



COMANDO GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA

Consiglio Centrale di Rappresentanza

Viale XXI Aprile, 51 – 00162 Roma – Tel 06/44222631 – Fax 06/44222633

AUDIZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEL CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA PRESSO LA IV COMMISSIONE DIFESA DELLA CAMERA DEI DEPUTATI ROMA, 27 GIUGNO 2014.

1. In un mondo in movimento anche stare fermi significa andare indietro.

Siamo qui oggi, come già avvenuto in passato in altre, molte, legislature ad affrontare il tema della riforma della rappresentanza militare. Mentre la discussione su questo tema si procrastinava senza giungere a una soluzione, soddisfacente o meno, il contesto in cui il personale della Guardia di Finanza operava e viveva si modificava profondamente, di talché lo strumento rappresentativo di cui oggi ancora si dispone, ma anche molti dei progetti elaborati nelle passate legislature, mostrano tutta la loro inadeguatezza rispetto alle esigenze della tutela del personale, del funzionamento delle amministrazioni e della produzione dei servizi da erogare al cittadino.

Il comparto nel suo complesso, e il mondo militare in particolare, scontano un'arretratezza del sistema delle relazioni sindacali, una carenza di rappresentatività dei diritti, un'articolazione della struttura retributiva disarmonica rispetto ai modelli produttivi e ai servizi da erogare.

Perso il passaggio della c.d. "privatizzazione" del rapporto di lavoro pubblico, il comparto è rimasto fermo in un guscio chiamato specificità, guscio di cui non è mai stato chiarita l'effettiva portata e che ha dimostrato tutta la sua fragilità nel momento in cui si è cominciato ad incidere profondamente per riequilibrare i conti pubblici.

Si è così giunti al paradosso per cui quella che doveva essere una situazione di differenziazione rispetto agli altri dipendenti pubblici, una differenziazione non finalizzata a creare situazioni di privilegio quanto a ristabilire condizioni di equità attesa la diversa natura e intensità delle prestazioni richieste, si è trasformata in una marcata forma di discriminazione e danneggiamento delle posizioni dei singoli. Per meglio chiarire il nostro pensiero, richiamiamo, a puro titolo esemplificativo, un tema di attualità: oggi si discute, con grande evidenza negli organi di informazione, di mobilità in un raggio di 50 chilometri dei pubblici

dipendenti. Al comparto è richiesta, da sempre, una mobilità non solo nazionale ma, oramai, internazionale!

Le manovre correttive dei conti pubblici, che si sono succedute, sono state effettuate senza un'adeguata considerazione delle loro ricadute, incidendo sin dall'inizio sul comparto in modo discriminatorio. Si veda la sottrazione, in un colpo solo, dei 770 milioni di euro destinati al riordino delle carriere e lo sconvolgimento delle carriere retributive dovuto al blocco delle stesse imposto dal governo Berlusconi e prorogato dal governo Letta.

Dai dati in nostro possesso il comparto nel suo complesso rappresenta circa il 15% dei dipendenti pubblici, ma assicura oltre il 30% dei risparmi sul costo del personale.

Perché tutto questo è potuto avvenire, mentre in altri comparti pubblici gli effetti sono stati attenuati o sono state trovate, come nel caso della scuola, soluzioni strutturali?

La risposta è in gran parte da ricercare nell'arretratezza delle dinamiche del comparto, di cui la carenza di rappresentatività e di strumenti giuridici di tutela degli interessi dei militari, ancor'oggi imposta dal legislatore, costituisce uno dei fenomeni più evidenti.

Ma accanto a questo vi è un altro fattore da considerare: la rigidità della struttura retributiva del personale, totalmente regolata dalle norme. L'assenza di una vera contrattazione integrativa restringe, rispetto al resto del mondo pubblico, i margini di flessibilità e autonomia delle parti e crea le condizioni affinché una modifica unilaterale delle norme che regolano il rapporto di lavoro determini effetti immediati e dirompenti rispetto alle carriere economiche.

Per fare un esempio, c'è una relazione di elasticità fra l'intervento normativo sulle retribuzioni del personale del comparto e i risparmi di spesa del tutto analoga a quella che intercorre fra l'aumento delle accise e l'incremento del gettito. Basta modificare la norma per produrre effetti in termini di cassa!

Ma la contrattazione integrativa non sarebbe solo fondamentale ai fini della tutela del personale, essa rivestirebbe anche un forte ruolo ai fini del miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle amministrazioni. Poter adattare l'utilizzo delle risorse impiegate per la remunerazione del lavoro ai processi di produzione dei servizi erogati costituisce un preliminare requisito per qualsiasi processo di miglioramento delle strutture di erogazione dei servizi pubblici.

