



SEGRETARIA GENERALE

Roma, 25/09/2017

EDITORIALE DEL SEGRETARIO GENERALE

Riorganizzazione Agenzie Fiscali: DDL n. 2837

Un problema di coerenza e di bilanciamento di ruoli istituzionali (OISS e Dirigenza)

E' maturo il tempo per cui si dia a Cesare ciò che è di Cesare.

Al di là del presupposto giuridico che sostiene la riorganizzazione in atto, ovvero sia l'art. 81 della Costituzione (principio del pareggio del bilancio) e le disposizioni previste dal Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea in materia di risorse economiche proprie e sulle misure di salvaguardia dei suoi interessi finanziari, la riorganizzazione in esame poggia su una regolamentazione interna rafforzata, al fine di blindare l'autonomia delle Agenzie Fiscali sotto diversi profili, con una chiara deroga alla normativa vigente.

I presupposti su richiamati hanno anche la finalità, nell'alveo delle raccomandazioni di OCSE ed FMI, di disciplinare puntualmente i diversi aspetti dell'autonomia delle Agenzie Fiscali, nell'intento di superare anche talune normazioni pregresse che hanno inciso negativamente sul primario assetto delle Agenzie medesime.

Va subito detto che esistono talune criticità di fondo non superate, neppure dal *conatus* normativo in rassegna, quali ad esempio lo *spoils system*, l'approvazione delle delibere del Comitato di Gestione, la riscrittura dell'art 71 del D.Lgs n. 300, la assenza di qualsivoglia partecipazione sindacale, in qualsiasi forma, specie in tema di sviluppi di carriera del personale, nonché assenza di raccordi tra normazione contrattuale, sia essa di primo che di secondo livello, e normazione regolamentare interna, ovvero tra regolazione "unilaterale" e normazione "bilaterale" ovvero concordata.

Trattasi, sostanzialmente, di una declinazione normativa di una "idea precisa" di sistema agenziale, dichiaratamente autoreferenziale e autocelebrativo, che legittima oggettivi timori di essere, ovvero rappresentare, un tentativo "politico" di eliminare principalmente le esistenti gravi criticità gestionali del personale, con una elegante "sanatoria legislativa" o, se si preferisce, regolamentare, con buona pace delle OO.SS., del personale coinvolto e di quello per sempre escluso, degli interventi della Magistratura Amministrativa *medio tempore* formalizzati, regalando alla classe dirigente, presente e futura, una storica fase di gestione della *res publica* con oggettive caratteristiche di "*legibus solutus*", classe dirigente cui è stata ascritta da molti la gran parte della responsabilità dell'attuale situazione di autogoverno degli uffici fiscali, in un clima di "*homo homini lupus*"!!

In claris, è communis opinio che una soluzione corretta alle vigenti criticità potrebbe rinvenirsi, non solo nel comparto specifico di riferimento, pur previsto, quanto in un contratto specifico, che disciplini pattiziamente tutte le materie oggetto di regolamentazione da novellare.

Necessita evitare, in termini chiari, il consolidarsi di squilibri di poteri nei rapporti tutori e gestori del personale!!!

Premesso quanto sopra, per gli estensori del testo normativo in narrativa, la revisione della organizzazione delle Agenzie Fiscali poggia su alcuni pilastri concettuali, che ne sorreggono e giustificano l'urgenza e la indifferibilità. Precisamente:

- Il rafforzamento della supervisione del MEF;
- La maggior autonomia organizzativa e finanziaria delle Agenzie;
- Il giudizio storico positivo sul sistema agenziale;
- Le raccomandazioni dell'OCSE e dell'FMI;
- La trasformazione della macchina fiscale in atto;
- L'esigenza di disporre di professionalità adeguate, sì da interagire, in termini qualificati, con i contribuenti;
- L'urgenza di implementare l'attrattività fiscale del Paese, la necessità di dare alle Agenzie Fiscali, in tema di gestione del personale, la necessaria autonomia per svolgere efficacemente la loro missione, che è quella di riorientare il fisco, giusta Legge n. 23/14, ottimizzando i rapporti con i contribuenti ed attuando un confronto preventivo con essi, sì da migliorare l'adempimento spontaneo.

