbraccerebbe l'applicazione e l'interpretazione della normativa fiscale, laddove, infine, il management apicale dovrebbe essere avulso da ogni dipendenza politica (*spoils system*).

Care colleghe e colleghi,

occorre coadiuvare e sostenere, sindacalmente, ai massimi livelli, **anche con azioni di turbolenza periferica "l'uscita parziale" delle Agenzie fiscali dalla PA**, evitando così di ingabbiare la macchina fiscale in rigidi meccanismi di funzionamento e di controllo.

Tutto quanto so-

pra esposto, in nobile sintesi, si scontra con la riforma Madia, con il recente nuovo "Compartone", con una resistenza passiva dell'Autorità politica, con una atavica "strategia ad excludendum" di determinati Organi istituzionali, avversi, da sempre, all'autonomia delle Agenzie fiscali ed, infine, con una "deleteria indifferenza", ovvero ostilità, alle esigenze di cui sopra, mal celata, da diverse Confederazioni sindacali, senza tuttavia tralasciare la non condivisibile "apatia rivendicativa" di molti lavoratori del Sistema agenziale.

L'attività del tavolo politico attivato presso il MEF, con il Vice Ministro Casero e con il Consigliere Vieri Ceriani, dovrà, in parallelo all'attività governativa e alle Commissioni parlamentari, **"concertare" un approfondito lavoro preparatorio, indispensabile a definire gli ambiti di intervento riformisti**, non solo necessari, ma, a nostro avviso, più che urgenti, **visto anche lo stato di agitazione in atto del personale del Sistema agenziale**, l'imminente decollo della riforma Madia, che ha avuto il via libera dal Consiglio di Stato, e la probabile formalizzazione dell'atto di indirizzo governativo all'ARAN, per l'avvio del rinnovo contrattuale, parte normativa ed economica.

Mi sia consentito, da ultimo, *memere omnibus*, che fin quando nel nostro Paese non si coagulerà **un fondante patto sociale fra i poteri forti, in termini positivi, sulla macchina**



La riforma del c.d. braccio operativo del Fisco, oggi allo studio dei tecnici del MEF, di Palazzo Chigi e del tavolo sindacale, aperto nei giorni scorsi al MEF, vive, appunto, il tema del **"ripristino urgente dell'autonomia delle Agenzie"**, magari, aggiungiamo noi, approfittando della riforma della PA.

In concreto, per gli esperti internazionali, occorre **"garantire che le Agenzie abbiano la libertà di decidere come realizzare i tagli di bilancio necessari**

Monopoli, non può snobbare le raccomandazioni dei prefati Organismi internazionali.

Esiste, quindi, una concreta ipotesi di lavoro, che è quella di **far uscire i dipendenti del Fisco dalle rigidità contrattuali della PA, conservando alcuni paletti tipici del pubblico impiego e la natura pubblica del rapporto di lavoro**.

All'autonomia gestionale di cui sopra dovrebbe aggiungersi, anche, una maggiore indipenden-

(continua da pagina 8)

fiscale, ogni altra azione sarà soggetta a continue e contraddittorie strumentalizzazioni, ondivaghe e comunque penalizzanti, per un "universo di gabellieri" che, più che stimato e temuto, oggi, è vessato, laddove, in tale frangente storico, più che mai, **si impone un ben diverso ruolo del Sindacato confederale, autonomo e non, che non dovrà prestarsi ad alcuna strategia dilatoria**, anche nel nuovo tavolo, da poco attivato in sede MEF, pena la **corresponsabilità** in un disastro amministrativo e gestionale epocale dell'Amministrazione Finanziaria.

Seguiremo, come SALFi, anche i lavori concertuali, tra Governo e Commissione Finanze Senato della Repubblica e relative audizioni parlamentari, nonché il delicato lavoro che attende le aule parlamentari sul redigendo Testo riformista, che, sostanzialmente, dovrebbe novellare, secondo le raccomandazioni dell'OCSE e del FMI, il noto d.gls. 300/99, fondativo delle Agenzie fiscali e **relative autonomie, nel tempo sbiaditesi**.

P.S. Il mio impegno e quello della delegazione del SALFi Entrate e Dogane (Semprebboni e Sparacino / Fici e Toscano), di concerto con le altre OO.SS., **sarà quello di contribuire, fat-**

tivamente, a realizzare un intervento organico e completo sul sistema agenziale, che tenga anche conto della new entry dell'EPE Equitalia e relative luci, escluse le ombre, con spiccati caratteri di innovatività.

In tale ottica, focalizzeremo, sempre, possibili carenze di coordinamento normativo, eliminando gli ostacoli al raggiungimento delle finalità sopra meglio enucleate, laddove andrà eliminato ogni limitato investimento finanziario sul Sistema agenziale, perseguendo, concretamente, i fondamentali obiettivi della riforma agenziale.

Obiettivi che, per il SALFi, si concretizzano nella: *"creazione di un apparato professionale, qualificato ed adeguato, regolato dal merito e orientato al servizio, capace di interagire, fattivamente, con l'esigenza dell'utenza, secondo una logica operativa di progressiva sostituzione dell'Amministrazione di atti, con l'Amministrazione di risultato, per l'esercizio di prerogative finalizzate all'erogazione di servizi, nella considerazione dell'utenza quale effettivo destinatario del cambiamento di cui sopra e come titolare principale di un diritto di controllo diffuso sul funzionamento del Sistema agenziale"*.

IL SEGRETARIO GENERALE
 Sebastiano Callipo

La riorganizzazione delle Agenzie Fiscali. L'urgenza di un intervento necessario.

