



I CONGRESSO

DOCUMENTO APPROVATO

**I FINANZIERI MERITANO VERI
DIRITTI SINDACALI**

12 dicembre 2020

INDICE

1. Premessa

2. Attuale contesto

- 2.1. L'evoluzione del comparto sicurezza e difesa.
- 2.2. L'attuale sistema di relazioni sindacali del comparto sicurezza e difesa
- 2.3. La Guardia di finanza e i finanzieri nella rigidità del comparto e dell'ordinamento militare
- 2.4. DDL sindacati del personale militare
- 2.5. Agibilità dei sindacati nelle more della legge
- 2.6. Contenzioso domestico e internazionale

3. Obiettivi strategici

- 3.1. Una moderna polizia economico-finanziaria
- 3.2. Un comparto sicurezza e difesa dinamico flessibile
- 3.3. Un modello di relazioni sindacali integrato

4. Obiettivi immediati

- 4.1. Una buona legge o meglio niente
- 4.2. I punti fondamentali per una buona legge
- 4.3. Rapporti con altri sindacati.
- 4.4. Sindacati legittimati e pienamente operativi, anche nelle more della nuova legge

5. Sviluppo del SILF

- 5.1. Partecipazione, trasparenza, professionalità ed esempio. Lo stile SILF
- 5.2. Cura dell'iscritto e proselitismo
- 5.3. Rapporti con la rappresentanza militare

PREMESSA

Secondo il programma stilato all'epoca della nostra costituzione questo I Congresso si sarebbe dovuto celebrare entro un anno da quello storico 27 febbraio 2019 e doveva coincidere con una fase piuttosto avanzata dell'iter di definizione della legge sui sindacati del personale militare. Purtroppo, gli eventi che hanno caratterizzato il 2020 hanno modificato il nostro calendario.

A più di due anni dalla pubblicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 120/2018, infatti, **la legge sui sindacati è ancora lontana dall'essere approvata**, mentre ai sindacati è stato sì concesso di costituirsi, ma gli **viene, di fatto, negata ogni tipo di interlocuzione formale**. In buona sostanza i sindacati esistono, interloquiscono informalmente con le istituzioni e gli Stati Maggiori, ma **non hanno nessun tipo di legittimazione da parte della controparte datoriale**.

Una situazione oltremodo appesantita anche dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 che ci ha impedito ed in parte ci impedisce ancora di dare tempestiva e completa attuazione a quanto previsto dal nostro Statuto, con riferimento al I Congresso.

Attuale contesto

2.1. L'evoluzione del comparto sicurezza e difesa.

Prima del 1981 il comparto sicurezza e difesa era caratterizzato dall'esercito di leva, da un apparato di sicurezza interamente militare; Arma dei carabinieri e Corpo delle guardie di pubblica sicurezza e Guardia di finanza. **Vi era un mondo militare specifico, completamente scollegato dal resto della società civile** e non molto ambito dai giovani di un Paese che offriva opportunità di lavoro meno impegnative e meglio remunerate.

A seguito del mutato quadro sociale, delle lotte degli operatori, dell'esigenza di combattere il fenomeno del terrorismo, l'autorevole politica dell'epoca approvò la legge 121/1981 con la quale l'apparato di sicurezza cambia profondamente fisionomia.

Sulla scia di quella rivoluzionaria legge, che portò alla **smilitarizzazione ed alla sindacalizzazione della Polizia di stato, il mondo militare è divenuto meno specifico (orario di lavoro, concertazione, ecc.) e più vicino al resto della società civile, consentendo ai finanziari di migliorare stipendi e condizioni di lavoro.**

C'è da dire che ai poliziotti militari nulla è stato concesso dalla politica, tanto che si è dovuti ricorrere sino alla Corte costituzionale per ottenere l'equiparazione ai colleghi sindacalizzati. Il primo ricorso relativo a carriere e retribuzione fu vinto (sentenza n. 277/1991) e portò alle riforme del 1995, il secondo ricorso relativo ai diritti sindacali fu perso, (sentenza n. 449/1999), tanto che abbiamo dovuto attendere l'Europa e la sentenza n. 120/2018 per ottenere giustizia.

