

Comunicato 4-2022

Roma, 14 marzo 2022

Modalità di lavoro da aprile 2022 - Revisione dei coefficienti di produttività - Retribuzione di risultato di competenza 2018 erogata a tassazione corrente anziché separata - CCNI 2021 professionisti e medici

La guerra in Ucraina rappresenta una tragedia collettiva che sta cambiando profondamente la nostra percezione del mondo e che temiamo, a breve, avrà forti ripercussioni anche sulle nostre abitudini, le scelte di consumo e in generale sulle nostre vite. Tutto ciò, proprio mentre il Paese cominciava a sollevarsi dalla pandemia da Covid-19, sta generando un ritorno generalizzato ad un clima sempre più cupo di tensione, disagio e paura.

Come sindacato rappresentativo della dirigenza e dei professionisti, medici, e delle alte professionalità dell'Istituto riteniamo che anche questa prova vada affrontata con alto senso di responsabilità e spirito di servizio, consapevoli che anche in tale frangente, come nell'emergenza epidemiologica, l'Amministrazione pubblica in genere, e il nostro Istituto in particolare, debbano svolgere al meglio l'alto ruolo di tutela e di sostegno dei bisogni dei più deboli.

Continueremo quindi a utilizzare le occasioni fornite dai vari tavoli sindacali per collaborare e fornire con responsabilità il nostro aiuto con la finalità di favorire il buon funzionamento dell'Amministrazione e l'ottimale raggiungimento dei suoi obiettivi, chiedendo con determinazione, allo stesso tempo, il rispetto delle categorie che rappresentiamo.

Sono diversi i temi sui quali, seguendo questa linea, siamo intervenuti in recenti incontri e che ci vedono interessati, al pari delle altre OO.SS., per una regolamentazione chiara e coerente delle materie trattate, senza perdere di vista il difficile momento storico che stiamo vivendo.

Smart working

Il primo aspetto riguarda indubbiamente le **modalità di lavoro** che dovranno attuarsi dal prossimo **mele di aprile 2022**.

Con il venir meno della disciplina dettata per l'emergenza pandemica, da aprile 2022, infatti, la "contrattazione aziendale" torna a essere, a nostro avviso, la fonte di regolazione privilegiata di disciplina del lavoro agile, come dimostra l'**accordo sullo smart working** sottoscritto in occasione dell'emanazione della **Circolare 113 del 26 luglio 2019**, nella quale, sin dalle premesse, si dà atto che in data **23 luglio 2019** è stato sottoscritto un **Protocollo di intesa** tra l'Amministrazione e le OO.SS. CISL/FP, UIL/PA, CONFINTESA FP, FLP e **FP/CIDA**".

Riteniamo, pertanto, che nelle more della sottoscrizione definitiva del CCNL delle aree 2019-2021, al quale dovrà fare seguito quello della dirigenza e delle alte professionalità del comparto Funzioni centrali (i cui lavori in Aran non sono ancora iniziati, in attesa della direttiva della Funzione pubblica che darà gli indirizzi sulle linee da sviluppare nei CCNL), sia proprio la **sede aziendale**, e quindi il tavolo della contrattazione nazionale di Ente, il luogo privilegiato per la disciplina del lavoro agile in Istituto.

Ci dichiariamo sin d'ora disponibili a discutere i termini di un **nuovo accordo** con l'Amministrazione nella **fase transitoria** fino alla sua disciplina nella contrattazione a livello di CCNL, con particolare riguardo ai temi trattati da CIDA

nei suoi precedenti comunicati che riguardano l'opportunità per tutti i dipendenti, compresi quindi i dirigenti e le alte professionalità dell'Istituto, di accedere a questa particolare modalità di lavoro.

Siamo convinti, infatti, che questa modalità di lavoro non possa essere limitata con "**interpretazioni restrittive**", adottate fra l'altro con disposizioni riservate e non ufficiali, in evidente contraddizione con gli accordi sindacali sottoscritti, proprio per la dirigenza in quanto sono proprio i dirigenti che, per il senso di responsabilità che li caratterizza e per il lavoro incentrato sul raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi e risultati, possono lavorare bene anche svolgendo la prestazione lavorativa in modalità agile.