Al di là delle diversificate esigenze politico-partitiche, di assumerne la paternità ovvero di prenderne le distanze ed, ancor più, al di là di talune esigenze sindacali confederali di "bruciarlo *ex ante*", attesa la previsione di un'autonomia che, ex art. 71, contempla un **"ulteriore specifico comparto di contrattazione dedicato alle Agenzie fiscali"**, v'è da dire, ancora una volta, che le vere radici, profonde, della *"ratio legis"* di tale proposta affondano in più che nobili esi-

genze, interne ed esterne al sistema fiscale, nazionali ed internazionali, di sopravvivenza del ruolo stesso della fiscalità italiana e della sua capacità di intervenire nel Sistema paese.

Ciò che qui interessa focalizzare sono le implementate **ragioni per le quali la riorganizzazione delle Agenzie assurge ad esigenza prioritaria**, non solo e non tanto per la *due diligence* del 2016, quanto per la ritrovata sua valenza costituzionale ed Europea, delibati l'artt. 81

della Costituzione (principio della parità di bilancio) e gli art. 311 e 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, ossia i relativi vincoli finanziari, che giustificano, motivano e sorreggono il complessivo ed articolato intervento in rassegna.

Da qui, la teleologizzata *vis*, tesa a potenziare, fondamentalmente, l'ef-

ficienza delle Agenzie fiscali e la loro autonomia, sì da assicurare, non solo l'effettività del gettito, quanto l'incremento del livello di adempimento spontaneo degli obblighi tributari, ottimizzando il rapporto con i contribuenti.

Al di là del d.lgs. 157/2015, che ha adottato misure per la revisione dell'organizzazione del sistema agenziale, in attuazione dell'art. 9 della legge 23/2014, occorre qui scrutinare e, quindi, declinare le ulteriori, concorrenti, moti-



(continua da pagina 9)

vazioni, per le quali si intendono perseguire, con la proposta di legge in rassegna, ulteriori strumentali obiettivi, per evitare che, **erosa l'autonomia delle Agenzie, questa si deteriori ancor di più**, deprimendo il tasso di adempimento spontaneo dei contribuenti e la capacità complessiva di intervento fiscale.

Per quanto sopra, in particolare, al fine di rivitalizzare, reingegnerizzandola, in parte, la c.d. riforma Bassanini, si interviene sui quattro pilastri fondamentali, oggi, altamente critici: il sistema convenzionale, l'autonomia finanziaria, la *governance* delle risorse umane e l'organizzazione interna.

Tali chirurgici interventi assumono valenza prioritaria e strategica utilità, unitamente alla semplificazione del sistema fiscale, alla riduzione degli adempimenti, alla certezza normativa, a nuove e mi-

gliori garanzie procedurali, per creare un salto di qualità nel "confronto preventivo" tra Fisco e contribuente, dando così anche certezza e stabilità al sistema fiscale.

In tale ottica, si declinano ridefinizioni di istituti strategici, quali l'abuso del diritto, la revisione delle sanzioni, il miglioramento degli interpellati, la razionalizzazione della riscossione e l'efficienza delle CC.TT..

Si assiste, quindi, ad una presunta "*voluntas politica*", ovvero parlamentare, di mutare il c.d. approccio del Fisco con il contribuente, con un ulteriore obiettivo dichiarato di **ottimizzare anche la governance delle Agenzie fiscali, attraverso la creazione di una "cabina di regia" e di un "tavolo permanente di coordinamento"**.

Il precipitato di quanto sopra, viene anche "splittato" su una rivisitazione della *mission* del si-

stema agenziale, già declinato con il d.lgs. 157/2015, accentuando non soltanto l'importanza dell'aspetto prevenzionale e di servizio alle imprese, ma anche rimodulando l'impatto dell'attività accertativa sulla vita economica dei contribuenti.

Da qui, un mix di interventi sui controlli, sulle verifiche, su sistema informativo ai contribuenti, sulle banche dati e, da ultimo, sui servizi ai contribuenti (*ruling* internazionale, *cooperative compliance*), in seno ad una tensione protesa a creare anche professionalità adeguate allo scopo, sì da interagire in termini efficaci e qualificati con i contribuenti.

In sintesi, trattasi di propositi di interventi tesi ad ottimizzare "l'attrattività dell'Italia in termini fiscali", attrattività minata, oggi, dalle gravi criticità che invadono le Agenzie e dalle diffuse difficoltà operative degli uffici.

Senza l'attuazione del ddl di cui sopra, difficilmente l'obiettivo complessivo di cui alla legge 23/2014 potrà sortire effetti positivi.

Mutatis mutandis, nessun cambiamento nell'orientamento fiscale senza attuazione della delega fiscale e, quindi, senza quegli interventi manutentivi sul d.lgs. 300/99, soprattutto sui quattro pilastri sopra riferiti, afferenti l'autonomia finanziaria, gestione del personale, organizzazione interna e governo del personale, sul quale si dirà bre-

vemente di seguito.

Evitando "entropia", sussumo celermente le luci e le ombre di un provvedimento che, **figlio non riconosciuto di un parto cesareo, oggetto di preattenti, nonché adespota e all'attualità ripudiato omnibus**, vorrebbe introdurre una spiccata autonomia finanziaria, ove eventuali interventi di tagli lineari lascino, comunque, le Agenzie libere di decidere dove ripartire i tagli e in che misura.

Ab imis, andranno ridimensionati gli obiettivi dell'attuale sistema convenzionale, riducendoli a pochi strategici, mirati, in particolare a quelli che stimolano implementazioni di adempimenti spontanei dei contribuenti, laddove, specie per il sistema premiale, andranno rimesse alle Agenzie le determinazioni delle somme da destinare al personale, sulla scorta di una quota incentivante predeterminata, in misura congrua, sia per le Entrate che per le Dogane.

