



**FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA**

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

Via Nazionale n. 243, 00184, Roma  
tel. 06/481.95.07 - salfi@confisal-unsal.it



## **AGENZIA DELLE ENTRATE** ***Piccoli passi verso il futuro***

La settimana appena trascorsa è stata intensa, con l'obiettivo di risolvere diverse questioni aperte, soprattutto di ordine economico.

Una buona capacità di ascolto unita ad un pragmatismo operativo ha permesso di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Siamo convinti che saremo in grado di affrontare quanto prima tutte le altre tematiche d'interesse, con una "vision" all'altezza delle sfide da affrontare.

Ma andiamo nel dettaglio dei diversi accordi sottoscritti, la cui sintesi è stato oggetto di un apposito comunicato.

### **"RISTORI"**

Dopo alcuni incontri, con qualche pregressa "asprezza" non imputabile alle OO.SS., è stata sottoscritta "l'ipotesi di accordo stralcio Fondo risorse decentrate anno 2021 per la definizione dei criteri di ripartizione dei risparmi derivanti dall'art. 1, comma 870 della Legge n. 178/2020".

Il Collegio dei Revisori ha certificato la somma di € 29.633.509,34, al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia (netto € 22.331.205,23) che viene destinata al trattamento economico accessorio correlato con la prestazione in modalità agile, per il periodo marzo-dicembre 2020 ed in esecuzione delle norme straordinarie anti-contagio Covid 19, del personale delle aree funzionali.

Al riguardo si rammenta che la Ragioneria Generale dello Stato (Circolare n. 11/2021), in relazione al disposto normativo, ha previsto che i risparmi fossero destinati ai corrispondenti Fondi di salario accessorio del solo anno 2021 per il finanziamento, appunto, dei trattamenti correlati alle "performance" ed alle "condizioni di lavoro" ovvero agli istituti del welfare integrativo, lasciando alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri.

Sarà corrisposto un importo per ogni giornata svolta in modalità agile, incluso giornate cosiddette miste (in parte in presenza ed in parte in "agile") che non hanno dato luogo all'attribuzione del buono pasto. Il calcolo terrà conto delle giornate in questione come risultanza dei sistemi gestionale.

**Diciamo subito che l'applicazione del disposto normativo è sicuramente insoddisfacente, a nostro parere, rispetto ai "sacrifici" affrontati da tutti i lavoratori in una situazione di gravissima emergenza sanitaria. Si tratta solo di un primo tentativo di fornire adeguate risposte a questo tipo di problematiche, unitamente ad altre disposizioni normative che hanno tentato di "ristorare" solo per un brevissimo periodo la prestazione in presenza di tutti i lavoratori italiani (DL. 18/2020).**

La solita situazione "nostrana" ovvero quella di "tamponare" con soluzioni normative emergenziali questioni legate al rapporto di lavoro che meritano ben altre attenzioni.

La pandemia ha prodotto, purtroppo, tante "storture" compresa quella del grande risparmio legato all'espletamento dell'attività lavorativa fuori dalle ordinarie sedi, scaricando oneri in capo ai lavoratori. D'altro canto, le Amministrazioni hanno cercato di recuperare il "gap tecnologico", anche nelle procedure, ma ci sono riuscite solo parzialmente.

L'augurio è che in sede ARAN, in relazione al rinnovo del Contratto di Lavoro, vengano assunte precise determinazioni e venga individuata una cornice di regole per il lavoro agile "ordinario" che, concretamente, permettano un utilizzo adeguato e giusto dell'istituto, in termini sia di reale conciliazione vita-lavoro che di riconoscimento non solo economico.

Possiamo considerare questa fase, peraltro ancora pienamente in atto, come del tutto sperimentale e, pertanto, se non saranno assunti precisi indirizzi regolamentari ed operativi in linea con le aspettative dei colleghi (e non solo a favore della parte datoriale) riteniamo che il futuro del lavoro agile non sia affatto roseo.

Invece, trattasi di una grande opportunità che se adeguatamente “supportata” si può tradurre in un qualificato strumento di modernizzazione della prestazione lavorativa. Bisogna volerlo e non si può in alcun modo pensare solo ai risparmi di spesa (consistenti). Verificheremo se tutti i soggetti interessati saranno all’altezza della sfida.

#### **“ACCORDO DI PROGRAMMA”**

Nel contempo, sempre nel corso della negoziazione, è stato stabilito che con le risorse del Fondo 2020 si provvederà ad indennizzare coloro che hanno reso la prestazione lavorativa in presenza, in ragione dell’esercizio di attività cosiddette indifferibili.