Se quindi queste sono oggi le priorità sul tappeto:

- dare certezza e giuridicità alle relazioni;
- conquistare margini di flessibilità per migliorare le prestazioni rese ai cittadini,

appare certamente preoccupante il significato che si vorrebbe attribuire al concetto di specificità che è stato reso noto, in via preliminare, da SMD con una nota dello scorso 12 maggio, indirizzata al CoCeR Interforze e finalizzata ad aprire un confronto sulla specifica tematica.

Nella nota, dopo una ricognizione delle limitazioni alla fruizione dei diritti attualmente contenute in norme, si prevedevano quali "istituti economici, previdenziali, fiscali e di supporto a tutela della specificità militare:

- la perequazione delle retribuzioni del personale dirigente a quelle del personale delle carriere diplomatiche e prefettizie;
- il collegamento del limite anagrafico per il collocamento in congedo al limite ordinamentale;
- la libera circolazione per il personale delle FFAA sulle linee di trasporto pubblico;
- la possibilità del ricongiungimento familiare per i coniugi appartenenti alle amministrazioni del comparto;
- la detraibilità fiscale del 19%, fino a 1000€, per l'acquisto di vestiario militare o di abbonamenti di trasporto;
- una deducibilità fiscale fino a un massimo di 2000 €, delle spese di locazione dell'abitazione principale nell'ipotesi di abituale dimora in un comune diverso da quello in cui si presta servizio.

È evidente, se questa dovesse rimanere l'impostazione di SMD, la distanza di analisi sui problemi con i quali ci si trova a confrontarsi.

2. Aver qualche anno fa immaginato un futuro senza ottenere risposte, ci impone oggi di far i conti con il presente.

Il personale della Guardia di Finanza, forse perché più a conoscenza di certe dinamiche rispetto ai colleghi delle Forze Armate, forse perché opera quotidianamente all'interno della società civile, aveva per tempo richiamato l'attenzione del Parlamento, delle Amministrazioni, delle Forze politiche e sociali e dei colleghi delle Forze Armate e dell'Arma, sulla necessità di cambiare decisamente passo sia rispetto al tema della rappresentatività e della tutela dei diritti, sia con riguardo alla contrattazione e alla struttura delle retribuzioni.

I documenti approvati all'unanimità nelle assisi plenarie del 2008 e del 2011 pongono sul tappeto i temi che ancora non ottengono risposta, i nodi sono ancora lì, tutti quanti:

- autonomia dello strumento rappresentativo rispetto all'Amministrazione, arrivando a sancire definitivamente la separazione fra linea di comando e organo di tutela del personale. Sono due interlocutori che devono correttamente confrontarsi per ricercare, all'interno delle organizzazioni,

soluzioni ai problemi del personale. Non possono essere due facce della stessa medaglia!

- potere di: contrattare con il governo il contratto nazionale di lavoro e con il Ministro di riferimento e l'Amministrazione di appartenenza la parte integrativa;
- avere capacità giuridica e di agire per tutelare in concreto le posizioni collettive e individuali.

Erano temi che sei anni fa potevano sembrare troppo avanzati, oggi rivestono stretta impellenza per chiunque voglia cambiare in meglio le dinamiche di questo Paese, siamo oramai in forte ritardo!

Del resto, lo stesso Cocer Interforze ha ritenuto, lo scorso 21 gennaio, di richiedere al Ministro della Difesa "l'immediata rivisitazione del modello di rappresentanza militare, dando piena attuazione al ruolo di parte sociale degli organi di rappresentanza e dotando gli stessi di: autonomia finanziaria e giuridica, reali ed effettivi poteri di contrattazione di primo e secondo livello (contrattazione integrativa), reali ed effettivi poteri di controllo delle norme contrattuali, reali ed effettivi poteri di tutela collettiva ed individuale".

I finanziari hanno cercato di rimettere in moto il processo riformatore, bloccatosi per troppo tempo, anche per altra via.

Prendendo spunto dalla decisione del giudice di Torino di non ammettere, difettando nella capacità di agire, a differenza dei sindacati di polizia, il locale Cobar fra le parti civili del processo in corso contro manifestanti accusati di violenze in Val di Susa, i finanziari hanno proposto un ricorso alla Corte Europea dei diritti dell'Uomo volto a stabilire quelle condizioni necessarie a dispiegare in concreto le funzioni rappresentative così come intese dalle assemblee plenarie del 2008 e del 2011.

3. Perché un moderno strumento di rappresentanza del personale può migliorare il funzionamento della Guardia di Finanza.

La Guardia di Finanza, come trasformata a seguito della riforma legislativa del 2000/2001 non è più una polizia doganale a guardia dei confini e una polizia tributaria alle prese con l'evasione fiscale interna. La Guardia di Finanza è oggi una polizia economico finanziaria, vale a dire un corpo investigativo che ricerca e interviene contro l'illegalità ad ampio raggio su tutta la finanza pubblica, lato entrate e lato spese, sui mercati finanziari e il mondo bancario, sulle dinamiche di concorrenza delle imprese e di tutela dei consumatori.

