



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento AGENZIA ENTRATE

Via Emilio Lepido n. 46 – 00175 Roma – tel. 06/715393  @uilpaentrate
e-mail: entrate@uilpa.it – sito: www.entrate.uilpa.it  Uilpa Entrate

Al Direttore della Direzione Centrale RUO
Dott. Roberto Egidi

e, p.c. All' Ufficio Relaz.ni sindacali e norm.va del lavoro

PROPOSTE UILPA SU ARTT. 17 E 18 CCNI PRESENTATE IN OCCASIONE DEGLI INCONTRI NAZIONALI CON AGENZIA

Premessa

Si evidenziano le generali difficoltà causate dal sovrapporsi nel tempo delle criticità quali l'assenza di un'effettiva regolamentazione sostituita da proroghe di regimi provvisori (frequentemente non condivise dalla Scrivente per la penalizzazione economica e professionale degli artt. 17 e 18), dal susseguirsi delle riorganizzazione delle strutture dell'Agenda e dalla circostanza che tali importanti figure professionali scontano l'evoluzione contrattuale sopravvenuta in quanto basati sui vecchi Contratti Agenzie fiscali scaduti.

In parole povere è da tenere presente che il CCNI Agenzia Entrate del dicembre 2006, sebbene sia possibile richiamarlo sulla base di norma di rinvio del vigente CCNL Fc, non può essere considerato eterno.

UILPA Entrate espone alcune delle proposte formulate nel corso degli incontri nazionali relativi alla definizione del regime delle P.O. e I.R. di cui agli artt. 17 e 18 CCNI Agenzia Entrate, con riserva di approfondimento ed integrazione.

1. Pesatura articolazione uffici e definizione delle posizioni artt. 17 e 18.

Con riferimento alla proposta formulata da codesta Agenzia già nel corso del 2019 e riproposta similmente con documento del 12 novembre u.s., si ribadisce l'esigenza della scrivente UILPA che si proceda alla rivisitazione della c.d. "pesatura" delle posizioni poste a governo delle strutture dell'Agenda.

Già negli incontri dello scorso anno l'Agenda aveva ammesso la necessità di una rivisitazione, previo monitoraggio della sperimentazione delle nuove articolazioni POER introdotte nel giugno del 2019 riconoscendo, ai soli fini esemplificativi, che alcune Aree di staff, all'epoca "pesate" come art. 17 avrebbero meritato la qualificazione di POER (es.: Area staff DP di Messina).

I risultati sarebbero stati condivisi con le OO.SS. in un tavolo tecnico che, in realtà, non si è mai tenuto e ciò che è più grave, probabilmente, non si è proceduto ad alcuna analisi dell'effettiva bontà della suddetta riorganizzazione degli assetti degli uffici, della loro effettiva funzionalità organizzativa e la correttezza della "pesatura" degli stessi.

Ci ritroviamo con una proposta dell'Agenda che, per nulla citando l'opportunità di esporre il risultato del citato "monitoraggio" e senza chiarire i contorni di una prossima rilevante riorganizzazione di molte articolazioni dell'Agenda (Uffici Centrali e Audit regionale), propone come incarichi ex artt. 17 solo 80 posizioni previste per la figura di Capi Area Servizi pubblicità immobiliare (Conservatori) delle realtà provinciali "intermedie" e circa 3000 posizioni ex art. 18 CCNI.

Rilevanza della definizione del ruolo, responsabilità, funzione e retribuzione dell'art. 18 CCNI.

Nel 2019, con l'introduzione massiva della nuova figura professionale della POER (circa 1500 posizioni) ed il conseguente riassetto organizzativo, ci si attendeva una maggiore assunzione, in capo a tali nuove figure, in proporzione alla remunerazione prevista, la "responsabilità di indirizzo" del procedimento amministrativo e la "responsabilità sull'atto" prima addossata, senza misura e criteri, quasi esclusivamente al capo Team/Reparto; immaginando, quindi, di lasciare a quest'ultimi, soprattutto la responsabilità del "coordinamento" delle strutture terminali degli uffici (team, reparti) e delle relative attività istituzionali assegnate.

In realtà ciò è avvenuto solo in modo limitato ed occasionale.