Negli ultimi due decenni però le cose sono profondamente cambiate. Per una serie di cause (crescente peso politico delle Forze armate, abbandono del tema democratizzazione Forze di polizia da parte del mondo intellettuale e accademico, accesso alla concertazione dei Co.Ce.R. e degli Stati Maggiori) **la visione tradizionale** (quella che esalta la specificità) **della militarità ha ripreso a trascinare l'intero comparto verso una direzione opposta rispetto alla precedente,** una controtendenza culminata con la recente inopinata militarizzazione coatta del personale del Corpo Forestale dello Stato.

2.2. L'attuale sistema delle relazioni sindacali del comparto sicurezza e difesa.

L'attuale sistema di relazioni sindacali del comparto è figlio di **una produzione normativa datata e stratificata**, spesso emanata a seguito di pronunce giurisdizionali e **senza un disegno complessivo ed organico.**

Senza contare, che la stessa disciplina normativa è **basata essenzialmente sulla forma (civile o militare)** degli ordinamenti **e non sulle reali funzioni** svolte dalle varie diverse Amministrazioni che compongono il comparto. Una situazione che ha generato e genera **irragionevoli ed immotivate disparità di trattamento** rispetto a situazioni sostanzialmente simili per non dire uguali, a titolo di esempio, si pensi:

- all'appartenente alla Polizia di Stato che gode della tutela del sindacato, rispetto al carabiniere che svolge essenzialmente la medesima funzione del poliziotto e che, al contrario, non gode della tutela sindacale;
- oppure, al Dirigente della Polizia di Stato che deve confrontarsi con il sindacato in ordine all'articolazione degli orari di servizio, rispetto al Comandante dell'Arma che al contrario non ha l'obbligo di confrontarsi con nessuno.

L'attuale modello di contrattazione/concertazione costruito nel 1995 (d.lgs. n. 195) a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 277/1991, **ha impedito ed impedisce ogni tipo di sviluppo della parte normativa e del salario accessorio**. In buona sostanza consente gli adeguamenti del salario fisso come dimostrano gli ultimi contratti conclusi. La causa è da ricercare **nella rigidità del modello**, costruito su **un unico livello** di contrattazione (caso unico nel mondo del lavoro pubblico e privato) **incapace di regolare una varietà di funzioni, ordinamenti, culture organizzative e strumenti di rappresentanza** che non trova riscontro in nessun altro comparto di contrattazione pubblico o anche privato.

2.3. La Guardia di finanza e i finanziari nella rigidità del comparto e dell'ordinamento militare

Le caratteristiche del comparto (forma più che sostanza), la rigidità del modello di relazioni sindacali e la tendenza militaristica che ha caratterizzato gli ultimi interventi legislativi in materia di sicurezza (dai riordini alla soppressione del C.F.S. passando per la norma sulla specificità), ha di fatto imposto ed impone:

- alla Guardia di finanza ed ai finanziari regole pensate per esigenze e contesti ben lontani da quelli del proprio settore di competenza, **rallentandone l'evoluzione in una moderna polizia economico-finanziaria;**
- **ai finanziari una condizione di irragionevole limitazione di diritti sindacali** non proporzionata rispetto alle reali funzioni espletate e pertanto **non rispondente alla**

Carta Europea dei Diritto dell’Uomo, alla Carte Europea dei Diritti Sociale ed alla nostra Costituzione.