**Un fondamentale punto di equilibrio tra tutte le esigenze in campo e tutte le risposte che sono state fornite, da tutti i lavoratori nessuno escluso, in un periodo di gravissima straordinarietà.**

#### **“FUA 2019”**

Nel corso della sessione settimanale è stata sottoscritta l’intesa in merito all’ipotesi di accordo di ripartizione del Fondo risorse decentrate dell’anno 2019. Sulle risorse disponibili,

- La somma di **€ 57.325.374,00** è destinata al finanziamento del premio di Produttività Individuale, finalizzato ad incentivare l’apporto dato dal personale nelle diverse attività dell’Agenzia (**PERFORMANCE INDIVIDUALE**)
- Altresì, una quota delle risorse del Fondo, pari a **€ 60.256.540,00** è destinata alla erogazione di compensi accessori in relazione al raggiungimento degli obiettivi dell’Agenzia per l’anno di riferimento (**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**).
- La somma di **€ 24.393.827,43** viene assegnata agli uffici a titolo di **FONDO DI SEDE**, secondo quanto previsto dall’art. 77, comma 4 CCNL Funzioni Centrali.

La somma sopra indicata (€ 24.393.827,43) per

**€ 3.890.656,00** è destinata a remunerare il personale impiegato nelle attività collegate all’azione di prevenzione e contrasto all’evasione,

**€ 6.246.000,00** è attribuita al personale che nell’anno 2019 è stato addetto all’assistenza e informazione all’utenza, per la remunerazione delle predette attività,

**€ 4.845.320,00** è assegnata agli uffici in proporzione alle ore consuntivate nel 2019,

**€ 2.000.000,00** è destinata a remunerare, in ciascuna sede di contrattazione di posto di lavoro, l’impegno del personale in servizio presso i Centri di Assistenza Multicanale nelle attività di consulenza telefonica e risposta ai contribuenti,

**€ 7.411.851,43** è destinata a retribuire la Performance collettiva in ciascuna sede di contrattazione di posto di lavoro.

L’accordo in questione che negli aspetti di dettaglio è visionabile sul nostro sito, segue lo schema di ripartizione utilizzato negli anni scorsi. L’importo complessivo delle risorse disponibili per l’anno 2019 pari a € 141.975.741,43 (al netto dei contributi a carico del datore di lavoro) è ripartito nelle quote sopra indicate e per le relative finalità.

Solo per memoria, le risorse disponibili sopra indicate sono solo una quota del complessivo Fondo annuale che fa riferimento anche al finanziamento dell’indennità di Agenzia, delle ex posizioni super, delle progressioni economiche, della spesa per le posizioni organizzative e per gli incarichi di responsabilità nonché la spesa per i centralinisti non vedenti.

Anche sul tema del Fondo salario accessorio dobbiamo fare una importante considerazione.

**Lo schema negoziale di riparto oramai risale ad oltre dieci anni fa e come tale richiede non solo una operazione di “manutenzione straordinaria” quanto probabilmente una sua complessiva revisione.**

**Purtroppo, ogni anno “si arriva lunghi” alla trattazione del delicato tema e nonostante le nostre pregresse sollecitazioni, come CONFISAL – UNSA e non solo, ad oggi non si è stati in grado di affrontare il processo di revisione, nonostante che in questa occasione un tavolo tecnico ha prodotto significativi elementi di approfondimento.**

**In ragione di ciò, la nostra Organizzazione non fornirà più contributi ad un tavolo tecnico bensì affronterà, ci auguriamo nel più breve tempo possibile, l'intera materia, per tutti gli opportuni cambiamenti. L'anno 2020, come annualità straordinaria, diventa nei fatti l'anno zero, anche in ragione delle “concrete” difficoltà di utilizzare lo schema consolidato per apprezzare e remunerare il lavoro di tutti i colleghi in situazione emergenziale.**

E' opportuno procedere in questa direzione, nonostante l'assenza, a data di oggi, del relativo decreto ministeriale di finanziamento per l'annualità 2020, malgrado le rassicurazioni fornite a suo tempo dal Dipartimento delle Finanze nel corso del tradizionale incontro sulle Convenzioni, circa una sollecita definizione del finanziamento.

La dott.ssa Caggè ha assicurato il suo massimo impegno, condividendone scopi ed obiettivi, pertanto, quanto prima sarà aperta una sessione negoziale.

**Trattasi, a nostro parere, di uno degli elementi di svolta nelle relazioni sindacali.**

### **“SU POER E SISTEMA DI VALUTAZIONE”**

Nel corso della settimana è stata fornita una informazione di dettaglio, peraltro richiesta, in merito alle rilasciate “Linee guida Poer”, mentre è iniziato un approfondimento sul delicato tema del Sistema di valutazione del personale.

In merito alle POER, è stata segnalata dall'Agenzia, la necessità di una ulteriore semplificazione nonché miglioramenti negli aspetti procedurali.

I colleghi sanno che in materia la CONFISAL – UNSA ha espresso disappunto su diversi aspetti della procedura al momento della chiusura del relativo verbale di confronto che non possiamo che ribadire.

In sintesi, riteniamo eccessiva la soglia di discrezionalità ed avevamo anche elaborato delle proposte al tavolo (vedasi prova scritta).