Da ultimo, andrà riconosciuta, con norma regolatoria, la piena autonomia delle Agenzie, nella fissazione di una loro piena organizzazione interna, nella quale spicca la gestione del personale, che lungi dall'essere miope dovrà, con i necessari interventi correttivi, ricostituire la perduta autonomie delle Agenzie in tale contesto, ripristinando, senza violare il diktat della Corte Costituzionale, le necessarie regole sul reclutamento, sullo sviluppo di carriera, sulla valutazione,



(continua da pagina 10)

sugli incentivi e sul contratto di lavoro, **anteponendo la forza regolatrice della contrattazione di comparto, specifico per il sistema agenziale, alla normazione legislativa.**

La valutazione sarà determinante, in particolare, nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative di livello non dirigenziale ai funzionari di terza area, mediante selezione interna, che tiene conto della capacità e merito degli interessati, nonché dalle valutazioni dagli stessi, conseguiti negli anni precedenti.

Ulteriormente, il provvedimento "atipico", in narrativa, andrà rivisitato sotto il profilo dell'indipendenza del management dall'autorità politica, specie alla luce degli effetti negativi che lo "spoils system" da anni degrada sulla PA, dal che l'insufficienza dell'implementazione degli incarichi del Direttore dell'Agenzia da 3 a 5 anni.



Se la finalità dichiarata del più volte citato provvedimento, finalizzato a ridare maggiore autonomia alle Agenzie fiscali, è quello di garantire l'effettività del gettito, di incre-

mentare il livello di adempimento spontaneo, di migliorare il rapporto con i contribuenti, è anche vero che occorrerà che la prefata ipotesi di intervento normativo sostenga, anche, ulteriori interventi, quali la riorganizzazione dei servizi di assistenza e consulenza, la riduzione dell'invasività dei controlli, nonché le tecniche di analisi dei rischi e la facilitazione dell'assolvimento degli obblighi tributari.

Quanto sopra, procurando una "vis compulsiva" alla competitività delle imprese, sì da favorire l'attrattiva degli investimenti in Italia, previa riduzione, in particolare, dell'invasività dei controlli, alla luce del recente principio del "controllo amministrativo unico".

Le Agenzie, quindi, rimoduleranno i programmi informativi e di sviluppo del personale e i relativi indici di quantificazione dei compensi c.d. incentivanti, in seno al rimodellato sistema convenzionale.

Tralasciando, per brevità espositiva, anche le news in termini di indicatori di produttività, qualità e tempestività dell'attività, nonché della complessiva efficacia ed efficienza gestionale, occorre qui, con stile tranciante, affermare che il "conatus innovativo" riformista in rassegna, in termini convincenti, declina tutti i presupposti, non solo per ridare la persa autonomia alle Agenzie fiscali, ma per riconoscere loro un nuovo livello rafforzato di autonomia, sorretto, ripeto,



e da un tessuto normativo europeo e costituzionale e da un coacervo normativo che oscilla dal d.lgs. 300/99 al recente d.lgs. 157/2015, ma soprattutto dall'atto di indirizzo del Ministro dell'Economia e delle Finanze, per il conseguimento degli obiettivi di politica fiscale per gli anni 2017-2019, alle legge n. 23/2014, foriera di un cambiamento generale nell'orientamento fiscale, fortemente imperniato su diversi provvedimenti di attuazione della delega fiscale.

Da ultimo, altamente strategico appare l'obiettivo di coordinare le Agenzie fiscali e la supervisione su di esse con un tavolo permanente, rappresentante tutte le componenti dell'AF, fatta eccezione per le OO.SS. (sic!).

Con riserva di esprimere un "definitivo giudizio politico", "di sistema", "confederale sul provvedimento" in rassegna, **di concerto anche con le altre "anime sindacali"**, v'è da dire, senza tema di smentita, che l'ipotesi provvedimentale, appena su esaminata, soffre irrimediabilmente di alcuni limiti, che andranno tempestivamente dissolti:

- 1- Formale assenza di input generatore;
- 2- Assenza di una visione prospettica positiva per la complessità del personale operante nel sistema agenziale, non inciso da posizioni organizzative e da concorsi speciali, interni e non;
- 3- Assenza di un assetto regolatorio afferente le OO.SS. e sue articolate declinazioni;
- 4- Esigenza di conciliare l'abusato principio di imparzialità e buon andamento delle Agenzie fiscali, nell'esercizio delle funzioni pubbliche e peculiarità delle specifiche professionalità utilizzate, con la normanda nuova autonomia regolamentare, ancorata ai soli deliberati del Comitato di gestione, escluso ogni intervento negoziale, nonché contrattuale, nelle sei specifiche fattispecie ivi enucleate (organizzazione e funzionamento agenzia, assunzione, aggiornamento, formazione, valutazione del personale, fissazione dotazione organica, regole per l'accesso alla dirigenza, individuazione posizioni organizzative e regole di accesso e criteri per la mobilità di dirigenti e non).
- 5- Non totale condivisibilità dei cinque principi

(continua da pagina 11)

supportanti il regolamento di amministrazione, afferenti reclutamento di funzionari, valutazione delle conoscenze e capacità tecniche, valutazione annuale, individuazione strutture centrali e periferiche, procedure concorsuali per titoli ed esami e stipula contratto ex art. 19 co. 6 d.lgs. 165/2001 (elevazione percentuale), concorsi riservati, titoli valutabili;

6- Definizione modello organizzativo delle strutture periferiche;

7- Articolazione posizioni dirigenziali e livelli di responsabilità, nonché retribuzione di posizione e di risultato.