2.4. DDL sindacati del personale militare.

Appena letta la sentenza n. 120 è apparsa immediatamente chiara a tutti l’esigenza di emanare in tempi rapidi una legge regolatrice dei sindacati dei militari. Dal punto di vista della legge, si è partiti dalle proposte già presentate nella precedente legislatura che, seppur presentavano alcune criticità, davano l’idea di concedere ai militari un sindacato vero. Al termine di una lunghissima fase di dibattito e di approfondimento in IV Commissione Difesa della Camera si è arrivati all’approvazione di un testo di legge, il **DDL “Corda”**, del tutto sbilanciato verso le richieste degli Stati Maggiori e le “esigenze” del settore difesa. Un testo che **disegna un modello di sindacato e di relazioni sindacali del tutto inadeguato alle reali esigenze dei militari in generale e dei finanziari in particolare.**

Così come è, infatti, il DDL Corda consegna ai militari **uno strumento di rappresentanza (a pagamento) molto simile a quello attuale (gratuito).**

Nessun passo avanti in materia di controllo della corretta, uniforme e concreta attuazione del contratto sul territorio. L’art. 6 demanda genericamente questa funzione ai sindacati e consente (perché altrimenti non avrebbero potuto?!) l’istituzione di articolazioni territoriali che però possono relazionarsi con il solo livello centrale. In pratica **meno che gli attuali Co.Ba.R.** con l’annichilimento di ogni potere e prerogativa di confronto e controllo sindacale a livello locale.

Nessun passo avanti sulle materie di competenza. I sindacati saranno competenti sulle **stesse materie della Rappresentanza** militare e rimane così **esclusa** la competenza sui **criteri generali dell’articolazione dell’orario di lavoro, fondamentale** per la risoluzione della stragrande maggioranza delle problematiche, *in primis* la singolare gestione dello straordinario.

Nessun passo avanti in tema di indipendenza dei sindacati rispetto alle amministrazioni. Il grado di controllo e le ingerenze sulla vita sociale dei sindacati previsti dal testo Corda è talmente alto da **renderli non meno dipendenti e condizionabili degli attuali organi della rappresentanza militare.** Basta leggere l’art. 2 (richiamo al rispetto dei principi di massima operatività e coesione interna per l’attività dei sindacati), l’art. 3 (potere di chiudere il sindacato attribuito alla controparte anche per violazioni molto vaghe e soggette ad ampia discrezionalità), l’art. 8 (limitazioni alle cariche ed ai distacchi dei dirigenti

sindacali) o l'art. 14 (possibilità di punire il dirigente sindacale per violazioni di comportamento tanto vaghe quanto soggette a discrezionalità).

Inoltre, **l'imposizione della competenza del giudice amministrativo in ordine alle controversie per comportamento antisindacale**, che si commenta da sola.

Per finire, appare sin troppo evidente come ancora una volta, si rischia di approvare **una legge che tiene conto solo delle esigenze delle Forze armate, ignorando che la norma interesserà anche i Carabinieri e, soprattutto, Guardia di finanza.**

2.5. Agibilità dei sindacati nelle more della legge.

Dopo la sentenza n. 120, oltre all'esigenza di una legge sui sindacati dei militari, era evidente che serviva una normativa urgente per regolare la costituzione, la funzionalità ed i rapporti con le istituzioni e con la rappresentanza militare nelle more della nuova legge. A tal riguardo come SILF abbiamo più volte chiesto l'emanazione di uno specifico Decreto legge. Purtroppo, il Ministro Trenta optò per la soluzione delle circolari ministeriali e, dopo aver avviato la costituzione delle organizzazioni sindacali, non ha avuto il tempo (causa caduta del Governo Conte I) di completare l'opera con la definizione delle competenze e dei poteri dei sindacati stessi. **Risultato: sindacati pienamente costituiti, ma, di fatto, non legittimati, perché ignorati (almeno apparentemente) dalle istituzioni e dalle amministrazioni, in contrasto rispetto a quanto stabilito dalla Corte Costituzionale così come interpretato dal Consiglio di Stato.** Ultimo chiaro esempio il mancato coinvolgimento dei sindacati nelle trattative per il rinnovo del contratto che si stanno per aprire.