Di qui l'interesse, dal nostro punto di vista, a valorizzare con un apposito accordo lo *smart working* in Istituto, in modo da consentire maggiore produttività utilizzando le tecnologie, mantenendo alto il livello dei servizi assicurato all'utenza, fermo restando il "presidio direzionale" e cioè la presenza continua e costante di almeno un rappresentante della dirigenza in ogni sede o ufficio, al fine di garantire lo svolgimento ottimale dei servizi ed il monitoraggio puntuale della produzione.

Riduzione del valore omogeneizzato di molti prodotti

Altro tema è la **programmazione degli obiettivi di produttività**, dove evidenziamo come, anche a seguito delle critiche e prese di posizione della nostra e di altre OO.SS., sfociate in richieste di specifici correttivi, col messaggio Hermes n. 998 del 2 marzo scorso, sono stati **ripristinati** - con limitate eccezioni - i **coefficienti di omogeneizzazione dell'area pensioni private** che erano stati modificati dal messaggio Hermes n. 258/2022. Quanto sopra, nelle more del completamento degli ulteriori approfondimenti e dei successivi passaggi procedurali.

Al riguardo, riconosciamo alla DC Pianificazione e controllo di gestione - la cui professionalità e competenza sui temi, strategici per l'Istituto, non è mai stata messa in discussione - una pronta capacità di ascolto ad una richiesta proveniente da tutto il territorio, di cui ci eravamo fatti anche noi portavoce.

Siamo convinti che gli approfondimenti e le misurazioni in corso avvengano coinvolgendo sempre di più le sedi, in modo da assicurare sempre **maggior aderenza dei coefficienti** allo sforzo realmente profuso nelle diverse lavorazioni.

Per ora riscontriamo che il confronto tra vecchi e nuovi coefficienti comporta un **saldo positivo**, con una variazione che si concentra quasi esclusivamente sugli scarti di riscatti e ricongiunzioni, lavorazioni proprie dell'Area flussi, ma che migliorando la qualità delle posizioni assicurative si riflettono positivamente anche sulle lavorazioni delle pensioni.

Valutazione del personale

Un altro aspetto di forte impatto è anche quello della valutazione del personale, rispetto alla quale abbiamo riaffermato come i dirigenti abbiano svolto con responsabilità il loro compito nella valutazione intermedia e che quindi le critiche non vanno rivolte a questi ultimi quanto a un sistema di valutazione rispetto al quale abbiamo chiesto puntuali e precisi correttivi, che siamo certi non tarderanno ad arrivare.

Abbiamo invitato l'Amministrazione a considerare anche degli interventi formativi per tutti i dipendenti che possano accompagnare e supportare i dirigenti nei colloqui continui e costanti che già svolgono con il personale, ricevendo anche in questo caso rassicurazioni da parte dell'Amministrazione che sta completando, proprio in questi giorni, il monitoraggio della fase intermedia e ha già dimostrato di voler evitare penalizzazioni dal punto di vista degli incentivi proprio per

consentire un processo di valutazione che sia reale occasione di crescita e di *feedback* costruttivo.

Riteniamo quindi che le iniziative annunciate vanno nella direzione giusta per affrontare con maggiore serenità il momento della valutazione conclusiva dell'anno 2021.

Restituzione maggiore IRPEF versata su retribuzione di risultato anno 2018.

La tutela delle condizioni di lavoro del personale passa inoltre anche attraverso il rispetto delle regole per quanto riguarda la **tassazione separata** da applicare ai **compensi incentivanti di competenza del 2018**.

Com'è noto tali somme sono state pagate, per espressa previsione di CCNI, nell'anno 2019, successivo a quello di riferimento, applicando tuttavia (erroneamente come ormai definitivamente appurato in molte risposte ad interpello dell'Agenzia delle Entrate) le aliquote Irpef a **tassazione corrente**, anziché **separata**, quindi un'aliquota media più alta di alcuni punti percentuali.

