



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento AGENZIA ENTRATE

Via Emilio Lepido n. 46 – 00175 Roma – tel. 06/715393

e-mail: entrate@uilpa.it – sito: www.entrate.uilpa.it

 @uilpaentrate

 Uilpa Entrate

A Tutte le strutture UILPA Entrate

A Tutte le RR.SS.UU.

ANALISI NOVITA' ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE 2018

a cura dell'Ufficio Normativa e Disciplina UILPA Entrate Nazionale

e-mail: normativadisciplina.entrate@uilpa.it

Premessa

Il 16 ottobre u.s. abbiamo sottoscritto il testo definitivo dell'accordo sul Fondo Risorse Decentrate (ex FPSRUP) per l'anno 2018, ai sensi degli artt. 76-78 CCNL Fc, recentemente certificato dalla Funzione Pubblica. Nelle prossime settimane, quindi, si procederà all'importante fase delle trattative territoriali per la successiva liquidazione ai lavoratori.

Per le numerose peculiarità rispetto agli accordi degli ultimi anni, abbiamo ritenuto opportuno predisporre, con l'ausilio del nostro Ufficio Normativa e Disciplina UILPA Entrate, il presente documento affinché possa agevolare le trattative territoriali e una maggiore consapevolezza del "perché" si è pervenuto a tali nuovi criteri di riparto. Completa il documento, l'allegato prospetto tecnico di sintesi. Entrambi, per la loro natura "tecnica" sono prevalentemente indirizzati alle strutture sindacali UILPA Entrate che saranno impegnate nelle prossime trattative territoriali.

In questo contesto, evidenziamo, come la certificazione dell'accordo da parte degli organi di controllo assume maggiore rilevanza in quanto attesta la correttezza delle importanti novità introdotte rispetto all'accordo dell'anno precedente.

Ormai da tempo, come UILPA, sosteniamo la necessità che l'intera architettura dei criteri di riparto del salario accessorio debba essere riformata in coerenza con le effettive esigenze derivanti dall'attuale quadro lavorativo ed organizzativo e soprattutto rispetto alle nuove esigenze legate all'elevata professionalità dei lavoratori del fisco. In questo senso, unitariamente, siamo stati fortemente impegnati, prima della fase del *lockdown*, con le interlocuzioni e il tavolo politico che si stava definendo con il vice Ministro Sen. Misiani, in rappresentanza del Ministro dell'Economia e Finanze e del Governo, che, certamente, dovremo riprendere proficuamente quanto prima soprattutto a seguito dell'attuale fase di stato di agitazione che abbiamo proclamato.

Il Coordinatore Nazionale

Renato Cavallaro

Analisi novità introdotte nell'accordo

Sotto il profilo delle risorse, rispetto al 2017, segnaliamo una riduzione di circa 24-25 mln di euro riferita a risorse che sono state già utilizzate per finanziare le progressioni economiche effettuate con decorrenza dal 2018. Evidentemente, la riduzione impatterà sulle singole voci del FRD (Fondo Risorse Decentrate - *cfr.* allegato prospetto tecnico)

1. Performance individuale (punto 2 dell'accordo): I criteri di quantificazione delle risorse da assegnare alle singole strutture dell'Agenzia, in funzione agli obiettivi raggiunti dai singoli Uffici, restano quelli degli anni precedenti (all.ti A e B all'accordo); diversificati in funzione agli obiettivi previsti per "l'Area Entrate" e per "l'Area Territorio". **Diversamente, l'ammontare spettante alla singola Direzione Provinciale "unificata" avverrà come unico importo da ripartire tra tutti i lavoratori della direzione, senza distinzione alcuna tra Area Entrate e Territorio, in proporzione agli ordinari coefficienti relativi alle attività prestate dai singoli lavoratori; i medesimi coefficienti dell'anno precedente riportati in unica tabella (all.to C all'accordo).**

Tale innovazione segna un decisivo passo verso la necessaria equiparazione dei criteri di riparto della produttività individuale tra lavoratori che svolgono le loro attività per raggiungere gli obiettivi della medesima struttura di appartenenza (la Direzione provinciale); tutti coordinati dall'unica "responsabilità" di direzione (il direttore provinciale).

Nulla cambia, invece, per le altre strutture relative alle Direzioni provinciali ("non unificate") delle città metropolitane di Torino, Milano, Roma e Napoli e gli Uffici Provinciali del Territorio delle medesime città nonché per gli Uffici Centrali, le Direzioni Regionali (come specifica sede di lavoro), i SAM ed i Centri Operativi.

Con riferimento ai coefficienti di produttività assegnati alle singole attività lavorative riportate nell'allegato C dell'accordo, come prima evidenziato, nulla è cambiato rispetto agli anni precedenti ad eccezione **dell'accoglimento della proposta che come UILPA abbiamo effettuato in contrattazione di attribuire doverosamente un coefficiente (pari a 1,7) ad una nuova attività lavorativa avviata nel 2018 e relativa al c.d. "Progetto Cartografia"** che riguarda svariate decine di colleghi impegnati in tale nuova attività progettuale ritenuta dalla stessa Agenzia di particolare rilevanza.

