



## **Agenzia delle Entrate**

### ***FRD 2020: sottoscritto l'accordo, le novità e gli aspetti rilevanti***

A conclusione di una lunga ed impegnativa trattativa avviata nei mesi scorsi, nella serata del 6 settembre abbiamo finalmente raggiunto l'intesa per la ripartizione del Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2020.

Un anno di attività che definire anomalo sarebbe oltremodo riduttivo, pesantemente segnato e contraddistinto dagli effetti della pandemia che, a partire dalla fine di febbraio, ha letteralmente stravolto le nostre vite con le inevitabili ricadute anche in ambito lavorativo.

L'adozione del lavoro agile quale forma ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa e quale principale strumento di tutela e salvaguardia della salute dei lavoratori, conseguente alle disposizioni restrittive e limitative derivanti dallo stato di emergenza imposto dal virus, ha difatti comportato l'applicazione di misure organizzative, gestionali ed operative del tutto eccezionali delle quali abbiamo necessariamente tenuto conto nel definire la struttura del fondo, l'assegnazione delle risorse disponibili alle varie voci che lo compongono e le modalità di attribuzione al personale.

L'ammontare complessivo delle **risorse disponibili ammontano a 178.268.514,00 euro**, evidenziando una **maggiore disponibilità per più di 36 milioni di euro** rispetto al FRD 2019 e questa rappresenta di per sé una prima notizia sicuramente degna di nota; l'importo complessivo è stato ripartito in **produttività individuale (40,38%)**, **produttività collettiva (42,44%)** e **fondo di sede (17,18%)** nel rispetto di quanto previsto dal CCNL FC mediante le medesime percentuali applicate per l'anno 2019, incrementando proporzionalmente tutte le suddette voci.

Il fondo produttività individuale è ripartito tra le regioni suddividendolo in due quote, di seguito "A" e "B", pari, rispettivamente, al 75% e al 25% del fondo stesso.

Per quanto riguarda il **Fondo produttività individuale** (composto da una quota A e una quota B pari, rispettivamente, al 75% e al 25% del fondo stesso), vengono integrati gli indicatori tra area Entrate e area Territorio.

La **Quota A (75%)** del fondo di produttività individuale è ripartita tra le regioni sulla base di tre elementi, l'indice di conseguimento dell'obiettivo "**Versamenti diretti da istituti definatori dell'attività di controllo sostanziale e formale**" di seguito "OVD" (60%), la valorizzazione dei **rimborsi (20%)** e l'indice di conseguimento del **Barometro della qualità (20%)**.

La **Quota B (25%)** del fondo di produttività individuale viene ripartita tra le regioni **in proporzione alle ore complessive di lavoro di ciascuna regione valorizzate con il rispettivo indice di efficacia ed efficienza INVAL che considera nella sua determinazione la valorizzazione di 95 prodotti e le ore consumate**. Per i **quattro UPT Metropolitan** l'indice di efficacia ed efficienza è calcolato sulla specifica produzione svolta.

L'accordo prevede, solo in fase di prima applicazione del nuovo modello, di tener conto delle quote orarie derivanti dall'applicazione dell'ultimo accordo certificato, per la normalizzazione di eventuali scostamenti negativi.

Alcune modifiche sono state inoltre apportate ai coefficienti di valutazione dei diversi tipi di attività, con la previsione delle valutazioni immobiliari per gli uffici centrali, l'aumento del coefficiente per la trattazione istanze di interpello e consulenza giuridica delle direzioni regionali e per altri rimborsi nelle direzioni provinciali e la differente denominazione per rimborsi IVA e rimborsi imposte dirette nelle direzioni provinciali.

Abbiamo inoltre introdotto il riferimento al parametro medio nazionale (in luogo del previgente parametro medio della struttura di appartenenza) per le ore di congedo parentale di cui all'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001 e dei soggetti di cui all'art. 7, commi 3 e 4, del CCNL FC e di cui al CCNQ del 10 luglio 1996, oltre, proprio in virtù dell'eccezionalità dell'anno 2020, che per le ore relative agli accertamenti sanitari Covid-19 e per le assenze previste da specifiche norme di legge, periodi di esenzione e malattia riconducibili alla pandemia.

Per quanto riguarda il **Fondo Produttività Collettiva**, restano invariati i parametri attribuiti alle aree giuridiche di appartenenza del personale e viene previsto l'impegno per una loro revisione a decorrere dall'anno 2022.

Tante le novità introdotte nell'ambito del **Fondo di Sede**.

La riduzione delle risorse per la remunerazione del personale impegnato nelle attività esterne collegate all'azione di prevenzione e contrasto all'evasione è diretta conseguenza della sospensione imposta alla maggior parte di essa, per cui lo stanziamento è commisurato alla rilevazione delle attività effettivamente svolte.

Abbiamo inoltre introdotto nell'allegato C alcune tipologie di attività di verifica, quali MAP società, MAP PF e altro, adempimento collaborativo che sono state svolte nel corso dell'anno.

Tenuto conto della particolarità dell'anno 2020 e delle richiamate modifiche organizzative ed operative adottate dall'Agenzia in particolare nell'ambito dell'attività di assistenza e informazione all'utenza, abbiamo convenuto di aumentare le risorse finalizzate al riconoscimento dei relativi compensi e di includere tra le attività lavorative remunerabili l'erogazione dei servizi anche da remoto, compresa la richiesta tramite modalità semplificata, o attraverso le nuove modalità della pre-chiamata e della videochiamata.

Inoltre, abbiamo puntualmente definito la tipologia dei servizi da tenere in considerazione per il riconoscimento del compenso, al fine di rendere più semplici le trattative locali.

In applicazione di quanto definito con l'accordo sindacale del 16 luglio 2021 inerente la remunerazione delle giornate in presenza per le attività indifferibili, abbiamo anche previsto l'erogazione di un compenso per il personale che nel corso dell'anno ha svolto attività lavorativa in sede.

Infine, in riferimento alle indennità individuate nell'allegato D, abbiamo convenuto di apprezzare maggiormente per l'anno 2020 le attività dei gestori di rete (prevedendo l'impegno a definirne una revisione a regime per gli anni successivi) e dei RSPP, particolarmente sollecitati nell'espletamento delle relative attività dagli effetti della pandemia, di introdurre le attività degli analisti e sviluppatori software iscritti in apposito albo con esclusivo riferimento allo sviluppo delle applicazioni *in house* e del personale impegnato al livello centrale per l'assolvimento dei compiti e doveri previsti dal DPCM 5/2015, di definire l'importo giornaliero di riferimento per le attività lavorative connesse alla ri-chiamata.

Rimandando a eventuali ulteriori approfondimenti sulle singole tematiche, riteniamo di aver interpretato e colto nei limiti imposti dalla contrattazione e dalle risorse disponibili il carattere del tutto particolare ed eccezionale dell'anno 2020, delineando alcune delle modifiche strutturali che l'impianto del fondo necessitava per adeguare le regole della ripartizione della produttività alla nuova realtà lavorativa, nella consapevolezza che il cammino è ancora lungo e che tanti sono i punti critici da superare, a partire dai tagli e dai tetti al fondo che le norme di legge purtroppo ancora ci impongono.

08 settembre 2022

FP CGIL Nazionale  
Agenzia delle entrate  
Daniele Gamberini