Quanto sopra anche tramite una maggiore certezza normativa, con più garanzie procedurali, nonché semplificazioni dei regimi fiscali e riduzioni degli adempimenti e relativi costi.

In tale contesto giova aggiungere l'esigenza di dare maggiore stabilità e certezza al sistema fiscale, con la revisione delle sanzioni, gli interpelli preventivi, la razionalizzazione della riscossione e la *cooperative compliance*, senza dimenticare la ridefinizione dell'abuso del diritto, il *ruling* internazionale ed il "cambio verso," per i piccoli contribuenti.

Per i sostenitori della riorganizzazione proposta urge anche consolidare la governance dell'AF, migliorando il coordinamento del sistema fiscale, ricorrendo anche a tavoli permanenti intersettoriali.

La ridefinizione della mission dell'AF, ex D.Lgs n. 157/15, focalizza l'importanza della prevenzione e dei servizi alle imprese, nonché la rivisitazione dei criteri su cui si fondano gli incentivi contenuti nelle Convenzioni. In tale contesto vanno anche citate le verifiche unificate e l'uso appropriato delle banche dati.

La cornice di cui sopra impone, anche per coerenza, che vi sia nel personale una professionalità adeguata, in grado di interagire in termini qualificati e con efficace responsabilità con i contribuenti.

Il DDL, al netto delle ombre di cui sopra e delle criticità evidenziate, nonché della sua intrinseca "cripticità", ovvero pericolosità prospettica, se da un lato risponde in termini trancianti alle attuali gravi difficoltà operative, delinea dall'altro chiari percorsi di "autonoma gestione" del personale, foriera di positivi risultati, ***se l'ampia discrezionalità rimessa alla classe dirigente non debordi in oscura ed anarchica strategia gestoria, inascoltata "altera pars"***.

L'autonomia in rassegna, se è vero che è indispensabile per sostenere il cambiamento in atto nel ri-orientamento del fisco, innescato anche dalla Legge Fiscale n. 23/2014, è anche vero che essa, nelle sue diverse articolazioni, **necessita di garanzie di trasparenza ed oggettività dei criteri applicativi, di interlocuzione costante con le OOSS, di contrappesi e bilanciamenti vari, nonché di "sentinelle di legalità", laddove tutto il personale andrà coinvolto e non travolto.**

In particolare, necessiterà attraverso ed all'interno di una vera dialettica sindacale e concertazione negoziale, eliminare per sempre i tagli lineari, costruire una migliore articolazione regolamentare, stabilire in Convenzione macro obiettivi ed una nuova quota incentivante, laddove per il personale urge deliberare un sistema di concorsi pubblici con opportuno tirocinio, una cornice di regole condivise, che governi il delicato sistema delle valutazioni del personale e celeri sviluppi di carriera, anch'essi concertati con le OOSS ed infine ineludibile è normare uno specifico comparto di contrattazione, nel quale trovi cittadinanza, fra l'altro, **una area quadri, con la declinazione di un particolare ordinamento professionale, quale immediata risposta alle tante professionalità esistenti e oggi senza concrete prospettive di crescita professionale, per consentire una vera partecipazione di tutti i lavoratori alle nuove strategie aziendali, anche attraverso concorsi interni a loro riservati.**

Banalmente, i percorsi di carriera stanno alla partecipazione dei lavoratori, come il miglior funzionamento delle agenzie sta al cambia verso.

Ex adverso, apparirà sempre più patologico . specie sotto il profilo della legittimità normativa, l'intervento riformista in analisi, senza i necessari anticorpi, nonostante che la declinazione dei suoi contenuti miri, almeno dichiaratamente, a rafforzare il livello di autonomia agenziale, specie quello in materia di personale, di programmi di formazione e sviluppo del personale, senza tralasciare le nuove regole di finanziamento.