2.6. Contenzioso domestico e internazionale.

I tempi lunghi per l'approvazione della legge e la mancata legittimazione dei sindacati hanno inevitabilmente esacerbato il conflitto tra sindacati e rappresentanza militare e costretto i sindacati a rivolgersi alla giustizia per veder riconosciuti i propri sacrosanti diritti. In questo senso, **il SILF ha vinto un ricorso avanti al TAR Piemonte e si appresta a presentare ulteriori ricorsi avanti il giudice ordinario, sia con riferimento all'attività sindacale locale che a quella nazionale.**

Rispetto al DDL Corda invece occorre evidenziare che presso la **Corte Europea dei Diritti dell'Uomo è stato appena incardinato il già citato ricorso avanzato nel 2013 da 400 finanziari.** In tale contesto, la Corte ha chiesto al Governo italiano di **chiarire la portata delle limitazioni al diritto sindacale dei finanziari rispetto alle funzioni realmente**

svolte, al fine di verificare **un'eventuale illegittima disparità di trattamento rispetto ai poliziotti civili**. A tal riguardo è evidente che l'attuale impostazione del "DDL Corda" che accomuna ancor di più rispetto alla normativa vigente (d. lgs. n. 195/1995) i finanzieri con il personale delle Forze armate **risulta del tutto incoerente rispetto a quanto indicato dalla Corte E.D.U.**

Se, infatti, si considera che:

- le limitazioni ai diritti sindacali del personale militare sono giustificate dalle esigenze di terzietà e soprattutto di massima operatività e coesione interna che caratterizzano la funzione di difesa;
- la Guardia di finanza svolge una funzione polizia economico-finanziaria che presuppone un grado di operatività e coesione interna molto minore rispetto alla funzione di difesa;
- nel dibattito parlamentare sono state considerate solo le funzioni di difesa, come dimostrano i resoconti parlamentari;
- nel testo Corda si fa più volte esplicito riferimento alle esigenze della funzione di difesa ed alle Forze armate (es. art. 2 "coesione interna e prontezza operativa" o art. 5 "compiti propri delle Forze armate") ma mai alla funzione di polizia economico-finanziaria;
- lo stesso testo Corda non opera alcuna distinzione rispetto alle funzioni realmente svolte, ma tratta tutti i militari allo stesso modo, basandosi esclusivamente sulla forma militare dell'ordinamento;

è evidente che questa legge **non opera un corretto ed equilibrato bilanciamento tra le funzioni concretamente svolte dai finanzieri e le limitazioni imposte** e, se non corretta, **sarà probabilmente oggetto di censura da parte della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo.**

OBIETTIVI STRATEGICI

3.1. Una moderna polizia economico-finanziaria.

La forza della Guardia di finanza trova il suo baricentro nella capacità di compendiare la professionalità e la competenza tipiche dell'operatore giuridico/contabile con la capacità operativa tipica del poliziotto, sia in ambito amministrativo che in ambito penale. Certo è che per assolvere ai compiti di polizia economico-finanziaria che nel tempo sono stati attribuiti alla Guardia di finanza occorre una forma organizzativa adatta ed evidentemente specifica rispetto a quella tipicamente militare delle Forze armate (pensata per i compiti di difesa) o a quella tipicamente civile delle Agenzie (pensata per i compiti amministrativi delle stesse) e anche rispetto alla forma civile-speciale della Polizia di stato (pensata per compiti di polizia di sicurezza e ordine pubblico).

In buona sostanza, **per assolvere al meglio i particolari compiti di polizia economico-finanziaria attribuiti, la Guardia di finanza necessita di un'organizzazione altrettanto particolare.**

In quest'ottica, l'obiettivo del SILF è arrivare ad una moderna polizia economico-finanziaria che garantisca ai cittadini un servizio sempre più efficiente, trasparente ed improntato alla prevenzione e non solo alla repressione, al dialogo ed al riconoscimento, e che riconosca ai finanziari i diritti sindacali garantiti dalla Costituzione e dai Trattati internazionali cui l'Italia ha aderito.