Talune diverse modifiche sopra sintetizzate, in particolare al d.lgs. 165/2001, esplicheranno la propria efficacia a decorrere dal primo gennaio 2018 (es. riversamento al bilancio dello Stato degli avanzi di gestione conseguiti, cessazione applicazione comma 165 L 350/2003, cessazione limitazioni in tema di processo integrativo tra Dogane e Monopoli, accreditamento finanziamenti su apposita contabilità specia-

le, soggetta ai vincoli del sistema di tesoreria unica, ecc...).

Conclusivamente, una necessaria iniziativa, auspicabilmente governativa e/o parlamentare, che necessita, tuttavia, di una "totale concertazione sindacale" e "dibattito parlamentare", **fatta salva l'urgenza dell'istituzione di un comparto specifico di contrattazione, dedicato alle Agenzie fiscali, quale conditio sine qua non di qualsivoglia specie di autonomia**, pena desueti esercizi di "demagogia retorica".

Da ultimo, le Agenzie dovranno garantire la massima trasparenza, rendendo pubblici obiettivi, attività svolte e risultati conseguiti.

P.S. Seguirà un contributo tecnico più specifico, per un miglior confronto fra normativa vigente e modifiche proposte, a cura del Segretario Nazionale, Settore Entrate, Valentino Sempredoni.

IL SEGRETARIO GENERALE

Sebastiano Callipo

Sistema agenziale: un affascinante lifting. Tutto cambia affinché nulla cambi.

Carissime colleghe e colleghi,

amici lettori delle altre OO.SS., in una splendida mattinata romana, che assiste ad un'altra fase della **involuzione riformista dell'Amministrazione pubblica**

ed, in particolare, dell'AF, ho iniziato la mia lunga e pesante giornata acquisendo **i risultati del referendum**

eseguito presso i dipendenti pubblici dal Forum della PA, ad esito del quale il 65% dei dipendenti pubblici afferma che **l'unica salvezza è quella di stare fermi**.

In altre parole, si sacralizza il concetto ad onore del quale *"esiste in Italia la burocrazia come atto di difesa, magari non legittima, ma comunque efficace"*.

In claris, per i dipendenti pubblici, **le regole da seguire in ufficio sono cambiate troppo spesso, con la conseguenza di ottenere un risultato opposto a quello auspicato**.

Fuori dai denti, gli statali italiani pensano che solo non facendo nulla

eviteranno rischi.

E' l'esito di un sondaggio realizzato su circa 2000 lavoratori, di cui si parlerà, anche, al **Forum PA della prossima settimana, al quale la nostra Federazione parteciperà con una prestigiosa delegazione**.



In sintesi, prevale, nel Pubblico impiego, l'arte della difesa e dilaga la c.d. *"burocrazia difensiva"*, sulla quale rinvio ad un mio specifico editoriale dell'11 aprile 2017.

Quanto sopra, unitamente alla misura antiburocrazia prospettata dal 50% degli intervistati, che consisterebbe nella "scelta meritocratica dei dirigenti", laddove il 19% pensa che la soluzione sia, invece, l'assunzione di giovani.

Un esito che si cala in un'età media dei nostri burocrati che supera i 50 anni, **laddove il problema era, è e rimane, per i nostri uffici, quello di reperire i soldi per premiare il nostro impegno e la nostra professionalità!!!**



(continua da pagina 12)

Obiettivo, questo, alla base del nostro stato di agitazione, della nostra protesta, unitamente agli amici delle altre Sigle, in un lacerante momento storico, che vede la politica tentare un *restyling* del sistema agenziale, che appare, *prima facie*, avulso da qualsivoglia partecipazione sindacale.

Infatti, e con riserva di formulare un giudizio politico, di intesa e all'interno della protesta che stiamo governando con le altre OO.SS., v'è da sottolineare, sia nei disegni di legge delega, sia nella risoluzione della senatrice Guerra, sia negli emendamenti partoriti dal *conatus* riformista di cui sopra, **l'assenza, all'attualità, di qualsiasi coinvolgimento, a diverso titolo, delle OO.SS.**, a comprova, non solo della prevalenza degli interventi normativi sull'autonomia contrattuale, ma anche del "razzismo culturale, ideologico e politico" che il Governo e larga parte dell'arco parlamentare soffrono nei confronti della interlocuzione sindacale o, se preferite, dell'intermediazione istituzionale sociale.

Declinato in nobile sintesi quanto sopra, desidero, qui, rispondere a centinaia di richieste, finalizzate a conoscere, con chiarezza, **l'architettura**, ovvero la *ratio legis* dei provvedimenti sino ad oggi "partoriti" in sede parlamentare, in relazione all'ipotizzata riforma delle Agenzie fiscali, **senza**

esprimere, per il momento, alcun giudizio di merito definitivo, rimesso agli Organi deliberanti ed esecutivi della nostra Federazione e, poi, quindi, al lavoro collegiale in corso presso il MEF, **d'intesa con le altre OO.SS., con le quali condividiamo questa storica protesta**, che è direttamente in un contesto riformista, più epocale che mai.

Dagli atti parlamentari emanati emerge l'esistenza di un'architettura complessiva adeguata: **il modello agenziale ha superato la struttura ministeriale!**

Ancora, emerge l'esigenza di migliorare, con urgenza, l'efficienza, l'autonomia e l'efficacia delle Agenzie fiscali, in quanto le strutture riferite hanno sofferto un **"restringimento operativo"**.

Il *corpus* agenziale ha conseguito, peraltro, significativi obiettivi, quali, fra i principali, la dichiarazione precompilata e la digitalizzazione delle pratiche.