È da evidenziare, infine, che i criteri di riparto della *Performance Individuale*, definiti negli anni e sottoscritti da tutte le OO.SS., sono coerenti, così come certificato dalla Funzione Pubblica, con le previsioni contrattuali introdotte recentemente dall'art. 78 del CCNL Fc (*Differenziazione del premio individuale*); cioè con quelle norme contrattuali per cui le sigle sindacali "inizialmente non firmatarie" del nuovo Contratto affermavano - slealmente - dovessero arrecare al salario accessorio dei lavoratori ingiustizie di ogni sorta. ...Come dire: mai il tempo fu così galantuomo nel portare ad ogni evidenza la verità!

Possiamo addirittura affermare che, grazie anche ad alcune nuove previsioni del CCNL Fc, abbiamo potuto ampliare il riconoscimento della produttività individuale (con parametro medio o rapportato alla previsione di remunerazione stipendiale) anche per quelle giornate/ore di assenze dovute a particolari esigenze di tutela della persona, della salute o specifica esigenza familiare che la legge e lo stesso contratto ritengono meritevoli di particolare attenzione.

Sono state introdotte e/o confermate, quindi, le ore/giorni per:

terapia salvavita; "ferie solidali"; congedo per donne vittime di violenza; congedo parentale, art. 32 l.151/01; primi 30 gg. malattia figli; astensione obbligatoria per maternità; allattamento; permessi art. 33, c. 6, l. 104/92. Un tangibile segno di maggiore civiltà sociale! – (cfr. punto 2 accordo).

2. Performance Organizzativa (punto 3 dell'accordo): Nessuna particolare novità è da segnalare nei criteri di riparto rispetto all'accordo dell'annualità precedente.

3. Fondo di sede (punto 4 dell'accordo): Una quota di risorse del F.R.D. 2018, notevolmente superiore a quella degli anni precedenti (da circa €. 5 mln a più di €. 22 mln), verrà assegnata agli Uffici, per la contrattazione territoriale, a titolo di "Fondo di Sede". In coerenza con l'art. 77, c. 4 CCNL Fc, si è proceduto ad effettuare lo spostamento delle risorse (in realtà, più formale che sostanziale) dalle due voci della "Performance Individuale e della Performance Collettiva" a quella del "Fondo di sede".

In realtà, con riferimento ai criteri di riparto adottati negli anni precedenti, lo spostamento di tali risorse è meno significativo di quello che appare. Infatti, molte voci indennitarie del Fondo che prima impattavano sulle risorse assegnate alla sezione dell'accordo della "Performance Individuale" sono state semplicemente spostate nella sezione dell'accordo relativa al "Fondo di Sede". In particolare, l'incremento di circa 17 mln del Fondo di Sede (quale differenziale rispetto all'anno precedente) viene così ad essere compensato dallo spostamento delle seguenti voci indennitarie prima previste nella sezione dell'accordo della Performance Individuale:

- Indennità assistenza e informazione utenza (*Front Office*) - €. 5.597.000,00 punto 4.3 dell'accordo.
- Indennità collegata ad attività di verifiche, controlli mirati, contrasto frodi, accessi mirati, accessi brevi, ecc. - €. 3.485.865,00 punto 4.2 dell'accordo.
- Indennità per le specifiche attività presso i C.A.M. (oggi denominati S.A.M.) - €. 2.000.000,00 punto 4.5 dell'accordo.
- Quota per le finalità "storiche" del Fondo di sede - €. 4.133.119,25 punto 4.4 dell'accordo.

Il differenziale residuo, pari a **€.7.282.169,73 costituisce una "nuova voce" del fondo di Sede che è destinata, secondo i criteri del punto 4.6 dell'accordo, a remunerare la "Performance collettiva" di ciascuna sede di contrattazione di posto di lavoro sulla base dei medesimi criteri della produttività organizzativa di cui al punto 3 dell'accordo (ed in aggiunta ad essa).**

Con riferimento alle sopra citate indennità è da **porre particolare rilievo a quella di cui al punto 4.2 dell'accordo collegata alla remunerazione delle attività di verifiche, controlli mirati, contrasto frodi, accessi mirati, accessi brevi, ecc. (c.d. indennità di verifica) in quanto prevede significative novità nei criteri di riparto tra i lavoratori** interessati a cui si è pervenuti come soluzione, ritenuta da UILPA, non ottimale ma di "mediazione" tra le molte istanze presenti al tavolo.

Certamente nella variazione dei criteri, rispetto al passato, ha inciso la famosa nota del dicembre 2017 dalla Direzione Centrale Accertamento con cui si è uniformemente imposto la consuntivazione a M.U.V delle sole ore di attività istruttorie esterne.