Riteniamo inoltre che la Guardia di Finanza va necessariamente considerata in un'ottica europea, sia perché occorrerà sempre più integrarsi e dialogare con le omologhe strutture degli altri stati dell'Unione nel perseguire forme di reati fiscali (frodi, evasione ed elusione fiscale) che hanno oramai assunto stabilmente caratteri di transnazionalità (vgs. gli esiti della Commissione TAX3 - Commissione speciale contro le infrazioni fiscali – del Parlamento Europeo), **sia perché i trattati internazionali ed i principi che da essa discendono, vincolano l'Italia a bilanciare le limitazioni dei diritti sindacali dei finanziari in maniera proporzionale rispetto alle funzioni realmente svolte.**

3.2. Un comparto sicurezza e difesa dinamico e flessibile.

La Guardia di finanza è collocata all'interno dell'atipico comparto sicurezza e difesa che comprende le Forze armate e le Forze di polizia ad ordinamento militare e civile. Come descritto nel precedente capitolo 2, **le caratteristiche del comparto rendono minime le possibilità di manovra per le singole amministrazioni. Una situazione che spesso ha**

costretto e costringe la Guardia di finanza a adattarsi alle esigenze di ordine pubblico della Polizia di Stato o alle esigenze di difesa delle Forze armate, senza poter dare risposta adeguata alle proprie esigenze di polizia economico-finanziaria. Prova ne sia **l'assenza di specifiche indennità per i finanziari**.

Assunto che in una generale tendenza all'accorpamento dei comparti del pubblico impiego, appare anacronistico pensare alla (pur astrattamente condivisibile) divisione dei comparti sicurezza e difesa, **l'obiettivo che il SILF si pone è quello di rendere il comparto sicurezza e difesa più dinamico e flessibile: restringendo a quelle strettamente necessarie le materie da affrontare in forma unitaria e garantendo i più ampi spazi di manovra alle singole amministrazioni**.

Sotto questo punto di vista, la previsione di potenziamento del II livello di contrattazione da noi fortemente richiesta e recepita nel DDL Corda rappresenta uno dei pochi elementi positivi di quel testo.

3.3. Un modello di relazioni sindacali integrato.

La sentenza n. 120 prevede che la democraticità e la neutralità dei sindacati e dell'azione sindacale debbano essere assicurate, a garanzia dei principi di democraticità e neutralità delle Forze armate e delle Forze di polizia rispetto alle competizioni politiche. La Consulta considera dunque "costituzionale" il divieto di affiliazione ai sindacati esterni ed il DDL Corda mantiene questa impostazione, peraltro condivisa da tutto l'arco parlamentare o quasi.

Il SILF è contrario a tale divieto e si batterà per un modello di sindacato pienamente integrato e non separato. Continuiamo, infatti, a non comprendere l'irragionevole diversa considerazione dell'iscrizione ad un sindacato rispetto l'iscrizione ad un partito politico. **Oggi, poliziotti e militari non possono iscriversi ad un sindacato esterno (fino a ieri nemmeno interno) mentre possono essere regolarmente iscritti ad un partito politico.**

Ci pare una situazione, quanto meno contraddittoria. Addirittura, siamo in presenza di un caso "limite", come quello di un poliziotto che riveste contemporaneamente la carica di Segretario Generale Aggiunto di un sindacato e Senatore della Repubblica.

OBIETTIVI DI BREVE PERIODO

4.1. Una buona legge o meglio niente.

Come descritto nel precedente Capitolo 2, il DDL Corda consegna ai militari uno strumento di rappresentanza molto simile a quello attuale (ma a pagamento!) e, ad oggi, **è utile solo alle amministrazioni che, senza una legge, sarebbero destinate a soccombere davanti alla giustizia ordinaria o amministrativa**, come dimostrano le prime sentenze emanate dopo la sentenza n. 120/2018.