Fra le criticità generali evidenziate, dai prefati atti parlamentari, è di pregio focalizzarne quattro, ossia la sovrapposizione di competenze di vari enti, lo *spoils system*, la riduzione,



dal 2001, dell'autonomia delle Agenzie fiscali, specie sulla gestione del personale, l'eccessivo dettaglio delle convezioni con il MEF, causative della riduzione dello spazio di manovra delle Agenzie, laddove, invece, gli obiettivi agenziali dovrebbero essere focalizzati sui risultati ottenuti, in termini di *tax gap*.

Ulteriormente, esistono urgenti criticità operative, quali, fra le principali, il trasferimento all'Agenzia delle Entrate delle competenze di Equitalia (con prospettive esigenze di omogeneizzazione di contratti di lavoro simili, in un comparto specifico di riferimento) e **l'esigenza di gestire, al meglio e legittimamente, il personale destinatario di c.d. incarichi dirigenziali.**

Le soluzioni prospettate sono almeno sei ed, in particolare:

La modifica degli

Statuti delle Agenzie, previa abolizione delle norme che contrastano con le modifiche legislative, proposte dai ddl elaborate da fonti parlamentari;

La rivisitazione delle Convezioni con il MEF, in termini tali che contengano solo macro-obiettivi;

La rivisitazione della *spending review*, che non dovrà riguardare orizzontalmente le Agenzie, ma il *budget* loro assegnato, decidendo esse stesse ove operare i tagli, dando forza all'autonomia finanziaria, previa rivisitazione del d.lgs 300/99 e del d.lgs 165/2001;

La piena autonomia delle Agenzie nell'organizzazione interna, con l'integrazione dei fondi loro destinati, specie qualora vengano loro assegnati compiti aggiuntivi o straordinari;

La rivisitazione sostanziale delle regole di reclutamento, valutazione, sviluppo di carriera, incentivi e tipologia di contratto di lavoro;

Un intervento volto alla risoluzione di una particolare criticità organizzativa, causata, come noto, anche dalla sentenza della Corte Costituzionale n.37 del 2015, tenuto conto che de-



(continua da pagina 13)

terminate funzioni dirigenziali, affidate a taluni funzionari, scadranno il 30 settembre 2017.

Conclusivamente, sul sistema agenziale "piovono" diversificati apprezzamenti, "abbondano" i giudizi e le ipotesi di interventi, volti ad implementarne efficacia, efficienza e si riconoscono, da più parti, le esigenze della normazione regolamentare di una spiccata **"autonomia rafforzata"**.

Ex adverso, in un'Italia in cui aumenta, sempre più, la pressione fiscale ed aumentano, sempre più, le violazioni alla normativa fiscale, si rafforza l'esigenza di un'AF che custodisca, al meglio, gli alti livelli di competenza ed impegno, ormai raggiunti dalla struttura agenziale.

Da qui, i dibattuti interventi di cui sopra, che soffrono tutti (dai ddl delega, alle risoluzioni, agli emendamenti), dell'omessa preventiva, chiara e completa partecipazione, ovvero coinvolgimento, sindacale.

Stimate colleghe e colleghi,

esiste, incontrovertibilmente, una pressante urgenza di dare concrete risposte a migliaia e migliaia di lavoratrici e lavoratori che, sino ad oggi, **hanno sofferto** per un'Amministrazione finanziaria **"più matrigna che mamma"**,

che ha offerto chance, alcune volte discutibili, solo ad alcuni figli e non a tutti!!!

Da quanto sopra, nessun affidamento a prescindere sarà concesso dalla nostra Organizzazione ed, in particolare, **nessun alta mediazione sarà delibata, se non si daranno risposte tempestive e cer-**

zione dei risultati conseguiti, pur difettando, ancora, i comportamenti concludenti, ovvero sia, ad esempio, soldi sufficienti a garantire le progressioni economiche per tutti i colleghi!!!

Basta con la sovrapposizione di competenze e con lo scippo delle competenze agenziali.

convenzioni rivisitate ed, infine, una nuova regolazione **dell'istituendo comparto specifico di contrattazione** e, quindi, di riferimento per il Sistema agenziale.

Nel ringraziare tutti per l'attenzione prestata a questo mio "ennesimo editoriale", desidero riconfermare che, **per il SALFI, la valenza della struttura agenziale, deve essere fonte di opportunità professionali ed economiche per tutti i lavoratori, con l'ineludibile partecipazione sindacale, nelle diverse forme istituzionalizzate e contrattualizzate!**

P.S. Per un completo arricchimento informativo si reputa indispensabile, per chi non

lo avesse ancora fatto, una chiara lettura dei testi parlamentari, afferenti i ddl, le risoluzioni e gli emendamenti.

Affettuosi saluti a tutti.
 IL SEGRETARIO GENERALE
 Sebastiano Callipo



te per tutta la categoria rappresentata, atteso che il sistema, oggi, è, purtroppo, **poco affidabile e poco credibile**, laddove l'autonomia, richiesta ed invocata, *interna et externa corporis*, va sì concessa, ma non dev'essere abusata, specie in *malam partem*, come in questi anni talvolta è accaduto, in particolare in tema di gestione del personale!

Conclusivamente, OCSE, FMI, Parlamento e Governo ritengono che l'architettura agenziale è adeguata (sic!), ma va migliorata!!!

