

Montesilvano (PE), 04 - 06 ottobre 2024

### 3 CONGRESSO NAZIONALE FLP AGENZIE FISCALI – MEF

#### MOZIONE CONGRESSUALE

I nostri valori restano quelli della nostra Costituzione repubblicana, l'essere al servizio della nazione nell'interesse dei terzi amministrati, e non dei politici di turno, di qualunque estrazione essi siano, né del loro braccio amministrativo laddove questo non agisca secondo leggi e regole chiare, scritte e giuste.

La difesa dei valori costituzionali è ancor più fondamentale nel nostro settore poiché riguarda direttamente i rapporti tra fisco, imposte, servizi pubblici e contribuenti, che non possono che essere improntati a correttezza e buona fede, regole base che ritroviamo, oltre che nella Costituzione, in ogni legge sul procedimento amministrativo.

Allo stesso modo difendiamo il nostro diritto di cittadini, prima ancora che di dipendenti pubblici, di combattere l'evasione fiscale e riaffermare l'interesse pubblico in ogni fase della nostra azione.

Alla Costituzione ci ispiriamo per difendere il nostro diritto ad un trattamento economico soddisfacente per noi e le nostre famiglie; alla nostra dignità, all'uguaglianza sostanziale di tutte le lavoratrici e lavoratori senza distinzione di classe, religione, e soprattutto di genere; alla possibilità di coniugare efficacemente lavoro e vita privata e sociale; alla libertà di esplicare la nostra cittadinanza nelle forme associate senza compressioni di alcun tipo, anche mascherate da inesistenti incompatibilità con il nostro ruolo pubblico.

Sono tutti diritti, a partire da quello ad un trattamento economico dignitoso, messi pesantemente in discussione. L'Italia è l'unico Paese industrializzato che negli ultimi trent'anni ha visto decrescere i salari. Ciò è sintomatico, oltre che di una politica miope e regressiva che ha privilegiato la rendita al lavoro, di una crisi di rappresentanza del sindacato storico, che ha improntato la propria azione alla "moderazione salariale" piuttosto che alla difesa dei diritti. La FLP ha il dovere di provare ad intercettare, interpretare al meglio e rappresentare ciò che evidentemente non è stato fatto adeguatamente dal sindacato tradizionale.

Nel corso dell'ultimo decennio il pubblico impiego, e con esso tutta l'amministrazione economica finanziaria che il nostro Coordinamento Nazionale rappresenta, è stato oggetto di attacchi e incursioni tali da indebolire man mano i diritti dei lavoratori e gli stessi livelli di efficienza ed efficacia delle amministrazioni.

Basti ricordare le politiche e le norme che hanno disposto:

- il **“Blocco del turn over”** che hanno portato le amministrazioni interessate a perdere tra il 30% e il 50% del personale rispetto alle dotazioni organiche necessarie, provocando così un forte innalzamento dell’età media del personale in servizio;
- la **“spending review”** che ha avuto un forte impatto sugli Uffici periferici delle nostre amministrazioni, le quali hanno dovuto prima operare delle vere e proprie chiusure fisiche in alcune realtà territoriali del paese e successivamente hanno dovuto rinegoziare al ribasso i canoni di locazione in essere, con evidenti ricadute che ancora oggi assistiamo; infatti i bandi pubblici di ricerca immobili vanno sempre deserti in quanto i canoni offerti risultano disallineati con i valori di mercato;
- il **“Blocco quasi decennale della contrattazione collettiva nazionale”** rimossa successivamente grazie alla FLP con il suo ricorso in corte costituzionale, la cui sentenza n. 178 del 24 giugno 2015 ha permesso di ripristinare un principio giuridico nel nostro ordinamento, ovvero quello che i rinnovi contrattuali non possono essere più bloccate per norma di legge;
- i **“tetti al salario accessorio dei pubblici dipendenti”** – norma introdotta dal ministro brunetta e confermata dal ministro Madia all’articolo 23, comma 2, del d.lgs 75/2017 – che tuttora grava sui fondi aziendali.
- Il **“differimento e la rateizzazione del TFR”** norma dichiarata illegittima dalla Corte Costituzionale con sentenza n.130 del 2023.

Solo per fare i principali esempi.

A distanza di anni e con i richiamati interventi normativi e penalizzanti sul pubblico impiego, ci ritroviamo oggi in una situazione molto insoddisfacente per il personale che rappresentiamo, motivo per cui occorre dotarsi di una strategia sindacale in sinergia con la nostra Federazione che miri a salvaguardare la dignità e la professionalità dei lavoratori dell’amministrazione economico-finanziaria e per poterlo fare occorre agire in tre diverse direzioni: una prima strada è quella legislativa, la seconda riguarda la contrattazione di primo livello (CCNL) e la terza le contrattazioni di secondo livello, cioè quella che si svolge presso le Agenzie fiscali e il MEF.