Rileva, quindi, che le scelte organizzative strategiche stabiliscano quale mix di responsabilità tra quella amministrativa sugli atti e quella di coordinamento delle strutture deve essere attribuita all'art. 18 CCNI per poi essere anche coerenti rispetto alla corretta remunerazione.

È, ad esempio, inconcepibile che in alcune Direzioni Provinciali viene addossata la responsabilità dell'atto al capo *team* (magari con indennità di posizione pari a 2.500 euro lordi annui) con deleghe di firma così elevate da essere pari a quella attribuita ad alcune POER presenti in altre strutture o direzioni provinciali.

Questa "lotteria" del rischio non solo è ingiusta nei confronti dei colleghi capi team/reparto ma è indecorosa rispetto ad un dignitoso assetto organizzativo degno di questo nome.

È per questo che come UILPA proponiamo che sia predefinito il tetto massimo di delega di firma attribuibile ad ogni singola figura e che essa sia coerentemente definita in proporzione alla dimensione della Direzione Provinciale di appartenenza ed ancorata alla remunerazione prevista per lo specifico Incarico di Responsabilità ex art. 18.

In coerenza con le sopra descritte scelte, è rilevante, inoltre, che il c.d. "elemento dimensionale" minimo per costituire il team/reparto, che ricordiamo è sempre stato obbligatorio, si propone che sia definito in proporzione alle dimensioni della D.P. (piccole, medie e grande) di appartenenza. Immaginare, infatti, come proposto dall'Agenzia, l'elemento dimensionale di 10-12 unità minime indistintamente per tutti i *team* è come affermare che non saranno previste figure di P.O. e I.R. ex artt. 17 e 18 nelle realtà di minori dimensioni e/o che hanno subito fortissimi ridimensionamenti di personale.

È rilevante, quindi, che la definizione della remunerazione (indennità di posizione e di risultato) degli artt. 17 e 18 CCNI sia definita in funzione della tipologia di responsabilità che si assumono e dell'aspetto dimensionale delle strutture governate.

Per UILPA, quindi, non è condivisibile immaginare che la remunerazione sia semplicemente il risultato algebrico della ripartizione, più o meno equilibrata, tra il totale delle risorse disponibili e il numero (peraltro non supportato da una evidenza organizzativa) di posizioni configurabili come artt. 17 e 18 CCNI.

È, però, certo che, sulla base dell'attuale assetto organizzativo e del numero di posizioni prospettate dall'Agenzia e malgrado sia stato ottenuto, in L. di bilancio per il 2020, specifico finanziamento aggiuntivo, la remunerazione delle singole posizioni appare insufficiente.

A tutt'oggi, inoltre, l'Agenzia non propone nulla o non ha inteso affrontare il tema vincolante posto dalla previsione dell'art. 28 CCNL Agenzie fiscali: "...3. In relazione alla corresponsione dell'indennità di posizione non sono più corrisposti al dipendente i compensi per lavoro straordinario, nonché tutte le altre voci del trattamento economico accessorio a carico del

fondo, esclusa l'indennità di agenzia....". Alla luce, fra l'altro, che non è possibile più far finta di nulla soprattutto dopo che la stessa Funzione Pubblica, in occasione della mancata certificazione dell'accordo sul finanziamento degli artt. 17 e 18 sottoscritto nel giugno 2019 da codesta Agenzia e tutte le OO.SS. ad esclusione della UILPA, ha in più punti richiamato la previsione di "non cumulabilità" di altre voci di trattamento economico accessorio a carico del Fondo dei lavoratori.

Tale ultimo aspetto è aggravato dalla circostanza che i responsabili delle strutture dell'Agenzia, spesso a causa della forte carenza di personale, attribuiscono ai titolari di P.O. e I.R. funzioni ed attività plurime.