Da qui, la valorizza-

Per il SALFI, **esistono diversi valori da preservare**, nella vertenza Fisco in atto, quali, fra i principali, il reperimento di adeguate risorse finanziarie per le progressioni economiche, il rafforzamento dell'autonomia regolamentare, ma nei limiti costituzionalmente previsti, la prevalenza della concertazione sindacale sulla normazione legislativa, in materia di gestione di risorse umane, la rivisitazione del d.lgs. 300/99 e del d.lgs.165/01, la reingegnerizzazione dei rapporti con il MEF, all'interno delle

L'atto di indirizzo del Governo all'ARAN La disciplina ritenuta dal SALFi essenziale

Care colleghe e colleghi,

nelle more di acquisire, o meglio leggere e studiare, l'atto di indirizzo di cui sopra, emanato ex art. 41 e 47 del d.lgs. 165/2001, con specifico riferimento agli ambiti della **contrattazione collettiva e alla "partecipazione sindacale"**, escluse, per brevità di esposizione, le parti afferenti le risorse finanziarie, nonché il welfare contrattuale ed, ancora, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, la previdenza complementare, i rapporti di lavoro a tempo determinato, il part-time, la somministrazione di lavoro a tempo determinato e, da ultimo, i permessi, le assenze, la malattia, nonché la cessione di ferie e di riposi a titolo gratuito, senza trascurare il procedimento disciplinare e la costituzione e l'utilizzo dei fondi per il salario accessorio, **focalizziamo, oggi, la nostra attenzione sulle sole due fattispecie sopra enunciate**, rinviando alle prossime settimane uno specifico editoriale sugli indirizzi che attendiamo per la contrattazione del comparto funzioni centrali, **con specifico riferimento all'armonizzazione delle discipline comuni all'interno del comparto.**

Premesso quanto sopra, v'è, quindi, da dire che è nostro **"precipuo**

diritto" attenderci una contrattazione collettiva che abbia **"ambiti molto estesi"**, con un ripristino della disciplina ante d.lgs. 150/2009, laddove la derogabilità delle disposizioni legislative in materia di rapporto di lavoro, ad opera dei contratti collettivi nazionali, era stata introdotta, al fine di realizzare,

pienamente, **l'obiettivo della privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle PA**, anche attraverso il meccanismo **dell'automatica caducazione delle disposizioni di fonte pubblicistica.**

Vi è noto che, successivamente, **abbiamo subito uno spostamento del baricentro a favore della fonte legale** e la preminenza attribuita a quest'ultima, anche nelle materie concernenti il rapporto di lavoro.

In realtà, in questi anni, abbiamo assistito ad una difficile, quanto penalizzante, **coesistenza delle due diverse fonti di regolazione del lavoro pubblico.**

Le criticità di cui sopra sono state accentuate dalla lunga sospensione dell'attività negoziale nazionale.



Va, quindi, operato un **riequilibrio nel riparto delle competenze fra fonte legale e fonte contrattuale**, affidando alla contrattazione collettiva le materie concernenti il rapporto di lavoro.

Giova rammentare, qui, che su materie, quali ad esempio il procedimento disciplinare, la tipizzazione di alcune sanzioni, nonché la valutazione delle prestazioni, ai fini del trattamento economico accessorio e la mobilità, la contrattazione collettiva nazio-

nale può esercitarsi negli esclusivi limiti che il decreto 165/2001 pone, laddove, ricordiamo, che spesso interviene direttamente, in diversi casi, a disciplinarne contenuti specifici.

Andranno, altresì, ripristinate alla competenza della contrattazione integrativa, oggi sottratte, **le determinazioni dell'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro.**

Da ultimo, a nostro parere, il redigendo atto di indirizzo governativo dovrebbe includere, nella contrattazione collettiva, particolari materie, quali l'articolazione dell'orario di lavoro, compresi turnazione e reperibilità, nonché l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

Sostanzialmente, occorrerà introdurre una maggiore derogabilità ad opera dei contratti collettivi nazionali, di diverse disposizioni legislative.

Quanto, poi, alla **partecipazione sindacale**, andranno introdotti **correttivi alle decurtazioni effettuate dal d.lgs. 150/2009**, ripristinando tutti quegli spazi nei quali era consentito realizzare forme di partecipazione sindacale sulle decisioni assunte dalle singole amministrazioni.

Occorre, in realtà, eliminare la limitazione della partecipazione sindacale alla sola informazione nelle

(continua da pagina 15)

materie afferenti la gestione del rapporto di lavoro e l'organizzazione, anche al di là dell'introdotta c.d. **esame congiunto**, ex D.L. 95/2012.

Auspichiamo che l'emanando atto di indirizzo introduca **maggiori forme di coinvolgimento delle OO.SS.**, attribuendo, ad esempio, alla contrattazione collettiva nazionale, il compito di declinare tipologie e modalità dei modelli partecipativi, prevedendo a tal fine, oltre all'informazione, **anche ambiti di consultazione sindacale.**

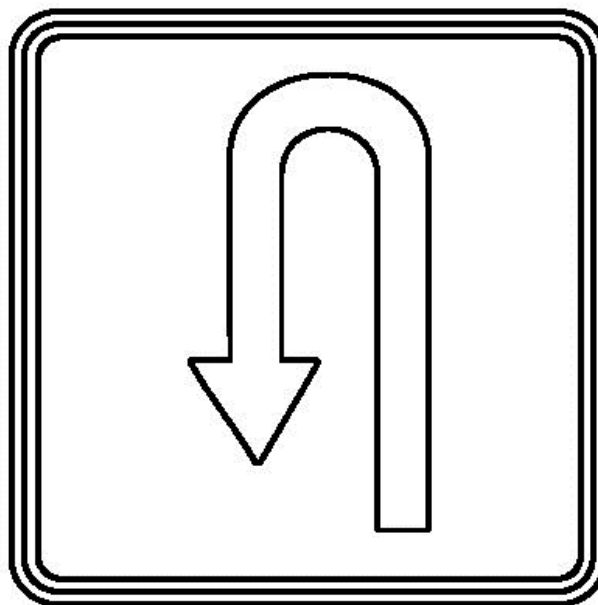
Quanto sopra, anche in coerenza con le tendenze del **dialogo sociale**, in atto, a livello europeo.