Un primo piano di intervento deve essere affrontato in collaborazione con la nostra Federazione e Confederazione ed indirizzato al legislatore, affinché adottino nuovi provvedimenti normativi miranti:

- ❖ a ribadire la centralità dell’amministrazione economico-finanziaria nel sistema paese valorizzando il personale e i nuovi modelli organizzativi;
- ❖ a permettere alle PP.AA. di reclutare il personale di cui necessita anche attraverso la rimozione dei limiti assunzionali delle graduatorie degli idonei che man mano si formano a seguito delle procedure concorsuali;
- ❖ a rimuovere dal nostro ordinamento la disposizione che a tutt’oggi impongono i tetti al salario accessorio del personale;

- ❖ a prevedere la detassazione del salario accessorio così come avviene per i lavoratori privati;
- ❖ a corrispondere il TFR/TFS ai dipendenti pubblici al momento della loro collocazione in quiescenza, conformemente a quanto sancito dalla corte costituzionale così come avviene nel settore privato;
- ❖ a ridare autonomia e centralità al Contratto collettivo nazionale di lavoro, ponendo dei limiti agli interventi normativi che riducono la potestà contrattuale.

Un secondo piano di intervento, sempre in sinergia con la nostra Federazione, è quello del livello contrattuale Aran per il rinnovo del CCNL 2022-2024; rinnovo attualmente oggetto di discussione in Aran.

In particolare occorre:

- + **“recuperare materie di contrattazione”** all’interno del sistema di partecipazione sindacale, materie che il CCNL 2016-2018 ha ridimensionato al semplice confronto o delegato all’OPI - Organismo paritetico per l’innovazione - che si è rilevato un organo inutile e inconsistente;
- + **“reinserire all’interno della contrattazione collettiva integrativa”** materie come il lavoro agile – co-working e telelavoro - oggi oggetto di mero confronto - in modo da rendere maggiormente esigibili tali istituti che favoriscono la conciliazione vita-lavoro, così come alcune fattispecie inerenti alla sicurezza sui luoghi di lavoro e l’articolazione dell’orario di lavoro;
- + **“migliorare alcune tipologie di permessi”** utilizzati per la prevenzione e la cura della propria salute, che per la loro invasività andrebbero equiparati all’istituto della malattia;
- + **“Implementare il lavoro agile rispetto a quello espletato in presenza”**, introducendo anche la **“prestazione mista”** che abbiamo già sperimentato durante il periodo pandemico;
- + **“rivalutare economicamente il valore del buono pasto”** e prevedendo la corresponsione anche nelle giornate in lavoro agile;
- + **“valorizzare e rafforzare le politiche di welfare aziendale”** demandando tale materia alla contrattazione integrativa di secondo livello;
- + **“acquisire maggiori risorse finanziarie”** per favorire i processi di apicalizzazione del personale attraverso i passaggi verticali in deroga e non;
- + **“implementare e rendere esigibile la quarta area delle elevate professionalità”** diversamente correremmo il rischio che resti un’area scritta solo sulla carta;

Infine il terzo piano di intervento dovrà impegnare la futura segreteria nazionale ai tavoli di contrattazione di secondo livello, e con essa il futuro comitato direttivo nazionale con le varie amministrazioni affinché:

- si rivedano **“i meccanismi di finanziamento dell’amministrazione finanziaria nell’ambito del sistema convenzionale con il MEF”** in modo da recuperare le risorse sottratte alla

contrattazione integrativa di secondo livello che non hanno garantito apprezzabili standard remunerativi con riferimento al salario accessorio;

- **si rivedano “i sistemi di valutazione del personale”** sottraendo uno strumento così delicato dalle mani di responsabili di unità organizzative o articolazioni interne, quali figure precarie delle amministrazioni che a causa anche della formazione, in diverse circostanze hanno dimostrato di renderlo funzionale solo ed esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi di struttura da essi diretti; così come occorre riequilibrare il meccanismo della revisione prevedendo un organo terzo rispetto all’amministrazione e ridando centralità al “valutato” durante tutta la fase del ciclo di valutazione e ponendolo su un piano alla pari rispetto al “valutatore/facilitatore”;
- **“si portino a compimento le intese programmatiche sottoscritte nelle Agenzie fiscali in ordine alle progressioni economiche orizzontali”** in modo da continuare quel circolo virtuoso di progressioni per tutto il personale;
- **“si portino a compimento i passaggi verticali”** previsti e finanziati dal CCNL 2019-2021 puntando ad avere la possibilità di ulteriori percorsi di progressioni, tramite le possibili proroghe di cui si sta discutendo in sede di rinnovo contrattuale e di ulteriori e relativi finanziamenti.
- **“si esigano piani di formazione tecnico, specialistica, linguistica e tecnologica”** privilegiando moduli formativi in presenza in luogo della formazione in modalità e-learning e certificando le competenze acquisite e maturate;
- **“si perseguano accordi sindacali sul conferimento delle posizioni organizzative e incarichi di responsabilità”** che tengano conto del merito e delle professionalità esistenti, le cui procedure siano caratterizzate da trasparenza ed oggettività, in luogo delle attuali procedure alquanto discutibili.

