



*Coordinamenti Nazionali Agenzia Entrate*

## **FPSRUP 2018: OBIETTIVO RAGGIUNTO! SOTTOSCRITTO ACCORDO CHE RAGGIUNGE GLI OBIETTIVI PREFISSATI**

Dopo lunghe ed impegnative trattative abbiamo sottoscritto, nella serata del 7 luglio u.s., l'accordo sul salario accessorio anno 2018.

L'accordo è basato su un'impostazione comunque da considerare "transitoria" rispetto alla necessaria organica rivisitazione dei criteri da adottare a regime e rispetto ad un modello che dovrà essere più coerente con le esigenze di premialità delle elevate professionalità esistenti nell'ambito della nostra amministrazione.

Nello specifico e sotto il profilo dell'ammontare complessivo delle risorse economiche, evidenziamo, sin da subito, che rispetto all'annualità del 2017 è inferiore di circa il 16% ma, almeno per questo aspetto, dobbiamo dire che questa differenza è già nelle tasche delle lavoratrici e dei lavoratori in quanto sono le risorse utilizzate per finanziare le progressioni economiche dell'annualità 2018 che le Scriventi hanno ottenuto.

Sotto il profilo "innovativo", ci è sembrato corretto individuare una modalità, sebbene transitoria e certamente da migliorare, rispetto ad una effettiva unificazione dei criteri di riparto del salario accessorio prima distinto a secondo se dell'Area Entrate o dell'Area Territorio, evitando incoerenti distinzioni rispetto quantomeno alle strutture delle cc.dd. Direzioni Provinciali "unificate" (Entrate e Territorio).

Con soddisfazione, inoltre, dobbiamo evidenziare che, dopo i necessari e positivi approfondimenti effettuati anche con la parte pubblica, le previsioni degli artt. 77 e 78 del vigente CCNL Fc, da applicare con decorrenza dal 2018, sono soddisfatte dal vigente sistema adottato da anni per la produttività individuale che, come è noto, diversifica in maniera importante il salario individuale dei lavoratori delle Entrate.

Difficoltà non da poco, invece, abbiamo dovuto affrontare per ridefinire i criteri di riparto dalla c.d. "indennità di verifica". Infatti, il rapportare la liquidazione sulla base delle ore a MUV, dal 2018, determinava un sistema non coerente con quello adottato negli anni precedenti in quanto, nel dicembre del 2017, una specifica direttiva modificò le modalità di consuntivazione delle ore. Non nascondiamo sul punto la molteplicità di ipotesi di soluzione rappresentate al tavolo sia di parte sindacale che di parte pubblica e la complessità di dare soluzione alla problematica. Responsabilmente, però, tutte le parti sono pervenute ad una soluzione di positivo equilibrio e che fornisce la possibilità di intervento delle RSU e OO.SS. territoriali nell'individuare il corretto e specifico criterio di riparto dell'indennità tra i funzionari che hanno partecipato, anche con apporti diversificati, alla verifica. Permane, purtroppo, la criticità che come tutte le indennità anche quella di "verifica" ha subito il taglio di circa il 16% per i motivi prima esposti.

Positivo, infine, la rimodulazione della previsione della c.d. "sanzione accessoria" derivante dalle sanzioni disciplinari che, di fatto, determinava la perdita integrale per il lavoratore dell'intero salario accessorio anche nei casi di sanzioni disciplinari di lieve entità. Risultava, infatti, particolarmente odiosa la "non proporzionalità" tra le sanzioni minime e quelle massime/gravi che di fatto prevedevano il medesimo effetto senza alcuna progressività.

Ricordiamo, infine, che il nostro compito non si chiude qui in quanto dovremo vigilare che l'accordo superi indenne il vaglio di tutti gli organi di controllo a cui sarà sottoposto nelle prossime settimane nonché per la definizione dei necessari accordi sui singoli posti di lavoro.

Roma, 8 luglio 2020

FP CGIL  
Gamberini

CISL FP  
Silveri

UIL PA  
Cavallaro

CONFSAL/UNSA  
Sempreboni

FLP  
Patricelli