

I Finanziari

Agenzia delle Entrate

SOTTOSCRITTO FINALMENTE L'ACCORDO FRD 2020

Si è conclusa giorno 6 la maratona della contrattazione per il FRD 2020, annualità straordinaria e speriamo unica, che ha richiesto, come potete ben immaginare, una trattazione complessa.

L'impegno di chi ha continuato a lavorare da casa ma anche e soprattutto di chi in quei tragici momenti ha continuato a lavorare in presenza sono tutte **testimonianze dell'impegno profuso da tutto il personale che ha rivelato capacità straordinarie di adattamento e resilienza, mettendo ancora una volta a servizio dei cittadini le proprie competenze e professionalità.**

In virtù di alcune norme favorevoli oltre ai numerosi pensionamenti, il Fondo 2020 è aumentato, rispetto all'anno precedente, di circa 36 milioni di euro permettendoci di incrementare le somme destinate alla produttività collettiva e individuale di tutti i lavoratori e di introdurre significative novità rispetto al 2019.

I punti focali su cui si è snodato il confronto hanno riguardato principalmente: la quantificazione della remunerazione del personale che ha svolto l'attività in presenza, quella legata agli addetti alla gestione del sistema informatico locale (c.d. "gestore di rete") e quella attinente l'attività dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSSP).

Proprio in relazione alla particolarità dell'anno 2020 e coerentemente con quanto stabilito nell'accordo del 15 marzo 2022, si registra anche un incremento del fondo relativo all'attività di assistenza e informazione, anche se svolta da remoto, a cui è destinata una quota di 9 milioni.

Come **CISL FP**, relativamente alle diverse attività di assistenza ai contribuenti, abbiamo prioritariamente indicato la necessità di definire in premessa all'accordo 2020, una specifica dei servizi, onde evitare interpretazioni e declinazioni soggettive dell'accordo stesso nelle diverse sedi di contrattazione decentrata, con conseguenti disomogeneità territoriali. Le attività da remoto generate dalla pandemia e promosse dall'Agenzia con la campagna "io resto a casa".

Un'ulteriore novità è costituita dal **servizio di richiamata**, attività rientrante nella pluralità di canali di erogazione, che è stata valorizzata in € 4,00 per ogni giornata di funzione in ragione dell'effettivo apporto partecipativo al servizio.

Nello specifico:

Attività svolte in presenza

Come abbiamo più volte ribadito, un'adeguata attenzione e il riconoscimento delle attività svolte in presenza sono state tra le nostre priorità. Si è trattato, di prendere atto di tutto ciò che ha comportato per i lavoratori la gestione del proprio disagio psicologico dovuto al rischio di contagio e del loro impegno nel fronteggiare il disorientamento dell'utenza, generato da una situazione inedita, destabilizzante.

Sono note le difficoltà affrontate dai nostri colleghi in termini di costi funzionali e alti indici di stress, nel quadro di questa situazione surreale con contribuenti frastornati e diffidenti nei confronti di una nuova gestione operativa dei flussi dell'utenza. Vale la pena ricordare le lunghe file, gli articoli di stampa e le reazioni aggressive di alcuni utenti esasperati dalle conseguenze della congiuntura pandemica.

Abbiamo attuato con coerenza l'**accordo di programma sottoscritto in data 16.07.2021**. Pertanto, nella definizione di questo accordo 2020 abbiamo condiviso la scelta di attribuire una significativa quota del fondo di sede per l'indennità "presenza", espletata dai lavoratori per un totale di 870.000 giornate nell'arco di 9 mesi (mediamente una presenza giornaliera di 10/15 colleghi in uffici grandi e 2/3 in quelli piccoli).

Gestori di rete

Per quanto riguarda l'attività dei gestori di rete, come esperito e constatato nelle diverse sedi, risulta evidente l'alto valore del loro contributo non solo in termini puramente tecnici ma operativi, attraverso la loro attività di supporto per gestire al meglio le criticità generate dall'improvvisa introduzione del lavoro agile e a quella di consulenza, atta a consolidare questa nuova modalità lavorativa. Per questo motivo è stata portata a 7 euro l'indennità giornaliera prevista per l'attività effettivamente svolta.

Naturalmente in una visione prospettica per le annualità successive, siamo più che consapevoli che il ruolo e la professionalità di questa figura diventerà sempre più strategica nel nostro ecosistema aziendale, e per questo abbiamo ritenuto necessario e proficuo condividere con le altre OO.SS. la richiesta dell'introduzione di nuovi criteri, che diano da un lato il giusto riconoscimento e dall'altro una conseguenziale remunerazione.

Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSSP)

Per lo stesso impegno straordinario si è convenuto di remunerare maggiormente anche la figura Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per il quale si è proceduto ad un aumento significativo dell'indennità giornaliera per € 10,00 per ogni giornata di effettivo servizio e svolgimento dell'attività.

Conservatori

È previsto un compenso per i Conservatori che, nel periodo gennaio-aprile 2020, hanno continuato a svolgere le funzioni garantendo il necessario presidio delle attività istituzionali.

Abbiamo modificato il **parametro di remunerazione per i rimborsi imposte dirette equiparandolo ai rimborsi IVA - coefficiente 1.5**. Gli "altri rimborsi" sono passati

invece dal coefficiente 1.3 al **coefficiente 1.4**. I rimborsi nel 2020 sono stati obiettivo strategico dell'Agenzia.

L'accordo, infine include due dichiarazioni congiunte atte a rivedere la scala di parametrizzazione per la produttività collettiva a decorrere dall'annualità 2022 e come già accennato, i criteri di remunerazione dei gestori di rete, a partire dalla prima tornata contrattuale utile. Questo per uniformare e rendere più omogenee le prassi dei vari Uffici

Per quanto ci riguarda questo intento va nella direzione di una razionalizzazione dei criteri di ripartizione con l'auspicabile creazione di nuovi aggregati indicativi di attività simili e la definizione di parametri/indicatori chiari riferiti a linee di lavorazione in evoluzione.

Ottimizzare il sistema di ripartizione dei compensi accessori, significa rendere più agevole ed accelerato il confronto in ambito negoziale, più intellegibile la lettura e la comprensione dei meccanismi fondamentali della formazione dei fondi con un'indicazione precisa dell'attribuzione di valore alle diverse attività.

Queste sono leve trasversali per tutte le professionalità presenti in Agenzia, essenziali per promuovere il senso di appartenenza e alimentare gli aspetti motivazionali, messi a dura prova dalla scarsità di risorse economiche ma soprattutto da carenze di organico, in un contesto caratterizzato da un'età media elevata con conseguenti massicci pensionamenti, dall'impossibilità spesso di procedere all'affiancamento intergenerazionale che si traduce in una perdita di un importante patrimonio esperienze e "know how" e da processi formativi frammentati e poco trasversali.

La crescita professionale di ogni dipendente è un patrimonio che va capitalizzato, che si incrementa esponenzialmente quando si crea coesione, si diventa gruppo e si condivide una prospettiva comune.

Sul punto, siamo convinti che la gestione della contrattazione del FRD 2020 con tutte le sue implicazioni e difficoltà, benché come detto rappresenti un *unicum* nel novero delle contrattazioni precedenti, costituirà sicuramente un passaggio cruciale verso questa direzione innovativa.

Siamo pronti a cogliere questa sfida, giocando sino in fondo il nostro ruolo, sempre con il vostro essenziale ed immancabile appoggio.

Il Coordinatore Nazionale
Walter De Caro