Per tale ragione, **respingiamo con forza la posizione di chi tenta di:**

- promuovere l'introduzione del modello interforze come un atto di accoglimento delle richieste sindacali, perché la stragrande maggioranza delle sigle era (ed è) contraria o al più indifferente;
- vendere come grande conquista il superamento del "preventivo assenso", quando rimane attribuito alla controparte un enorme e molto discrezionale potere di vita o di morte sui sindacati;
- far passare come una grande conquista il passaggio dalla concertazione alla contrattazione, perché era l'ovvia e doverosa conseguenza della sentenza 120 e perché questa evoluzione è sterilizzata dal resto delle previsioni o delle non previsioni della legge;
- blandirci, lanciando il **messaggio subliminale** che con questa legge otterremo subito l'agibilità ed **a breve le poltrone a scapito dei delegati della rappresentanza.**

Siamo convinti che l'agibilità sindacale può essere comunque conquistata sul campo attraverso le sentenze, ma, soprattutto, **abbiamo a cuore gli interessi dei finanziari e non li svendiamo in cambio di una poltrona vuota.**

Meglio niente che una pessima legge?

4.2. I punti fondamentali per una buona legge.

Come meglio descritto nel precedente paragrafo 2.4. il DDL Corda risulta inaccettabile sotto molteplici aspetti, tra cui alcuni che rivestono **il carattere dell'imprescindibilità:**

- **competenza in materia di criteri generali per articolazione dell'orario di servizio e della mobilità del personale;**
- **eliminazione di ogni paletto imposto in ordine alla selezione ed alla funzione dei dirigenti sindacali e della posizione di distacco,** almeno per come è impostata

nell'attuale DDL (limiti mandato, alternanza distacco, sanzioni disciplinari, mobilità, ecc.);

- attribuzione al sindacato di un **effettivo controllo sul territorio in ordine alla corretta, uniforme e puntuale applicazione del contratto;**
- **definitiva affermazione del doppio livello di contrattazione: I livello di comparto e II livello di amministrazione,** con la devoluzione al II livello della retribuzione accessoria e di produttività;
- **attribuzione al naturale giudice ordinario delle controversie in materia di comportamento antisindacale;**
- **calcolo della rappresentatività rispetto alla forza sindacalizzata** e non alla forza effettiva.

4.3. Rapporti con gli altri sindacati

L'attuale quadro sindacale all'interno della GDF, in poco più di un anno, è connotata da molte sigle, ma la rappresentatività di ciascuna di esse è di difficile definizione a causa della mancanza di idonei strumenti di misurazione.

Tale frammentarietà nuoce all'azione sindacale, soprattutto per quanto riguarda la capacità di incidere nel dibattito politico sulla legge di riforma. È quindi necessario creare quanto più possibile un fronte comune con gli altri sindacati dei Finanziari, allo scopo di far valere un maggior peso per le posizioni che interessano i nostri iscritti.

Sarebbe opportuno, pertanto, instaurare rapporti almeno con i sindacati più strutturati nella GDF per limitati e condivisi obiettivi strategici di livello nazionale.

Per quanto riguarda, invece, gli altri sindacati del pubblico impiego, l'attuale normativa vieta un rapporto di colleganza diretta. Sul punto, è recentemente intervenuta la decisione del CEDS sul reclamo CGIL 140/2016 che ci riguarda direttamente, nella quale viene, tra l'altro, chiaramente stabilito come tale divieto sia contrario ai Trattati. Preliminarmente può essere quindi utile avviare una interlocuzione circa l'adesione a quelle organizzazioni di lavoratori che rappresentano i medesimi interessi della nostra categoria a livello europeo, nella prospettiva di una futura organica affiliazione ad altre associazioni del pubblico impiego.