In dettaglio, l'informazione dovrà consentire alle parti sindacali di valutare, compiutamente, le misure datoriali proposte, laddove la consultazione dovrà consentire anche di esprimere un parere, **con la possibilità di influenzare le misure proposte dall'Amministrazione.**

La consultazione, infine, dovrà declinarsi **in distinte modalità, a seconda dei diversi ambiti**, ma comunque con modalità più agili e garantite, tali da assicurare la consultazione su tutte le decisioni da assumere in materia di organizzazione degli uffici.

In linea di massima, occorrono modalità di partecipazione più approfondite ed incisive da attivare, specie quando debbano essere assunte decisioni datoriali, che abbiano più diretti riflessi sul rapporto

di lavoro.



E' nostro auspicio, che **si riavvino le relazioni sindacali**, che **si rinnovino i contratti nazionali di lavoro**, nelle nuove condizioni di contesto, in una indispensabile **nuova cornice regolativa di riferimento!!**

Un tanto, nell'ottica di cui al punto di sintesi del protocollo siglato tra Confederazioni sindacali e Ministro Madia, il 30 novembre 2016.

Pretendiamo, quindi, che siano attuati gli obiettivi di cui all'accordo, quali fra i principali, l'incremento contrattuale di 85 euro medi mensili, il riequilibrio nel rapporto fra fonte legale e contrattuale, l'individuazione di ulteriori ambiti di esercizio della partecipazione sindacale, la declinazione di indicatori per valutare i risultati, nonché concrete misure contrattuali, che incentivino più elevati tassi di presenza ed azioni che migliorino

l'ambiente organizzativo ed il welfare contrattuale e la previdenza complementare.

In sintesi, **un mutamento di prospettiva**, che vada anche oltre le modifiche al T.U. del pubblico impiego e che adegui le discipline contrattuali al recente riassetto dei comparti e delle aree negoziali, **che richiederà un ampio lavoro di armonizzazione delle discipline contrattuali**, in precedenza riferite a diversi e più frammentati ambiti negoziali.

Al riguardo, rammento l' "anoressica" previsione di cui all'art. 8 del CCNQ del 13 luglio 2016 e **l'insufficienza della, pur esistente, previsione normativa dell'attivazione di eventuali parti speciali o sezioni**, dirette a normare taluni peculiari aspetti del rapporto di lavoro, che non siano pienamente e immediatamente uniformabili o che necessitino di

una distinta disciplina.

La riconduzione dei preesistenti 11 comparti agli attuali 4 implica approfondite verifiche sui possibili interventi, **volti a ricondurre le doverose discipline contrattuali verso regole uniformi.**

Un'armonizzazione molto difficile per il sistema agenziale, che giustificerebbe pienamente la creazione di un comparto specifico di riferimento.

Quanto sopra, al di là delle problematiche afferenti la parte economica, con penalizzazione ulteriore del potere d'acquisto dei salari e relativo ruolo primario della contrattazione collettiva nazionale, specie in tema di indirizzi, per la contrattazione del Comparto funzioni centrali, che dovrà contenere il più volte richiamato atto di indirizzo.

IL SEGRETARIO GENERALE

Sebastiano Callipo

Sistema agenziale

Corsi e ricorsi storici delle Agenzie fiscali

I corsi e i ricorsi storici rappresentano il cammino dell'umanità, che trasla dalla fantasia alla ragione e quindi, corrompendosi, ricade in basso, in uno status quasi selvaggio, per poi riprendere, nuovamente, l'ascensivo processo, iniziando così il ricorso della civiltà.

È un processo che si ritrova nella storia dei greci, dei romani, per cui all'età primitiva ed oscura, successe l'età eroica e, quindi, l'età umana, poi la decadenza, la corruzione e le invasioni barbariche.

Da quanto sopra ne è ricorso un altro analogo ciclo: l'età barbarica, dall'alto medioevo fu seguita dall'età eroica dei Comuni ed, in seguito, dall'età della ragione e delle scienze.

I corsi e ricorsi costituiscono la storia ideale eterna, che si svolge di tempo in tempo, uguale e diversa simultaneamente, per cui si può parlare non di movimento circolare, che si ripete su se stesso, **bensi di moto ascensionale, a spirale, che, mentre si ripiega su se stesso, si dilata e si allarga verso orizzonti più alti.**

Care colleghe e colleghi, **ogni ricorso comprende, in sé, il corso precedente e lo supera,** perché ne è completamente e sviluppo e, quindi, presenta qualcosa di nuovo e

diverso e, si spera, di migliore.

Nel ripercuotersi e ripresentarsi, nel corso del tempo, i corsi e i ricorsi storici, comprovano che ciò che è identico è l'accadere dei fatti, ciò che cambia è il modo, le guise, con cui tali fatti avvengono.

Mutatis mutandis, la filosofia si mantiene sempre assolutamente costante, la filologia muta, nelle sue forme e modalità.

Gli uomini hanno sempre guardato con rispetto i loro morti, cionondimeno manifestando il loro culto e la loro pietà in diverse maniere.

Così come vediamo, nel corso della storia, sorgere un dittatore, che trovi largo seguito, così è possibile che un tiranno sia ucciso o cacciato (vedasi Cesare o Napoleone, ovvero Tarquinio il Superbo o Robespierre).

I motivi, quindi, che determinano gli avvenimenti sono identici, variano le circostanze ed i modi con cui essi accadono: la filosofia rischiera ciò che la filologia le presenta.

Va superato, quindi, per il Sistema agenziale l'attuale stato primitivo di caduta e di bisogno, per dirigersi, invece, su un ordine nobile cui riteniamo di appartenere.

Non apparteniamo né all'età degli Dei, né a quella degli eroi, piuttosto

a quella degli uomini.

