



Accordo per la distribuzione del fondo di sede e del premio di produttività per l'anno 2006 e stralcio fondo di sede 2007 per il personale degli Uffici Centrali

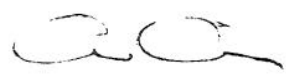
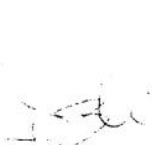
L'accordo nazionale sulla ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2006 per il personale non dirigente assegna alle Direzioni centrali le seguenti quote:

- 1) *Fondo di sede*: quota di € 1.400.000 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia (l'importo è al netto delle somme destinate a remunerare le attività istruttorie esterne collegate all'azione di prevenzione e contrasto all'evasione);
- 2) *Premio di produttività individuale*: quota di € 2.528.447,2 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia, riconosciuta in relazione al contributo fornito dal personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione.

1. Fondo di sede

Si conviene di ripartire l'importo di € 1.400.000 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia (€ 1.055.011,30 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia) nel seguente modo:

- a) importo destinato a remunerare l'attività degli addetti al servizio di assistenza telefonica presso il Centro operativo di Pescara, previsto al punto 4.2.1 dell'accordo nazionale del 28 giugno 2007 (€ 45.000);
- b) importo destinato a remunerare gli addetti alla postazione di assistenza al pubblico, in applicazione degli accordi del 5 ottobre 2000 e 6 novembre 2001 (compenso già distribuito) (€ 14.831);
- c) compenso spettante ai partecipanti al progetto di predisposizione della modulistica relativa alle dichiarazioni presentate nel 2006, secondo i criteri già previsti negli accordi relativi ai fondi incentivanti del 2001 e del 2002 (€ 25.000);
- d) remunerazione delle indennità previste, ai sensi dell'art. 85 CCNL, per remunerare reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, attraverso l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro e l'effettuazione di turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro; indennità riconosciute, per le finalità di cui all'art. 26, comma 1, CCNL in funzione retributiva delle tipologie di incarichi di direzione e coordinamento e di responsabilità professionale. Tali indennità sono riconosciute come previsto negli allegati C) e D) dell'accordo per la ripartizione del Fondo per l'anno 2005 (accordo 20 luglio 2006). *V. successivo punto 1.2;*
- e) quota residua destinata a remunerare il contributo collettivo al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia, la continuità della presenza in servizio e il merito e l'impegno professionale individuale *V. successivo punto 1.3;*



1.2. Remunerazione delle indennità

Tale quota è destinata alla retribuzione delle indennità previste dagli allegati C) e D) all'accordo per la ripartizione del Fondo per l'anno 2005 (accordo 20 luglio 2006) con i seguenti criteri:

- Indennità di turno (misura del 20% della quota oraria dello straordinario moltiplicata per 6). L'indennità spetta secondo i criteri previsti nell'allegato C) del suddetto accordo;
- Indennità per conduttori di automezzi (€ 3,50 al giorno).
- Indennità per i capi reparto che coordinano almeno 3 unità assegnate al 100 % nell'anno. (€ 4,00 al giorno)
- Indennità per i capi reparto che coordinano almeno 6 unità assegnate al 100 % nell'anno (€ 6,20 al giorno)
- Indennità di rappresentanza presso Commissioni Tributarie (€ 13,00 al giorno). L'indennità viene corrisposta per la partecipazione giornaliera alle udienze in Commissione Tributaria.
- Indennità di rappresentanza presso la Magistratura ordinaria e onoraria, in materia di controversie di lavoro (€ 26,00 al giorno). L'indennità è riconosciuta anche per l'attività di rappresentanza presso le sedi previste per il tentativo obbligatorio di conciliazione.
- Indennità di interpellato (€ 5,20 al giorno). L'indennità viene corrisposta ai funzionari indicati dai Responsabili degli Uffici della Direzione Centrale Normativa e Contenzioso quali assegnatari della relativa indennità prevista dall'accordo nazionale.
- Indennità di auditor (€ 5,20 al giorno). L'indennità viene corrisposta ai funzionari formalmente incaricati delle funzioni di auditor, anche in materia di sicurezza.
- Indennità per gli addetti all'attività di corrispondenza, di controllo e maneggio di valori bollati (€ 2,50 al giorno).
- Indennità per gestori di rete e responsabili della sicurezza (€ 4,60 al giorno). L'indennità è riconosciuta anche per l'attività degli addetti al SPT (v. clausole finali).