Sono frequenti le casistiche, ad esempio, dove il Capo *team* F.O. svolge perennemente la sua attività lavorativa allo sportello a detrimento o in aggiunta della funzione di coordinamento e a cui vengono assegnati ulteriori incarichi da svolgere tipo il gestore di rete, RSPP, ecc.. Che il Capo *team* Legale/Controlli svolga innumerevoli udienze in Commissione tributaria/verifiche esterne anch'essi con la contemporanea assegnazione di funzioni e incarichi diversi. Tutte circostanze che gravano sui titolari di tali incarichi e rende poco trasparente e corretta la conseguente definizione delle varie indennità spettanti e dell'effettiva o meno legittimità di cumulo delle relative indennità; problematica a cui le relazioni sindacali territoriali, evidentemente, non sempre danno o possono dare soluzioni uniformi in occasioni degli accordi sul salario accessorio.

UILPA ritiene tutte tematiche dirimenti e che vanno risolte affinché la prioritaria funzione a cui sono assegnati i titolari delle P.O. e I.R. sia svolta pienamente e che lo stesso lavoratore possa aver chiaro e costante nel tempo quale sia la sua remunerazione.

2. Individuazione di nuove figure ex artt. 17 e 18 CCNI e rimodulazione della pesatura di alcune esistenti.

Capi Area Servizi pubblicità immobiliare (Conservatori) - L'elevata responsabilità, derivante anche dalle norme civilistiche (e non solo) che regolamentano la pubblicità immobiliare, che tale figura professionale assume quotidianamente anche per atti aventi elevati valori economici, merita senz'altro una graduazione esclusivamente all'interno delle P.O.E.R. (prima, seconda, terza e quarta fascia) ed eventualmente considerare artt. 17 solo le 33 posizioni delle realtà più piccole (*sub provinciali*).

Con tale tipologia di pesatura verrebbe adeguatamente valorizzata la professionalità e riconosciuta una remunerazione più adeguata anche alla responsabilità che, ricordiamo, non è "semplicemente" legata ai compiti di coordinamento del servizio/area/reparto ma legata alla specifica funzione di Conservatore.

In questo contesto, chiaramente, anche altre strutture dovrebbero pacificamente essere oggetto di rivisitazione della pesatura così come, ad esempio, le già citate in precedenza Aree di Staff graduabili in POER – Art. 17- Art. 18, in funzione della dimensione e complessità. Similmente ed in coerenza agli effettivi assetti organizzativi procedere per altre tipologie di incarichi.

Introduzione nuove figure ex artt. 17 e 18 CCNI - L'evoluzione organizzativa, delle responsabilità e di alcune specifiche funzioni all'interno della nostra amministrazione pone senz'altro l'esigenza che nuove tipologie di incarichi vengano riconosciuti ex artt. 17 e 18.

UILPA propone alcune figure professionali, che di seguito si riportano non in termini esaustivi, a cui potrebbe essere attribuita, ad esempio, estendendone la configurazione anche alle Direzioni Provinciali, UPT, SAM e CO la figura di "Esperto" o similare (attualmente prevista solo per gli UU.CC. e le Direzioni Regionali).

R.S.P.P.: La vincolante normativa in materia di sicurezza prevede che ad ogni "unità produttiva" (come definite da atto del Direttore Agenzia) corrisponda un servizio di prevenzione e protezione il cui Responsabile assume particolari e qualificate compiti e le conseguenti gravose responsabilità anche in materia penale. La rilevanza e l'elevata responsabilità che questa figura assume nell'ambito dei nostri uffici è risultata ancor più evidente in questa fase drammatica di pandemia da COVID-19.

Tutti aspetti, in estrema sintesi esposti, che come UILPA ci inducono a proporre che al RSPP venga riconosciuta un I.R., quantomeno ex art. 18 "non di coordinamento" assimilabile alla figura di "Esperto".

Tale possibilità consentirebbe un migliore riconoscimento della necessaria professionalità prevista per svolgere tale funzione che richiede forme specifiche di formazione ed "abilitazione" e, anche sotto il profilo economico, uscirebbe dall'alea e tardiva remunerazione basata sulle risorse del c.d. "Fondo di sede". Soluzione che, fra l'altro, libererebbe risorse oggi dedicate del Fondo di Sede degli uffici a favore di tutti gli altri colleghi.

Referente Tecnico in ambito UPT e UPTM: Al fine di poter evidenziare le elevate professionalità e responsabilità di tale figura e che per la parte pubblica Agenzia Entrate, sotto questo profilo, sembra essere figura "fantasma", ci affidiamo, per sintesi e correttezza, alla definizione delle vigenti direttive in materia di "*gestione dei servizi tecnico-estimativi*".