4.4. Sindacati legittimati e pienamente operativi, anche nelle more della nuova legge.

Come meglio descritto nel precedente paragrafo 2.5. attualmente ai sindacati dei militari è concesso di costituirsi, ma sotto il profilo dell'operatività le circolari del Ministro della Difesa (ferme da quando si è insediato il Ministro Guerini!) consentono solo un generico confronto con gli Stati Maggiori, solo a livello centrale e per materie di interesse collettivo. Nella sostanza, **le amministrazioni tendono ad ignorare i sindacati, come se non esistessero, evidentemente seguendo un comune e preciso disegno finalizzato a non riconoscerne la legittimazione di fatto.**

Si tratta di **un comportamento a nostro avviso non conforme alla legge così come è stata rivista dalla sentenza n. 120/2018** ed interpretata dal Consiglio di Stato nel parere 2756/2018. Un comportamento già parzialmente censurato dalla Commissione per l'accesso agli atti della Presidenza del Consiglio dei ministri, dal TAR Piemonte e dal giudice ordinario di Palermo. Sul punto siamo pronti per avanzare due ulteriori ricorsi avanti il giudice ordinario di Torino (con riferimento all'attività sindacale locale) ed il giudice ordinario di Roma (con riferimento all'attività sindacale centrale) e siamo pronti ad impugnare un'eventuale non coinvolgimento del sindacato nelle trattative per il rinnovo del contratto di lavoro.

LO SVILUPPO DEL SILF

5.1. Partecipazione, trasparenza, professionalità ed esempio. Lo stile SILF.

In un periodo storico caratterizzato dalla demonizzazione del sindacato e da una generale restrizione dei diritti dei lavoratori, la storica sentenza n. 120/2018 ha rappresentato una lieta anomalia. C'è però una spiegazione. Questa sentenza non è una vittoria politica, come fu quella dei movimenti degli anni settanta che portò alla legge n. 382/1978 ed alla smilitarizzazione/sindacalizzazione della Polizia di Stato, **questa è una vittoria essenzialmente giuridica, determinata dalla tenacia di pochi indomiti** (Franco Solinas in testa), dal sostegno di CGIL, dai Trattati Europei e dalla giustizia internazionale e dall'imparzialità del Consiglio di Stato e della Corte Costituzionale.

Ma non abbiamo troppo tempo da dedicare ai festeggiamenti. Costituito il sindacato, c'è da lavorare tanto per **farlo crescere e per costruire attorno ad esso una sana cultura sindacale. È una missione complicata perché:**

- il sindacato, come tutti i corpi intermedi e gli strumenti di rappresentanza, non vive un momento di grande popolarità;
- molti dei diritti (economici e non) in godimento ai poliziotti civili sindacalizzati sono già stati estesi al personale della Guardia di finanza e questo evidentemente fa venir meno l'appetibilità dello strumento sindacale;
- ci hanno consentito di costituirci e poi ci negano agibilità e legittimazione formale;
- il finanziere è abituato ad una rappresentanza, magari monca e poco autonoma, ma totalmente gratuita; mentre il sindacato ha bisogno di autofinanziarsi, è il prezzo dell'indipendenza;
- in queste condizioni è altissimo il rischio di scivolare nel populismo e/o nell'ultra corporativismo.

È difficile, ma non è impossibile e lo dimostra il fatto che migliaia di finanzieri hanno aderito al SILF anche in queste condizioni di precaria agibilità.

Intercettare problemi e bisogni dei finanzieri, affiancare ed informare i colleghi indirizzandoli verso le scelte più opportune, offrire disponibilità, professionalità e servizi, elaborare soluzioni credibili e sostenibili da portare all'attenzione dell'amministrazione centrale e locale e della politica. **Cose concrete** a favore del lavoratore e del cittadino e (perché no!?) anche dell'amministrazione, **perché più il lavoratore è sereno, appagato e motivato, migliore è il clima organizzativo e maggiori sono i rendimenti.** Nel mondo militare,

inoltre, il sindacato dovrà anche essere capace **di favorire il collegamento con il resto della società civile**, garantendo quel controllo democratico venuto meno con l'abolizione della leva obbligatoria.