I dati relativi ai destinatari delle indennità sono forniti dai rispettivi capi ufficio. Le attività per le quali sono previste indennità giornaliere sono remunerate solo per l'effettiva giornata di funzione svolta. I compensi previsti per la remunerazione di tali indennità non sono cumulabili tra loro né sono cumulabili con compensi per attività progettuale, nella stessa giornata di funzione, ad eccezione dell'indennità di turno. I compensi previsti sono al netto dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e dell'Irap.

1.3 Quota residua

La parte del fondo di sede che residua a seguito dell'applicazione di quanto stabilito nei precedenti punti viene impiegata per premiare la continuità della presenza in servizio e il contributo collettivo al raggiungimento degli obiettivi conseguiti dai dirigenti degli Uffici centrali. In considerazione del notevole lasso di tempo intercorso tra l'anno in questione ed il presente accordo, considerati anche i processi di riorganizzazione intervenuti *medio tempore* in seno agli Uffici Centrali, si conviene di adottare un sistema semplificato di remunerazione delle prestazioni, rinviando all'anno 2007 l'adozione di una metodologia più coerente e rispondente alle previsioni dell'accordo nazionale.

Il premio viene attribuito al personale in funzione del contributo collettivo al raggiungimento degli obiettivi degli Uffici. Il premio viene corrisposto per ogni giornata di presenza effettiva.

2 Lavether

2. Fondo di produttività.

Per le finalità di cui al punto 3 dell'accordo del 28 giugno 2007, è stato assegnato agli Uffici Centrali l'importo di € 2.528.447,2 al lordo degli oneri a carico dell'Agenzia (€ 1.905.385,98 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia).

In sede di ripartizione del fondo, ai sensi del punto 3.2 dell'accordo del 28.6.2007, si è provveduto a classificare le attività svolte dalle singole Direzioni centrali e consuntivate con sistema OFA, assegnando ad ogni tipologia di attività uno specifico parametro di ponderazione (allegato 1 al presente accordo). Si è quindi provveduto a costituire un fondo per ogni Direzione centrale nel quale sono confluite le quote corrispondenti alle ore ponderate riconosciute a ciascuna Direzione. Il fondo così determinato è ripartito tra i dipendenti di ogni Direzione in funzione delle ore di presenza e delle Aree di appartenenza (con parametro 1,05 per la 1^a e la 2^a area e 1,2 per la 3^a area)

Si precisa che:

- l'erogazione del premio di produttività riguarderà anche il personale assente per congedo per maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro.
- dall'erogazione della produttività verranno esclusi coloro che nel corso dell'anno sono stati inizialmente comandati e poi, a seguito di dimissioni, sono transitati ad Equitalia (fino alla data di comando è comunque riconosciuto loro la quota di produttività in relazione alla presenza presso l'ufficio di organica appartenenza);

dal computo delle ore complessive individuali consuntivate saranno escluse le ore di docenza effettuate tra quelle consuntivate nell'attività di "formazione".

Le parti concordano sin d'ora di applicare i medesimi criteri anche per la ripartizione del Fondo di produttività 2007, che sarà tempestivamente liquidato ai lavoratori non appena saranno assegnate le risorse (v. clausole finali).

3. Criteri di impiego della quota residua del Fondo di sede del FPSRUP 2007.

La quota del fondo di sede 2007 che residuerà a seguito della remunerazione delle indennità, verrà impiegata per remunerare il livello qualitativo delle prestazioni individuali rese nel corso dell'anno con l'adozione di una metodologia volta a valorizzare la qualità delle prestazioni lavorative e l'assiduità della presenza in servizio. La remunerazione è legata alla condivisione della valutazione tra dipendente e capo ufficio. La metodologia in argomento viene introdotta in via sperimentale solo per il 2007. La quota premiante non potrà superare il 25% del residuo del fondo. Le valutazioni non potranno essere utilizzate per nessun'altra finalità.