Quindi ben vengano ulteriori elementi che possono fare chiarezza e fornire uniformità, su aspetti ad oggi sperimentati, nonché elementi di revisione che in qualche caso erano stati già suggeriti dal Sindacato.

Ma la soluzione di un colloquio “strutturato” (con uno scritto che non ha più nemmeno il relativo voto), a parere della CONFISAL – UNSA, non soddisfa appieno le aspettative dei colleghi che si ritengono in grado di affrontare positivamente la sfida delle posizioni di elevata qualificazione.

Un probabile “spreco” di capitale umano che una struttura moderna ed all'avanguardia deve poter evitare.

**Come è noto sul tema delle “elevate qualificazioni professionali” è aperto un ampio dibattito, in questo momento soprattutto politico, ed il nostro augurio è quello che nel “deputato” tavolo ARAN vengano individuati strumenti e regole che permettano al tema di fare un definitivo salto di qualità, a beneficio dei colleghi “che esercitano la funzione”, degli aspiranti, dei processi di crescita e sviluppo professionale e per l'innalzamento dei livelli di efficienza ed operatività delle strutture amministrative.**

**Un tema di grande rilievo, nell'ambito di un vero processo riformistico per tutta la pubblica amministrazione.**

Così come strategico è lo stesso tema del Sistema di Valutazione.

Su questo aspetto una considerazione di carattere politico.

Se il legislatore nel passato ha pensato di utilizzare lo strumento come “clava per malmenare le risorse umane”, noi come CONFISAL-UNSA con forza abbiamo rifiutato di percorrere questa strada. E senza sostanziali cambi di indirizzo continueremo a farlo.

Anche perché se l'obiettivo sotteso alla valutazione è quello di distribuire il salario accessorio in maniera diversificata (non a pioggia), possiamo dire che questo obiettivo, con tutte le criticità e le problematiche connesse, è stato tranquillamente raggiunto dall'Agenzia delle Entrate sin dalla sua costituzione.

Pensiamo che altre strutture amministrative non possano dichiarare altrettanto.

Se invece il sistema deve essere “strumento” per la crescita professionale di tutti i colleghi, con l'obiettivo di annullare “gap” di produttività qualitativa e quantitativa, attraverso una “vera” ed

“efficace” azione di formazione continua nonché una ordinata, qualificata e “temporizzata” procedura di assegnazione di compiti, allora possiamo approcciarci al tema, con tutta la delicatezza del caso. Naturalmente non solo con riferimento all’azione sui “valutati” ma ancor prima sui “valutatori”.

Se i colleghi destinatari di incarichi di direzione e coordinamento, nonostante le criticità al momento manifestatesi, sono da sempre valutati con gli opportuni strumenti, grazie a significativi ed applicabili elementi di analisi e supporto, tutti gli altri colleghi funzionari non possono che essere valutati, sostanzialmente, nell’ambito dell’apporto “oggettivo” che loro forniscono alla struttura di appartenenza per il raggiungimento degli obiettivi.

Le strutture pubbliche non hanno molti riferimenti oggettivi da utilizzare rispetto al mondo del lavoro privato. Pertanto, quei pochi strumenti oggettivi a disposizione vanno al meglio valorizzati.

Nel caso dell’Agenzia delle Entrate da sempre la struttura è orientata agli obiettivi ed ai risultati e riteniamo che solo su questi deve farsi affidamento. La delegazione presenterà un appunto di approfondimento al tavolo.

Ma anche i “valutatori” devono fare uno sforzo di modernità, un vero e proprio processo di crescita culturale, anziché usare lo strumento come una “arma di distruzione di massa” (e ne abbiamo già verificato l’esito, in contesti nel quale la valutazione non aveva alcuna incidenza).

Un diverso approccio, rispetto a quello di condivisione a tutti i livelli, nella pesantissima situazione in atto, per motivi esogeni ed endogeni, con una carenza spaventosa di personale (quindi con carichi di lavoro non più sostenibili) ed una mancanza significativa di regole che possano delineare percorsi di crescita professionale ed economica (quindi un “disvalore” ed una “disarticolazione organizzativa”), potrebbe tradursi nel “colpo di grazia” del sistema delle agenzie.

Modello scelto ed utilizzato per precisi scopi e finalità di medio e lungo termine (miglioramento ed efficienza amministrativa) che, purtroppo, è stato “disconosciuto” un minuto dopo il suo primo “vagito”.

Noi faremo la nostra parte per evitare il fallimento, perché crediamo che l’intero modello delle Agenzie Fiscali possa essere adeguatamente corretto e migliorato, a supporto del Sistema Paese, della collettività e dei colleghi in servizio.

(La delegazione CONFISAL – UNSA settore Entrate Sempreboni – Vitiello - Sorrentino)

IL COORDINATORE NAZIONALE  
Valentino Sempreboni