

Linee guida sulla contrattazione integrativa per la distribuzione del fondo di produttività individuale 2006

I rappresentanti della Direzione Provinciale di Trento, di seguito citata come “Direzione” e delle OO.SS. provinciali, di seguito citate come OO.SS.

Visto l'accordo sottoscritto, in sede nazionale, il 28 giugno 2007, sui criteri di ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (FPS) per l'anno 2006;

Preso atto dei fondi assegnati, nell'ambito dello stanziamento complessivo nazionale, agli uffici della Direzione per il finanziamento del premio di produttività finalizzato ad incentivare il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia nella seguente misura:

Fondo di produttività individuale anno 2006: € 1.023.981,23 lordi, così suddiviso per ciascun ufficio:

BORGO VALSUGANA	70.983,32
CAVALESE	71.389,49
CLES	83.055,11
RIVA DEL GARDA	109.619,02
ROVERETO	137.660,27
TIONE DI TRENTO	76.028,31
TRENTO	395.288,62
DIREZIONE	79.957,09
TOTALE	1.023.981,23

Preso atto dell'esigenza espressa dal Direttore Provinciale e dalle OO.SS. di definire criteri che consentano di tracciare le linee guida cui ispirare le trattative per una ripartizione del fondo di produttività individuale che tenga conto del diverso grado di apporto dei singoli al raggiungimento dei risultati degli uffici;

Visto l'accordo provinciale del 25 luglio 2007 che ha dettato le linee guida per la contrattazione dell'FPS 2005

CONVENGONO

le seguenti linee guida sulla contrattazione integrativa per la distribuzione del fondo di produttività individuale 2006:

Considerato che la griglia, allegata all'accordo nazionale, apprezza il diverso contenuto professionale ma non l'efficacia dell'azione svolta in termini di produzione individuale e di apporto del singolo al raggiungimento del risultato dell'ufficio, le parti concordano con la necessità di premiare il diverso grado di apporto dei singoli al raggiungimento dei risultati dell'ufficio. A tal fine, in via sperimentale, viene istituito un meccanismo che valorizza l'impegno ed il livello della prestazione dei singoli dipendenti. All'interno delle somme assegnate a ciascuna attività in base alle ore effettive di presenza parametrize come da griglia, per apprezzare sotto il profilo dell'efficacia la prestazione lavorativa, il 50% del fondo assegnato all'attività è destinato a remunerare la produttività individuale attraverso l'analisi dei risultati dei singoli dipendenti effettuata con metodologie oggettive e trasparenti che rendano disponibili i dati sulla produzione individuale; l'altro 50% è distribuito sulla base delle ore di presenza già parametrize come da griglia.

Nel caso in cui non fosse possibile individuare metodologie oggettive e trasparenti per misurare la produttività del singolo, ma ciò fosse possibile per il team o il gruppo di lavoro, la differenziazione avverrà tra team e, all'interno dello stesso, distribuito in base alle ore di presenza.

In caso non fossero riscontrabili le suddette metodologie, le somme saranno distribuite con i criteri generali, come da griglia.

Esempi:

- ✓ Controlli sostanziali: ai fini della determinazione della somma spettante al singolo, il contributo individuale verrà apprezzato in termini di "ore equivalenti", di imposta accertata e di imposta definita;

Procedure utilizzabili: base e sistemi di monitoraggio uffici locali);

- ✓ Controllo formale delle dichiarazioni e degli atti: n° di 36 ter e campione unico lavorati.

Procedure utilizzabili: Ternet, Campione Unico, monitoraggio lavorazioni da 3270, report e sistemi di monitoraggio uffici locali.

- ✓ Rimborsi: n° di rimborsi lavorati ponderati
 - Per "lavorazione" deve intendersi alternativamente: la convalida o il blocco per rigetto;
 - La ponderazione va fatta in base al valore capitale del rimborso: inferiore a € 25.000=0,80, compreso tra €25001 e 500.000=1, superiore a €500.000=1,5;

Procedure utilizzabili: linea 3270 – riforma della riscossione –o report uffici locali

- ✓ Riscossione: n° rateazioni, sospensioni o sgravi effettuati;

Procedure utilizzabili linea 3270– monitoraggio di Direzione o report uffici locali;

- ✓ Contenzioso seriale e complesso: n° ricorsi ponderati istruiti
 - La ponderazione va fatta in base al valore della lite: inferiore a €2.582=0,80, compreso tra €2.583 e 50.000=1, superiore a €50.000=1,2

Procedure utilizzabili: workflow e informazioni iter del contenzioso, report ufficio

- ✓ Servizi – Assistenza e informazione

- In via sperimentale per l'ufficio di Trento, dotato di eliminacode, la distribuzione all'interno della somma destinata a chi opera agli sportelli terrà conto del numero di contribuenti serviti

- ✓ Servizi – Erogazione servizi

- In via sperimentale per l'ufficio di Trento, dotato di eliminacode, la distribuzione all'interno della somma destinata a chi opera agli sportelli terrà conto del numero di contribuenti serviti.

Per gli uffici non dotati di eliminacode verranno utilizzati sistemi di monitoraggio oggettivi, trasparenti e condivisi.

Per quanto non previsto nelle seguenti linee guida si rinvia integralmente all'accordo nazionale per la ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività anno 2006.

I suddetti principi e criteri integrano l'accordo per la produttività 2005.

Trento, 4 ottobre 2007

Parte pubblica	Parte sindacale
----------------	-----------------

Antonino Gentile - firmato	CISL – Firmato
Luca Bianco – firmato	CONFSAL UNSA – Firmato
Vincenzo Possemato – firmato	FLP – Firmato
Maurizio Vecchi - firmato	UIL – Firmato