Se per quanto riguarda gli importi della retribuzione di risultato di competenza del 2019 e 2020 l'Amministrazione ha potuto provvedere direttamente [al](#) ricalcolo in occasione delle diverse erogazioni di anticipo e a saldo, questo non è stato fatto proprio con riferimento all'anno 2018.

In un primo momento, la soluzione prospettata dall'Amministrazione è stata quella di rendere disponibile sulla intranet, insieme alla busta paga di ottobre 2021, una certificazione nella quale, per ogni dipendente, sarebbe stato indicato l'importo di retribuzione di risultato erogato nel 2019, su cui si era applicata la tassazione corrente, anziché la tassazione separata.

Il documento in questione poteva quindi essere così presentato dal singolo contribuente alle sedi dell'Agenzia, personalmente o tramite i Caf, al fine di ottenere il rimborso di competenza.

Tale soluzione, tuttavia, come abbiamo sostenuto ai tavoli, non ci ha mai convinto, perché reputiamo altamente rischioso e complesso per i nostri rappresentanti rivolgersi per il rimborso direttamente alle sedi territoriali competenti dell'Agenzia delle Entrate, sia per le ambiguità interpretative che ancora permangono in materia, sia per l'evidente alto rischio di differente trattazione delle pratiche in base alla sede territoriale di volta in volta interessata.

Avevamo chiesto, pertanto, all'Amministrazione di preparare il terreno a livello centrale con l'AdE per favorire un sollecito e non problematico "iter" dei rimborsi per tutte le istanze che sarebbero state presentate dai dipendenti dell'Istituto in merito.

A fronte del giustificato attivismo di molte sigle sindacali che, soprattutto nell'ultimo periodo hanno avanzato dubbi sul possibile maturare dei termini di prescrizione su tale restituzione e sulla conseguente necessità di inviare all'Amministrazione apposite richieste di rimborso con la finalità di interrompere la prescrizione, abbiamo avanzato come CIDA F.C. **specifiche richieste di chiarimenti** in occasione degli ultimi tavoli sindacali.

Le risposte fornite, per ora, dall'Amministrazione, sono, in sintesi, che:

- la questione è attentamente seguita dagli uffici e che su questa sono state avviate interlocuzioni con l'Agenzia delle Entrate;
- non è necessario, al momento, inviare atti interruttivi della prescrizione (che comunque maturerà solo ad aprile 2023...) e che a quelle ad ora pervenute l'Amministrazione non darà seguito;

- l'Amministrazione vorrebbe comunque evitare 24 mila richieste dei suoi dipendenti a più di 100 diverse sedi dell'Agenzia;
- in questa prospettiva la stessa sta cercando una soluzione direttamente a livello centrale con l'Agenzia delle Entrate al fine di ottenere una risposta positiva.

Sulla scorta di quanto premesso, suggeriamo ai nostri rappresentati di aspettare che arrivi a breve una risposta sul tema che quantomeno segni un **punto fermo** dell'Amministrazione finanziaria, sulla base della quale **CIDA F.C. valuterà le iniziative, anche legali**, da suggerire ai propri iscritti.

CCNI 2021 professionisti e medici

Abbiamo sostenuto e auspicato al tavolo sindacale del 9 marzo u.s., anche in considerazione del particolare terribile momento che stiamo vivendo, lo **sblocco della trattativa** per la sottoscrizione del **CCNI professionisti e medici** relativo all'anno 2021, confermando gli istituti previsti nel CCNI 2020 e rinviando la trattazione delle questioni più complesse alla contrattazione integrativa 2022, il cui tavolo dovrà aprirsi immediatamente dopo l'incontro già fissato per questa settimana per la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto 2021.

Ricordiamo, infine, che nel mese di **marzo** sarà erogato il 4° **pagamento in acconto della retribuzione di risultato 2021** per il personale dirigente, professionista e medico.

Non mancheremo di tenervi aggiornati sugli sviluppi relativi ai temi sopra riportati attesa anche la fissazione di appositi tavoli, già per questa settimana, sul lavoro agile dal prossimo mese di aprile e sui dati performance 4° trimestre 2021 relativi al personale dirigente, professionista e medico.

Lucio Paladino
Segretario nazionale Cida FC
Sezione Inps