



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 INDENNIZZO ATTIVITA' IN PRESENZA 2020 E REMUNERAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO POER 2019

Nel pomeriggio del giorno 7 febbraio e fino a tarda ora è proseguito l'incontro presso l'Agenzia delle Entrate in merito all'indennizzo dell'attività 2020 in presenza e sui criteri per la remunerazione dell'indennità di risultato 2019 per le POER.

Indennizzo attività in presenza 2020

In merito al primo punto all'ordine del giorno, abbiamo registrato un nulla di fatto e la tematica è stata opportunamente rinviata alla contestuale discussione di tutto il Fondo 2020.

Come già espresso nel precedente notiziario e nel richiamare quanto riportato nel nostro comunicato del giugno 2021 siamo stati "profeti".

Non si tratta di indennizzare la presenza dei colleghi che hanno svolto attività d'ufficio indifferibile (che poi si è tradotta nei fatti in attività essenziale) bensì di qualificare meglio, sul piano economico, l'attività posta in essere da colleghi che si sono "sobbarcati" impegni extra ovvero hanno raggiunto gli uffici pur in una condizione ambientale problematica a causa della pandemia, contribuendo al mantenimento degli alti "standard" operativi per tutta l'Agenzia.

Se l'accordo di programma, sottoscritto il 16 luglio 2021, aveva espresso l'esigenza di "ristorare" il presidio del lavoro in presenza **"in quanto assegnato ad attività indifferibili eseguibili solo sul luogo di lavoro"** e come tale predisponesse ad un sollecito accordo stralcio, i fatti hanno portato il tavolo a discutere solo mesi dopo di questa opzione e nel contempo a verificare che altri colleghi sono risultati comunque "precettati" dalla parte datoriale per lo svolgimento di attività ritenute essenziali per l'Agenzia.

In questo "scenario" comunque modificato e, nel contempo, una insoddisfacente soluzione fornita sui ristori da *"smart working emergenziale"* che ha determinato l'attribuzione di una somma "ridicola" pro-capite (una soluzione come sempre all'italiana, nulla a che vedere con soluzioni strutturate di altri paesi europei, su tutti l'esempio teutonico), ha portato la CONFISAL – UNSA a "ragionare" su un contesto più ampio di quello in precedenza evidenziato che, tra l'altro, avevamo già articolato nei mesi scorsi.

Trattandosi di "plafond" diversi, quello di cui alla voce in esame è il complessivo Fondo 2020 (rispetto all'extra plafond previsto dal comma 870 per il lavoro agile) riteniamo fondamentale non indennizzare genericamente i colleghi interessati dalla presenza (anche perché non si può indennizzare il rischio) quanto piuttosto rivedere radicalmente la posizione indennitaria di diverse figure (conservatori e gerenti, gestori di rete, addetti alla sicurezza e quant'altro) che non solo hanno "significativamente" contribuito all'attività operativa in piena emergenza sanitaria ma che, da tempo remoto, hanno reclamato

maggiore attenzione circa i compiti espletati rispetto allo schema base delle modalità di liquidazione dei compensi accessori.

Solo andando a rivedere le loro indennità, a più giusta ragione in una condizione come quella esercitata nel 2020, potremo apprezzare al meglio impegno e qualità professionale della loro prestazione.

Così come per i colleghi comunque “precettati” a diverso titolo, potremo apprezzare il maggior impegno rispetto al tradizionale.

A parere dell’UNSA la soluzione della revisione delle indennità di riferimento del salario accessorio 2020, soprattutto per alcune figure professionali e non solo, può essere la risposta definitiva alle questioni sollevate anziché “appoggiarsi” ad un generico accordo stralcio che a prima vista sembrerebbe opzione soddisfacente ma che alla lunga non fornisce le giuste risposte.

Nonostante ciò avremmo comunque potuto dare il nostro consenso, nell’immediato, su somme una tantum pari o simili a quelle utilizzate per ristorare gli “*smart worker*” (€ 5,45), per poi concentrarci sulle opportune correzioni nell’accordo FRD 2020 ma in assenza di una convergenza delle parti (qualcuna esercitatasi su somme doppie o superiori a quella indicata) riteniamo “giusto” e “corretto” rinviare al confronto delle prossime settimane sul Fondo 2020.

Il tutto in un coerente quadro d’insieme nel quale da un lato, dovremo compensare voci che risultano “disattivate” nel vecchio schema per oggettive diversità delle condizioni operative 2020 (ed anche 2021), e dall’altro lato, dovremo trovare soluzioni per tutta una serie di attività poste in essere in condizioni di emergenza.

La possibilità di poter contare su un “plafond” probabilmente maggiore, mette il tavolo nelle condizioni di affrontare con serenità e cognizione tutti i diversi aspetti del salario accessorio e risolvere definitivamente le criticità che non sono state rimosse nel passato.

La CONFISAL – UNSA pensa che questa sia la migliore soluzione per tutte le parti interessate, anche per chi ha effettuato la prestazione in presenza (“precettata” o meno).

A questo punto abbiamo chiesto l’immediata apertura del tavolo negoziale sul salario accessorio 2020.

Indennità Risultato POER 2019

Sul tema dei criteri generali per la distribuzione dell’indennità di risultato ai titolari di Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità di cui all’art. 1, comma 93, della legge n. 205/2017, le parti hanno sottoscritto un verbale di confronto.

Ai fini dell’attribuzione dell’indennità verranno valorizzate, in primis, le valutazioni positive assegnando i seguenti parametri:

- adeguato 100,
- più che adeguato 110,
- eccellente 125.

A questi numeri l’Amministrazione è giunta recependo i contenuti di più interventi, tra cui quello dell’UNSA, volti a modificare i valori di partenza rendendoli più coerenti tra loro.

Il parametro attribuito va ulteriormente ponderato per la fascia di appartenenza e per i mesi di incarico ricoperti nel 2019.

Atteso che il Fondo complessivamente disponibile, che è bene ricordare non intacca il FUA del Personale delle Aree né quello della Dirigenza, ammonta a 5 milioni di euro circa, la Parte Pubblica ha dichiarato che, secondo le sue proiezioni, tutti i colleghi POER che hanno riportato valutazione positiva riceveranno un importo almeno pari al 15% dell’indennità di posizione.

In tal modo il sistema di calcolo rispetterà il vincolo di cui all’art. 18 bis del Regolamento di Amministrazione che fissava appunto nel 15% la quota minima dell’indennità.

Il sistema così delineato viene applicato in questa fase che definiremmo “transitoria”, in attesa della concreta applicazione delle regole stabilite nel nuovo CCNL – Funzioni Centrali che conferisce un preciso “status” giuridico ed economico alle figure di Elevata Professionalità (per l’entrata in vigore di queste regole le parti dovranno affrontare un percorso di confronto e negoziazione).

Naturalmente, come UNSA, intendiamo contribuire, da subito, alla “fase transitoria”, con un confronto “pregno” di riflessioni e considerazioni che potranno risultare utili anche nella successiva fase di attuazione del CCNL.

Incalzata sul tema, la Direttrice del Personale dott.ssa Caggegi si è anche detta favorevole ad intervenire sul taglio delle ore in eccedenza che viene applicato al prospetto orario delle Poer, condividendone l’iniquità.

La delegazione CONFISAL – UNSA Sempreboni – Vitiello – Sorrentino.

Con i più cordiali saluti.

IL COORDINATORE NAZIONALE
Valentino Sempreboni