Il Responsabile tecnico ha la "responsabilità tecnica" dei servizi disciplinati nelle relative procedure operative ed è designato dal Direttore della DP/UPTM tra i dirigenti e i funzionari che operano nella partizione organizzativa competente dell'attività tecnico-estimativa della DP/UPTM, aventi adeguata professionalità in campo tecnico-estimativo e che abbiano frequentato, con esito positivo, il "Corso di formazione base sul Manuale Operativo delle Stime Immobiliari (MOSI)". Tale figura rappresenta il responsabile esecutivo dei servizi erogati ed ha le seguenti funzioni:

- gestire operativamente i servizi richiesti e gli incarichi affidati;
- **assumere la responsabilità dei risultati dei prodotti tecnico-estimativi;**
- assicurare, anche mediante un suo delegato, la corretta e completa gestione dei flussi informativi di competenza richiesti dalla procedura MASE.

Non possiamo che evidenziare la responsabilità che comporta l'assunzione di responsabilità anche economica di livello pari alla valutazione estimativa dell'immobile (senza alcun tetto) che sottoscrive. **L'abnorme, quindi, responsabilità e professionalità richiesta induce la scrivente UILPA a proporre che venga riconosciuta, quantomeno, una specifica figura ex artt. 17 e 18 attualmente non prevista e che, solo in alcuni casi e per coincidenza di sovrapposizione di incarico è "assorbita" da quella di Responsabile del reparto/area estimativa, ecc..**

Gestore di rete: L'evoluzione ed il crescente impegno professionale dell'attività di gestore di rete nell'ambito dell'Agenzia delle Entrate, ancor più significativa nelle attuali fasi di evoluzione tecnologica e di diffusione del lavoro agile e dei servizi a distanza ai cittadini, induce ormai a dover riconoscere che non si tratta più di una "semplice" attività ma di una vera e propria professionalità meritevole di specifica regolamentazione (definizione ambiti, proporzionalità rispetto alle dimensioni degli uffici, ecc.) e riconoscimento professionale anche sotto il profilo di Incarico ex artt. 17 e 18.

Responsabile sportello decentrato F.O., mini-CAM e Responsabile/Coordinatore Contact Center Territorio: Sebbene le presenti figure sono previste in teoria nella proposta dell'Agenzia, si richiede una più chiara declinazione onde evitare che la funzione attualmente svolta da diversi colleghi non venga poi concretamente ricondotta tra quelle ex art. 18 da assegnare. Restano ad esempio esclusi più casi di coordinamento da parte dei

Responsabili dei *Contact Center* Territorio che, peraltro, ormai hanno ampliato su tutto il territorio nazionale a loro operatività.

3. *Accordo sul finanziamento*

Definiti gli indispensabili punti in precedenza descritti e definiti i "range" retributivi apprezzabili per ogni figura ex artt. 17 e 18 CCNI, andranno assegnate le risorse complessive attraverso un attento e "solido" accordo sul finanziamento che sia inattaccabile sotto il profilo della certificazione/controllo della Funzione Pubblica e della Ragioneria onde evitare la medesima sorte subita dall'accordo del giugno 2019 (non sottoscritto da UILPA).

4. *Criteri di selezione*

Pur comprendendo le preoccupazioni manifestate dall'Agenzia in merito alle difficoltà di attuare, in un periodo pandemico, articolate procedure di selezione, è opinione della scrivente UILPA che non potranno essere avallate metodologie particolarmente "semplificate ed unilaterali" di scelta tanto più se esse sono finalizzate all'assegnazione degli incarichi per un periodo "a regime" di 2-3 anni.

È di tutta evidenza, inoltre, che esse debbano essere coerenti e proporzionali con i criteri di selezione delle superiori tipologie di incarichi POER che, come da intesa sottoscritta, andavano rivisti entro il prossimo 31 dicembre 2020.

Fermo restante le ulteriori proposte che UILPA ha formulato unitariamente con altre OO.SS..

Roma, 14 dicembre 2020

Il Coordinamento Nazionale