Come UILPA ritenevamo possibile mantenere l'ordinaria impostazione di remunerazione dell'indennità attraverso la rilevazione complessiva sia delle attività istruttorie "esterne" che di quelle "interne" specificamente effettuate per la singola verifica, accesso, ecc.. La maggiore difficoltà di rilevazione per quelle "interne" (non uniformemente formalizzate e consuntivate nei vari uffici sul territorio nazionale) e soprattutto le diversificate volontà ed ipotesi prospettate sia dall'Agenzia che da altre OO.SS., hanno indotto tutte le parti a trovare criteri diversi di riparto.

La mediazione raggiunta prevede che: il compenso terrà sempre conto del diverso grado di complessità delle attività svolte, differenziate in base alla tipologia di contribuente verificato. La valorizzazione avverrà sulla base del c.d. "Tempo unitario medio teorico" definito per ciascuna tipologia di attività e riportato nell'allegato D all'accordo. Le risorse da assegnare ai singoli uffici, pertanto,

saranno ripartite tra le diverse tipologie di attività istruttorie in proporzione al totale delle attività consuntivate, sulla base dei sistemi gestionali e, appunto, al tempo unitario medio.

Nel rinviare all'accordo per maggiori dettagli, **è da evidenziare che, definito l'importo per ogni specifica tipologia di verifica svolta nei singoli Uffici sarà compito della contrattazione territoriale definire i criteri di riparto tra i singoli lavoratori che hanno contribuito (anche in modo diversificato) alle attività in argomento.**

Per UILPA, i nuovi criteri introdotti, seppur condivisi come mediazione, sono da considerare "sperimentali" e, quindi, effettuate le opportune valutazioni a "consuntivo" delle conseguenze delle innovazioni, siamo pronti ad ogni possibile revisione in occasione della definizione degli accordi delle prossime annualità. In particolare, proprio dall'annualità 2020, sarebbe possibile ritornare perfettamente ai criteri degli ultimi anni in quanto, come da noi UILPA proposto formalmente, l'Agenzia ha provveduto ad implementare la procedura M.U.V. consentendo la possibilità di consuntivare sia le ore di attività "esterna" sia, distinguendole, le ore di attività istruttorie effettuate in Ufficio ma comunque riferibile allo specifico controllo.

Indennità per attività remunerabili con il Fondo di Sede (all.to E all'accordo): in generale, permangono le tipologie di indennità previste negli anni scorsi, sebbene, significative precisazioni e specifiche rettifiche costituiscono aspetti meritevoli di attenzione.

Innanzitutto, la descrizione in un unico allegato (all. E) sostanzia l'unificazione delle varie indennità in precedenza previste nelle tabelle distinte per Area Entrate e Territorio oggi significativamente superate. In tale contesto sono state meglio definite e garantite le indennità riferite ai "Responsabili delle unità organizzative" degli U.P.T., dei "Gerenti" e degli "Agenti Contabili" ed eliminato il tetto massimo di remunerazione dell'indennità per il Personale che effettua sopralluoghi, ispezioni e verifiche, direzioni lavori, collaudi.

Con riferimento a tale ultima tipologia di indennità, come UILPA, siamo soddisfatti che sia stata accolta la nostra proposta, a suo tempo formalizzata (febbraio 2020) e ribadita in occasione delle trattative, che, con la unificazione delle indennità "Area Entrate e Territorio", estende la remunerazione per sopralluoghi, ispezioni e verifiche lavori, collaudi, ecc. anche ai colleghi dell'area Entrate che prima non ne beneficiavano malgrado effettuassero, in alcuni casi, tipologie simili di attività istituzionali; in particolare, **presso gli Uffici Risorse Materiali delle Direzioni Regionali e presso la D.C. Amministrazione, pianificazione e logistica.**

4. Clausole finali (punto 5 dell'accordo): È stata prevista la modifica della c.d. "sanzione accessoria" che determinava, per il lavoratore afflitto, nell'annualità di riferimento, da sanzione disciplinare superiore alle 4 ore di multa, la perdita dell'intero salario di produttività dell'anno (compreso le indennità specifiche, ecc.). Previsione che si configurava particolarmente odiosa per la "non proporzionalità" tra le sanzioni disciplinari minime e quelle massime/gravi che di fatto prevedevano il medesimo effetto "accessorio" della perdita del salario di produttività e delle indennità, senza alcuna "progressività".

Dopo numerose richieste, anche unitarie, e il reiterno, come UILPA, con nostra formale richiesta del 18 maggio u.s., **è stata accolta, quantomeno, la rimodulazione della previsione e, pertanto, per il FRD 2018, la c.d. "sanzione accessoria" scatterà per le sanzioni disciplinari superiori a 5 giorni di sospensione dal servizio.**

Roma, 16 ottobre 2020

Ufficio Normativa e Disciplina UILPA Entrate