La procedura è basata sui seguenti criteri:

1. la procedura riguarda il personale che nel 2007 ha prestato servizio per almeno quattro mesi presso gli uffici centrali; coloro che hanno un periodo di servizio inferiore a quattro mesi non rientrano nella presente procedura e percepiscono un premio quantificato con parametro base proporzionato all'effettiva presenza;
2. I valutatori sono i Dirigenti degli Uffici di appartenenza dei valutati. Nel caso si siano avvicendati più Dirigenti, il dipendente è valutato dal Dirigente che nel corso del 2007 lo ha diretto per il periodo di tempo più lungo o dal Dirigente immediatamente sovraordinato.
3. per l'autovalutazione deve essere utilizzata la scheda allegata al presente accordo (all. 2). Il dipendente compila e sottoscrive la scheda di valutazione nella parte di propria competenza. Il capo ufficio convoca il dipendente per il colloquio di condivisione. La scheda riporta anche la dichiarazione relativa alla condivisione o non condivisione della valutazione. In caso di non condivisione, il dirigente motiva il suo giudizio in forma scritta, adducendo evidenze d'ufficio;

9

4. le prestazioni professionali individuali sono valutate con un punteggio crescente da 6 a 10. La somma dei punteggi (valutazione finale) concorre a formare la graduatoria finale secondo le indicazioni del successivo punto 8;

5. eventuali schede di valutazione non condivise vengono trasmesse ad un Nucleo costituito presso ogni Direzione centrale formato da due componenti, uno dei quali indicato dalla RSU e l'altro indicato dal rispettivo Direttore Centrale. Il Nucleo decide sulle singole valutazioni non condivise entro 10 giorni dalla trasmissione della scheda. Nel caso in cui il Nucleo non si pronunci nel termine assegnato o non esprima una decisione concorde, il punteggio finale assegnato al dipendente è dato dalla somma del punteggio più basso per gli indicatori non condivisi più il punteggio definito concordemente per quelli condivisi;

6. chi rifiuta la procedura di valutazione entra in graduatoria con il punteggio delle presenze. Il dipendente assente dall'ufficio viene informato della procedura; se impossibilitato a presentarsi è comunque valutato dal Capo ufficio.

7. viene introdotto un meccanismo di riequilibrio automatico delle valutazioni condivise dallo stesso dirigente per evitare eccessivi appiattimenti verso l'alto o verso il basso delle valutazioni. Tale meccanismo sarà condiviso con la RSU in fase successiva al completamento della procedura di valutazione;

8. la graduatoria finale si forma nel seguente modo:

il punteggio derivante dalla scheda di valutazione (vedi prec. punto 4, fino ad un massimo di 30 punti) può essere aumentato fino a + 10 punti, in ragione dell'incidenza percentuale delle presenze in servizio (rapporto tra gg. lavorati/gg. lavorabili). Il personale con incidenza % dei gg. di presenza superiore alla media aritmetica dell'incidenza percentuale dei gg. di presenza di tutto il personale viene diviso in 10 fasce, che comprendono ognuna un decimo dei dipendenti: coloro che appartengono alla fascia superiore ottengono un punteggio aggiuntivo di 10 punti, coloro che appartengono alla fascia immediatamente inferiore ottengono 9 punti, quelli nella fascia ancora inferiore 8 punti e così via sino alla fascia immediatamente superiore alla media che ottiene un punteggio aggiuntivo di un punto. Al termine viene predisposta la graduatoria finale;

9. il 75% della predetta quota di Fondo viene distribuito a tutto il personale in parti uguali in funzione delle giornate di presenza. La parte rimanente viene divisa in tre quote uguali: la prima quota viene distribuita, sempre in funzione delle giornate di presenza, al personale che occupa l'8 % delle posizioni più alte in graduatoria; la seconda quota al personale che occupa il 15% delle posizioni successive; la terza quota viene distribuita al personale che occupa il 27% delle successive posizioni.

10. L'Amministrazione si impegna a fornire al personale tutte le istruzioni e le informazioni necessarie per compilare correttamente le schede previa consultazione con la RSU. Si impegna, inoltre, ad avviare la procedura ed a concluderla entro il 31.12.2008.

4. Clausole finali.

Con esclusione di quanto stabilito nel precedente punto 3, l'accordo ha validità per la distribuzione del FPSRUP 2006. Le parti concordano di applicare gli stessi criteri anche per il 2007 nei limiti in cui risulterà compatibile con l'accordo nazionale.

L'Amministrazione si impegna a consegnare ai rappresentanti RSU copia del prospetto di liquidazione del fondo (analitico e con l'indicazione dei giorni di presenza e la ripartizione delle indennità) prima di inviarlo in pagamento. I rappresentanti potranno controllarlo segnalando eventuali errori o dimenticanze entro 5 giorni.

