

FEDERAZIONE CONFSAL – SALFI
CONSIDERAZIONI
SUL DISEGNO DI LEGGE N. 2837 DI INIZIATIVA
PARLAMENTARE
PRESENTATO AL SENATO DELLA REPUBBLICA

LA FEDERAZIONE CONFSAL – SALFI,

nel sottolineare la fondamentale azione delle Agenzie Fiscali, dal 2000 ad oggi, che ha prodotto il miglioramento della performance complessiva del sistema fiscale italiano, con l'aumento del grado sia dell'adempimento spontaneo sia della capacità di intervento, rileva tutta una serie di criticità già sottolineate in diverse epoche (audizioni e documenti sindacali sul tema), criticità sostanzialmente riportate nei documenti di consulenza redatti da OCSE e FMI.

In ragione di quanto sopra, **CONDIVIDE** l'azione di revisione della disciplina dell'organizzazione delle Agenzie Fiscali e **CONDIVIDE** l'allineamento del progetto di revisione con le raccomandazioni di OCSE e FMI.

La sostanziale criticità rappresentata dalla progressiva erosione della complessiva autonomia delle agenzie fiscali, derivata da una non omogenea se non contraddittoria pregressa normazione, richiede interventi deputati a ristabilire:

- **l'autonomia finanziaria (NO AI TAGLI LINEARI);**
- **la piena autonomia delle agenzie nella determinazione della loro organizzazione interna (UNA MIGLIORE ARTICOLAZIONE REGOLAMENTARE);**
- **la revisione del sistema delle Convenzioni MEF – Agenzie (UNA DIVERSA CONVENZIONE, STABILENDO MACRO OBIETTIVI ED INDIVIDUANDO, NEL QUANTUM E NELLA DINAMICITA', LA NUOVA QUOTA INCENTIVANTE);**
- **l'eliminazione delle criticità sulla gestione del personale.**

In merito all'ultimo punto, **ELIMINAZIONE DELLE CRITICITA' SULLA GESTIONE DEL PERSONALE**, alla luce dell'esperienza realizzata con il modello delle Agenzie Fiscali, è assolutamente necessario intervenire per salvaguardare e rafforzare l'autonomia delle stesse Agenzie, nell'ottica dell'efficacia della loro azione, sia:

- ❖ **sul fronte del reclutamento (CON UN SISTEMA DI CONCORSO PUBBLICO CON TIROCINIO);**
- ❖ **sulla valutazione (CON UNO SPECIFICO SISTEMA DI VALUTAZIONE, LA CUI CORNICE DELLE REGOLE DEVE ESSERE CONCERTATA CON LE OO.SS.);**

- ❖ **sullo sviluppo di carriera** (CON UNO SPECIFICO SISTEMA DA CONCERTARE NELLA CORNICE DELLE REGOLE CON LE OO.SS.);
- ❖ **sugli incentivi** (CON UNO SPECIFICO SISTEMA DA NEGOZIARE CON LE OO.SS.);
- ❖ **sul contratto di lavoro** (CON UNO SPECIFICO COMPARTO DI CONTRATTAZIONE).

Sullo schema del art. 70 bis

Per quanto sopra evidenziato, la Federazione CONFSAL-SALFI concorda con lo schema dell'art. 70/bis in materia di regole di finanziamento.

La CONFSAL – SALFI evidenzia che la “nuova” Quota Incentivante dovrà essere individuata univocamente, come “quantum”, nella Convenzione MEF - AGENZIE FISCALI ed in ragione di ciò dovrà essere garantito alle OO.SS. uno specifico passaggio negoziale/concertativo che stabilisca una correlazione, in termini dinamici, tra gli obiettivi di Convenzione (Piano aziendale) e l’entità dell’incentivazione.

Sullo schema dell’art. 71

Lo schema dell’art. 71 attribuisce alle Agenzie Fiscali, per il tramite del Regolamento di Amministrazione, un vasto potere “regolatorio”, anche su aspetti all’attualità disciplinati dalla legge.

In ragione di ciò, per la CONFSAL – SALFI lo schema di norma deve meglio articolare e dettagliare i principi normativi di fondo, mentre devono essere previsti obbligatoriamente specifici percorsi negoziali e concertativi con le OO.SS. in materia di **valutazione** (a cui si correlano le progressioni economiche), in materia di **percorsi di carriera**, in materia di **posizioni organizzative non dirigenziali**, e di **accesso alla dirigenza**.

In ragione di tutto ciò, la CONFSAL – SALFI si chiede un “dedicato” e quindi “specifico” comparto di contrattazione, deputato ad individuare un sistema ben articolato e ben equilibrato di regole condivise, al fine di evitare un forte squilibrio tra una più ampia e riconosciuta autonomia delle Agenzie Fiscali e la tutela dei diritti e delle aspettative di tutti i colleghi in servizio (naturalmente a scapito dei lavoratori).

Appare, inoltre, fondamentale rispondere alle specificità del settore, all’attualità con un ridotto numero di dirigenti e di posizioni dirigenziali, *correlato sia alla razionalizzazione ed efficientamento dell’organizzazione nonché ai tagli lineari imposti dalle norme*, ed una significativa aliquota di funzionari coordinatori di direzione e con posizioni di responsabilità, individuando una apposita AREA QUADRI che tuteli i lavoratori, in termini di criteri, modalità di accesso, diritti, responsabilità, remunerazione per l’esercizio di compiti, di diverso livello, oggi di fatto esercitati senza regole.

A questi aspetti devi aggiungersi, come ELEMENTO ESSENZIALE E FONDAMENTALE, la salvaguardia e la declinazione di uno specifico ordinamento professionale, che risponda al meglio alla professionalità ed ai

compiti svolti da tutti i lavoratori delle Agenzie Fiscali, e che, pertanto, individui adeguati percorsi di carriera in grado di “dinamizzare” la fattiva partecipazione di tutti all’azione delle strutture amministrative (con concorsi interni).

Infine, per l’accesso alla Dirigenza deve essere individuata una apposita norma di legge che salvaguardi sia l’operatività tecnico-funzionale delle Agenzie Fiscali, sia l’aspettativa di tutti i colleghi aventi titolo a poter concorrere alla carriera apicale.