Da tale primo blocco concettuale, passiamo, attraversando l'attuale stato di generale insoddisfazione, **precarietà e incertezza per il futuro,** a quello degli incarichi fiduciari di sommo vertice e, quindi, al livello costituzionale della soggezione del funzionario pubblico alle leggi dello Stato e alla concezione pubblicistica del Sistema agenziale, quale Organo amministrativo al servizio della nazione.

Sostanzialmente, **l'attuale Sistema agenziale assiste,** vista la scadenza naturale di molti incarichi, **a fisiologici avvicendamenti,** illuminati e governati dalle regole che disciplinano gli istituti e le fattispecie di cui sopra, che il

mondo politico e la giurisprudenza costituzionale ben conoscono.

Le scelte fiduciarie di alta *governance* di strutture pubbliche, se oggettivate e trasparenti, se motivate e frutto di procedimenti comparativi, rientrano nell'alveo di determinazioni politiche, ovvero di c.d. alta amministrazione, esenti da scrutini di legittimità, ovvero di merito, sia amministrativi, sia giurisdizionali, **laddove, tuttavia, permangono, anche in tale scorcio storico di mutatio degli incarichi di alta governance, some system problems,** non solo delle Agenzie fiscali, che andranno affrontati e risolti con la massima urgenza, con l'intervento di vari attori istituzionali, politici e non, ma



(continua da pagina 17)

soprattutto in diverse sedi istituzionali, non esclusa l'ARAN.

Si pensi alla **sterilità dell'Atto di indirizzo, altamente regressivo e abrogativo degli impegni assunti dal Governo con le Confederazioni**, nel famigerato accordo del 30 novembre 2016, esplosivo, oggi, in tutta la sua inattuazione, alla luce anche delle due diligence dell'OCSE e dell'FMI, per quanto afferisce al Sistema agenziale.

In necessitata sintesi, **andrà**, come amo definire, **"terminalizzato" il tavolo politico con il vice Ministro Casero e definito anche il pacchetto negoziale, riveniente dal tavolo tecnico del Sottosegretario Baretta**, riguardante l'implementazione delle risorse finanziarie, necessarie per garantire, entro un triennio, a tutti i colleghi, un passaggio di fascia economica.

Ancor più urgente, è, **anche nel nuovo scenario direttoriale**, l'emanazione del DM sul c.d. comma 165, nonché l'attività negoziale per il FPSRUP 2015-2016, con la terminale, necessaria, definizione negoziale di un più condiviso e organico modello di posizioni organizzative, terminata la sua sperimentazione.

Al di là, poi, della *vexata quaestio* dei bandi di concorso per l'accesso alla dirigenza ed al di là, ancora, della strategica informativa, da acquisire, su un'ipotesi di *restyling* dell'attuale modello orga-

nizzativo agenziale, **rimangono**, non solo all'orizzonte, **le specifiche rivendicazioni di un comparto di riferimento**, da creare, *ex lege*, per le Agenzie fiscali ed, infine, la normazione di relazioni industriali, indispensabili per creare, nel sistema agenziale, un **"governo condiviso" delle tante scelte datoriali**, che incidono, profondamente, sulla vita vissuta delle colleghe e dei colleghi negli uffici (es. mobilità, salario

versi manager pubblici, di ieri, oggi e domani, laddove esiste una forbice retributiva, una questione salariale, una perdita di potere d'acquisto degli stipendi, una tardività nel rinnovo dei contratti e una cultura della postergazione del pagamento del salario accessorio, **che gridano vendetta, a dir poco.**

È inaccettabile un'Amministrazione Pubblica, quale il Sistema agenziale, **che, sostanzial-**

inversamente proporzionale che caratterizza molti incarichi di vertice e tantissimi lavoratori di base, ovverosia più salario con meno responsabilità e meno salario con più responsabilità e carichi di lavoro.

Esiste un "cimitero pieno di delitti": aver spento in questi anni in migliaia di lavoratrici e lavoratori anche la speranza di poter, un giorno, come direbbe il poeta nudo, "fare un salto di qualità".

L'essenza di una politica sana e di un sindacato che vuol gestire un futuro tutorio sta proprio nel **cantiere di lavoro di cui sopra**, con quelle criticità, all'interno di una **"power war" sul sistema agenziale**, che i corsi e ricorsi, di memoria vichiana, non riescono totalmente a rappresentare e spiegare.

La nostra azione, di concerto con le altre OO.SS. rappresentative, dovrà esplicitarsi con la coscienza, la consapevolezza e la necessaria volontà positiva di voler superare lo **shitty status** in cui versa il Pubblico impiego, in generale, ma, in particolare, un'Amministrazione Finanziaria che, oggi, causa scelte politiche scellerate, anziché svilupparsi nel sistema Paese, a fini redistributivi del reddito, con stilemi equitativi, tramuta la leva fiscale in leva politica, a fini chiaramente elettoralistici, sia di ingresso che di permanenza.

A voi la scelta, a noi l'impegno.

IL SEGRETARIO GENERALE

Sebastiano Callipo



accessorio, telelavoro, ecc.).

I corsi e ricorsi di cui sopra devono, in ogni caso, apportare, oggi più di ieri, incisivi salti di qualità al benessere organizzativo e al clima nei nostri uffici, **anteponendo il benessere collettivo della forza lavoro ai destini professionali e ai narcisismi di di-**

mente, garantisca a poche migliaia di colleghi tante opportunità e alla massa di lavoratrici e lavoratori, poche o insignificanti prospettive di crescita, riconoscimento e soddisfazione: e una famiglia condannata ad un'infelicità di sistema, ovvero pozzi avvelenati.

Esiste un rapporto