Inoltre occorrerà accendere un faro sulle politiche di gestione e sviluppo della valorizzazione e del benessere dei lavoratori che rappresentiamo.

È evidente quindi che occorrerà incalzare i vertici delle singole amministrazioni affinché pianifichino strategie di medio-lungo periodo, tendenti alla piena valorizzazione del personale in servizio, attraverso piani di sviluppo delle loro competenze tecniche e specialistiche, attraverso i dovuti riconoscimenti di natura economica ma anche giuridica, offrendo opportunità e percorsi di carriera per poter raggiungere anche l’area della dirigenza.

Occorre quindi continuare la nostra azione e a tutti i livelli affinché venga adottata e implementata l’area delle elevate professionalità, offrendo a tutta la platea di lavoratori e lavoratrici, l’opportunità di misurarsi con le proprie competenze in procedure selettive che tutte le Amministrazioni dovranno bandire, in modo da consolidare economicamente e giuridicamente le posizioni di cui si dovranno dotare le amministrazioni. Nelle Agenzie Fiscali il percorso è più agevole in quanto si potrebbero utilizzare le stesse fonti di finanziamento che la legge ha riservato al momento dell’attivazione delle POER.

Immaginiamo quindi che sul piano delle opportunità di crescita professionale, la condizione indispensabile per creare un modello funzionale agli sviluppi professionali, debba passare attraverso l'implementazione di questa quarta area, dalla quale si potrà selezionare la futura classe dirigente.

Allo stesso modo dovranno continuare le nostre azioni miranti a favorire i processi di apicalizzazione del personale favorendo, sollecitando e dando continuità negli anni ai percorsi dei passaggi verticali.

Per un'organizzazione sindacale che miri all'accrescimento e al consolidamento delle competenze tecnico-specialistiche del personale sarà necessario avviare un confronto con le controparti datoriali per assicurare una più completa offerta formativa, che tenga conto non solo dei processi di missione in cui si opera ma che miri a far acquisire competenze al personale.

Altro tema a cui dovrà guardare la nostra azione sindacale è quella del **"benessere organizzativo"**, inteso come l'insieme dei fattori che contribuiscono a determinare il benessere di chi lavora.

L'attuale stato di insoddisfazione delle lavoratrici e dei lavoratori è così tangibile ed evidente, che ci impone di intervenire presso tutte le nostre amministrazioni affinché valutino, rilevino e migliorino il benessere all'interno dei rispettivi Enti.

E per farlo occorre sollecitare l'avvio di indagini volte a rilevare le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento per:

- ✚ valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra dirigenti e collaboratori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione;
- ✚ prevenire i rischi psico-sociali di cui al Decreto Legislativo, n. 81/2008.
- ✚ diffondere la cultura della partecipazione, al posto della cultura dell'adempimento;
- ✚ realizzare sistemi di comunicazione interna;
- ✚ rendere più attrattive le amministrazioni pubbliche e scongiurare la fuoriuscita delle migliori professionalità.

Riteniamo quindi, che si dovrà guardare sempre più alle politiche di sviluppo delle risorse umane che verranno adottate dalle singole amministrazioni, in modo da assicurarci che vengano tenute alte tutte le leve motivazionali, si favoriscano percorsi di crescita professionale e si garantisca un maggior benessere organizzativo ed una migliore conciliazione vita-lavoro.

All'interno del nostro sindacato è quanto mai necessario un rapporto continuo tra centro e periferia.

A tal proposito il congresso ribadisce l'uguaglianza piena di tutti i territori alla determinazione delle politiche e alle strategie sindacali della FLP Ecofin/Agenzie Fiscali. e dà mandato alla Segreteria di prevedere costanti momenti di confronto e dibattito interno con le strutture regionali.

Il nostro mandato per il prossimo quinquennio è quello di essere per le lavoratrici e i lavoratori, per gli iscritti e per i nostri quadri sindacali la casa di vetro che non esiste altrove.

Siamo talmente convinti della nostra politica, che deve coniugare le esperienze locali con la sintesi nazionale, da non temere il confronto a nessun livello. Il valore intrinseco del nostro lavorare nell'unico interesse delle lavoratrici e dei lavoratori sarà ancora più chiaro quanto più riusciremo a comunicare tutte le nostre intenzioni, i nostri comportamenti e i nostri risultati, che siamo certi di riuscire ad ottenere soltanto attraverso l'unità tra tutte le componenti del nostro coordinamento.

Infine, si ribadisce la connotazione della FLP di sindacato libero, autonomo e indipendente da ogni forma di pressione e di perseguire tutto quanto sin qui elencato con uno spirito unitario, aperto al dibattito tra gli iscritti.

### **I DELEGATI DEL 3° CONGRESSO NAZIONALE FLP ECOFIN – AGENZIE FISCALI**