È quindi un'Istituzione a cui sono affidati compiti delicati per la garanzia dei diritti fondamentali dei cittadini.

Per lo svolgimento di questi compiti c'è bisogno di un personale altamente professionalizzato ed organizzato secondo chiari schemi lavorativi improntati alla trasparenza e al principio di responsabilità. Ciò a garanzia delle persone, fisiche e giuridiche, oggetto dei controlli, ma anche a tutela degli stessi controllori.

Il personale della Guardia di Finanza è quindi, al pari del cittadino imprenditore, utente di un servizio pubblico, risparmiatore o consumatore, un portatore di interessi che deve poter veder rappresentata la sua posizione rispetto all'agire pubblico.

Siamo convinti che poter disporre di un effettivo ed efficace strumento rappresentativo migliori l'applicazione dei principi di trasparenza e responsabilità, testé citati, riverberando effetti positivi sull'azione di controllo e sul rapporto con i cittadini.

4. I nostri punti fermi rispetto al lavoro della Commissione.

Il Consiglio ha esaminato con attenzione i disegni di legge presentati al momento in Commissione e farà altrettanto con tutti gli altri che dovessero esserlo in futuro.

Al riguardo, ci siamo formati una nostra opinione che reputiamo di poter rappresentare indicando sinteticamente una serie di punti che riteniamo fondamentali e da inserire necessariamente nella prosecuzione dei lavori, alcuni di essi sono già contenuti nei documenti presenti attualmente in Commissione, altri non lo sono:

- riconoscimento del ruolo di parte sociale;
- riconoscimento del ruolo negoziale, consistente nella capacità di autonomamente contrattare con la parte pubblica nel suo complesso il contratto nazionale e con il proprio Ministero di riferimento e la propria Amministrazione la parte integrativa della retribuzione;
- autonomia piena rispetto alla linea di comando;
- garanzia del diritto di associazione all'interno di uno schema nel quale eventuali limitazioni, motivate esclusivamente da ragioni di rispetto del dettato costituzionale, siano poste dal Parlamento, senza ricorso a successivi decreti applicativi di provenienza governativa;
- svolgimento delle funzioni di tutela esclusivamente da parte di personale in servizio;
- superamento della logica interforze, sia a livello centrale sia a livello locale, garantendo piena possibilità di incontro e interlocuzione fra tutti gli organismi di tutela del comparto e individuando sedi di contrattazione (es. Funzione Pubblica), ma senza il ricorso alla costituzione di organismi collegiali;

- interlocuzione diretta con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con le Commissioni Finanze per le questioni attinenti il personale della Guardia di Finanza;
- capacità di controllo dell'applicazione delle norme sul rapporto di lavoro, con possibilità di agire giuridicamente per tutelare posizioni individuali e collettive, anche, sussistendone le condizioni, in via di conciliazione con l'Amministrazione.

5. Conclusioni.

Onorevoli, il mondo nel quale per anni si è discusso senza risultato di riforma della rappresentanza militare non esiste più.

Le carriere economiche sono poste nel disordine dagli scomposti interventi di contenimento della finanza pubblica, le relazioni sindacali sono bloccate da anni, tutto quello che abbiamo conosciuto nel passato è dubbio che faccia ancora parte del futuro.

Immaginare una prospettiva di sviluppo e realizzare le condizioni per la sua attuazione è il compito principale delle classi dirigenti e soprattutto, negli stati democratici, dei Parlamenti.

A voi la responsabilità di operare nell'ambito del più generale scenario delle riforme necessarie per far ripartire questo Paese per creare le condizioni di cambiamento utili, a consentire il pieno dispiegarsi delle funzioni di garanzia della legalità proprie di una polizia economico finanziaria, a tutela dei cittadini e dell'interesse comune.

Apprezziamo lo sforzo fatto sin qui nell'elaborazione dei testi, notiamo una visione nuova, ma riteniamo che possano essere fatti ulteriori passi in avanti nella direzione indicata nel mandato che abbiamo ricevuto dalle nostre assemblee plenarie, mandato che sosteniamo con forza ritenendolo assolutamente attuale.

Queste assemblee hanno espresso un pensiero che, anche alla luce di quello che nel frattempo è avvenuto, risulta ancor di più rafforzato nella sua validità.

Dotate di diritti sindacali uno dei settori più delicati per il funzionamento dello Stato, fornitegli gli strumenti organizzativi e giuridici necessari non solo per affrontare il cambiamento, ma anche per stimolarlo e portarlo a conseguire gli obiettivi attesi dai cittadini di questo Paese.

Roma, 26 giugno 2014

IL COCER DELLA GUARDIA DI FINANZA