Per realizzare questi obiettivi vi è bisogno di lavorare su più fronti, ma soprattutto **vi è bisogno di impegno e dell'esempio di chi assume ruoli sindacali. Il volto del SILF è il volto del rappresentante sindacale** che si interfacerà con i colleghi e con i responsabili degli uffici centrali e periferici.

Per questo motivo le prime energie del SILF dovranno essere dedicate alla selezione ed alla **formazione dei quadri dirigenziali**.

Il **rappresentante SILF deve**:

- essere sempre disponibile ed ascoltare ogni tipo di istanza;
- conoscere, almeno a grandi linee, le materie di interesse sindacale (leggere una busta paga per esempio);
- discernere la giusta rivendicazione da quella pretestuosa;
- usare il linguaggio della fermezza e dell'autorevolezza ed evitare di usare un linguaggio ed un atteggiamento volgare e violento;
- evitare di usare poteri e prerogative d'ufficio per procacciarsi adesioni al sindacato;
- analizzare ogni situazione a 360°, valutando tutti i possibili punti di vista, perché il dipendente non ha sempre ragione e il comandante non ha sempre torto;
- essere preparato a subire azioni e finanche intimidazioni, subdole o esplicite;
- non essere animato da sentimento di vendetta, perché il sindacato non è vendetta;
- evidenziare criticità e, allo stesso tempo, accompagnare la critica con proposte e soluzioni efficaci, credibili e sostenibili.

Il nostro Statuto afferma che il SILF persegue la difesa dei diritti e degli interessi degli operatori e delle operatrici della Guardia di finanza. Dopo una prima fase di transizione e di assestamento, è giunto ora il momento che tale finalità si concretizzi seriamente a tutti i livelli ed in ogni struttura del sindacato. La tutela dei finanziari deve primariamente avvenire al livello più prossimo, **le disposizioni interne dell'amministrazione non possono limitare la nostra azione sindacale, imponendo restrizioni non previste dalle leggi. È necessario, pertanto, che ogni struttura territoriale si attivi concretamente per la difesa degli interessi degli iscritti**. Serve far sentire la presenza effettiva ed immediata dell'azione della nostra O.S., mentre spetta solamente al livello nazionale l'intervento sulle tematiche generali, in quanto in possesso di un quadro d'insieme di tutte realtà della Guardia di finanza.

5.2. Cura dell'iscritto e proselitismo.

L'iscritto è l'essenza del sindacato ed è dovere di ciascun dirigente sindacale prendersene cura e sostenere, agevolare, incrementare l'azione di proselitismo sul proprio territorio per affermare i nostri valori, i principi in cui crediamo realizzando, al contempo, sia un miglioramento delle condizioni di lavoro sia un miglioramento diretto della qualità dei servizi resi dall'Amministrazione ai cittadini.

Ogni mondo del lavoro è un micro-cosmo interconnesso tra relazioni e rapporti umani e la Guardia di Finanza, da questo punto di vista, non fa eccezione! Prendersi cura del collega significa prendersi cura di tutta l'organizzazione mettendo al centro del nostro intervento il nostro lavoro.

5.3. Rapporti con la rappresentanza militare.

Il congresso è l'occasione per affrontare la questione del rapporto **tra cariche del SILF e le cariche della rappresentanza militare.**

Il Consiglio di Stato nel già citato parere n. 2756/2018, sul punto ci ha fornito una lettura condivisibile, affermando che **l'incompatibilità tra le due cariche si pone a tutela del sindacato e del suo ruolo dialettico.**

Pertanto, **si ritiene opportuno e necessario che chiunque avrà l'onere e l'onore di rappresentare il SILF a tutti livelli (locali e centrali), lo debba fare libero da cariche nella rappresentanza militare.**