La massima coerenza del testo normativo la si ha sia nella previsione del diritto delle Agenzie di scegliere quali capitoli decurtare in caso di tagli di bilancio, sia in seno al rapporto di lavoro dei dipendenti, all'interno della Legge n. 165 del CCNL nonché nella previsione di un ulteriore specifico comparto di contrattazione dedicato alle Agenzie Fiscali, laddove ciascuna Agenzia definisce la contrattazione collettiva aziendale di secondo livello.

Una deroga, quest'ultima, che si giustifica e si impone attesa la peculiarità delle funzioni svolte e le utilizzate specifiche professionalità.

Infine, si assiste ad un generale potenziamento del Regolamento di Organizzazione che si ispira, in piena solitudine ed incurante delle pronunce della Magistratura, a diversi principi, quale ad es. la valutazione delle conoscenze professionali e delle capacità tecniche e manageriali.

Dall'assunto di cui sopra, la coerente disciplina, poi, degli accessi alla qualifica di dirigente e non, con la rivoluzionaria previsione di concorsi riservati al solo personale in servizio presso le Agenzie. Viene, infine, prevista la determinazione di un nuovo modello organizzativo delle varie strutture, sia centrali che periferiche, la cui elaborazione è avulsa da qualsiasi partecipazione sindacale.

Conclusivamente, trattasi di un disegno riformista che, se risponde a reali esigenze e se appare sostenibile, anche in punto di legittimità costituzionale , va dall'altro inserito, pena la sua

implosione, in un ineludibile contesto di garanzie procedurali, trasparenza applicativa, partecipazione sindacale, oggettività di criteri, coinvolgimento motivazionale delle risorse umane, coerenza fra obiettivi prefissati e strumenti utilizzati.

Incontestabile appare da ultimo la circostanza che esso interviene non a bocce ferme, bensì in un sclerotizzato quanto lacerato contesto gestionale-operativo, rivitalizzato solo da un **disegno** riformista politico ovvero strategia elettoralistica tanto illuminata quanto pragmatica, che ha come principale obiettivo dichiarato l'ottimizzazione del rapporto con il contribuente, per innalzare l'adempimento spontaneo, previa mutazione della funzione fiscale del gabelliere in consulente, relegando le problematiche e le aspettative del personale ad isola ancellare del Pianeta Fisco.

Si impone per completezza di analisi una considerazione.

Modelli organizzativi così autarchici e in piena autodichia amministrativa e senza controllo sociale e partecipazione sindacale, indeboliscono a dir poco il distinguo costituzionale fra indirizzo politico ed autonomia gestionale dei servitori dello Stato e precarizzano, ancor di più, gli incarichi professionali a qualsiasi livello, laddove essi andrebbero proposti alle altre realtà amministrative e non imposte ex lege, in un contesto di generale condivisione: in sintesi non una eccezione alle regole, bensì una esigenza del sistema Paese!!

Auguri a tutti... soprattutto a quelli che, a prescindere, remano contro, a diversi livelli, in diversi ambiti istituzionali e in varie sedi parlamentari e governative, nonché *sindacali*, tutti uniti in una *vis ad escludendum*, con il dichiarato intento di impedire il definitivo decollo del sistema agenziale, un sistema amministrativo strumentale che, ancorché mal gestito nel tempo, da vari attori *et similia*, abbiamo da sempre *ritenuto il male minore e quindi da ottimizzare*, a vantaggio della collettività e di tutti i lavoratori e non solo della casta dei dirigenti, specie di vertice !!!

Combattiamo una guerra di sistema, ideologica e politica oltre che contrattuale, incontrovertibilmente strumentale al salto di qualità fiscale, indispensabile al nostro Paese, in una battaglia che, prima che di lavoro e di cultura, è di civiltà!!

P.s. Un editoriale a se' meriterebbe la vergognosa sceneggiata del rinnovo contrattuale, in seno al quale va rinnovato l' apprezzamento per il lavoro rivendicativo svolto dalla categoria rappresentata, dai quadri del Salfi, ma in particolare, dalla consorella Federazione Unsa e dal suo Segretario Generale Battaglia!!!

Con i più affettuosi saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE
Sebastiano Callipo