Considerata l'assenza di specifici accordi relativi alla ripartizione dei turni, la RSU, le OO.SS. e l'Amministrazione si impegnano ad avviare idonea contrattazione, ai sensi dell'art. 34, comma 2, lett. a CCNL in materia di orario di lavoro presso gli uffici centrali entro il 30 settembre 2008, anche al fine di definire i criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su

} (handwritten bracket)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

la vether

[Handwritten signature]

turni e stabilire quali siano i servizi da organizzare su turni, comprese le segreterie dei Direttori centrali, quantificare le postazioni, secondo quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali.

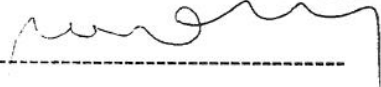
L'Amministrazione, inoltre, si impegna ad avviare idoneo confronto in materia di retribuzione di lavoro straordinario e definizione dei carichi di lavoro.

L'Amministrazione si impegna a dare indicazioni agli uffici al fine di adottare la maggiore trasparenza possibile sui criteri di valutazione e sugli esiti della procedura.

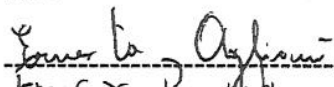
L'Amministrazione inoltre si impegna, per il 2007, a cercare soluzioni alternative per la remunerazione dei gestori di rete e dei responsabili locali della sicurezza e addetti SPT.

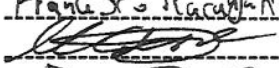
Roma, 17 luglio 2008

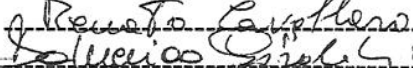
AGENZIA DELLE ENTRATE





RSU



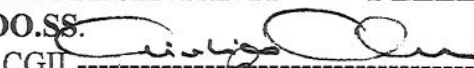
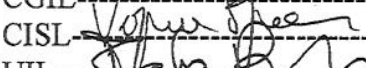
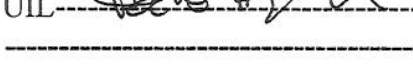








RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.


CGIL-----

CISL-----

UIL-----

ALLEGATO 1

attività consuntivate nel 2006	parametro
309300 - Verifiche	1,2
101F00 - Pianificazione e budgeting	
102F00 - Indirizzo e coordinamento	
1P2200 - Sistemi di pianificazione e controllo	
204100 - Trattazione delle istanze di interpello ed interpretazione della norma tributaria	
205F00 - Gestione atti e dichiarazioni	
206F00 - Rimborsi	
2P5100 - Predisposizione dei modelli di dichiarazione fiscali e contributive	
2P5200 - Acquisizione telematica di atti e dichiarazioni	
2P5300 - Trattamento e liquidazione delle dichiarazioni	
2P6200 - Sistemi per il trattamento delle istanze di interpello	
2P7100 - Evoluzione dei sistemi e delle procedure finalizzate all'erogazione dei rimborsi	1,1
308100 - Attività di analisi e ricerca	
308200 - Funzioni strumentali all'attività di controllo fiscale	
310F00 - Contenzioso	
311F00 - Riscossione mediante ruolo	
3P4100 - Studi di settore	
3P4200 - Strumenti di ausilio alle attività di accertamento	
3P4300 - Strumenti di ausilio alle attività di intelligence	
3P4500 - Evoluzione dei sistemi e delle procedure per la riscossione coattiva	
3P4600 - Strumenti di monitoraggio e di supporto ai processi decisionali	
3P4800 - Strumenti per il contenzioso tributario	
103100 - Audit e sicurezza	
103200 - Controllo della gestione	
1P1500 - Sistemi per la gestione del rischio aziendale	
1P2400 - Introduzione dei sistemi di qualità	
1P2500 - Sistema di audit interno	
1P2600 - Sviluppo del modello manageriale	
1P3100 - Governo dei contratti informatici	
1P3400 - Pianificazione e controllo informatico	
204200 - Informazione e comunicazione	
204300 - Erogazione servizi	
207100 - Servizi per Enti pubblici e di mercato	
2P6100 - Evoluzione dei servizi di assistenza	
309100 - Controllo formale delle dichiarazioni e degli atti	
309200 - Accessi brevi	
309400 - Controlli sostanziali	
3P4400 - Soggetti di grandi dimensioni	
3P4900 - Analisi statistiche sulla "tax complianc"	
3P7200 - Rapporti di convenzione e concessione	1,05
3P7400 - Sistema di audit esterno	
413F00 - Risorse economiche e contabilità	
414100 - Gestione del personale	
414200 - Formazione	
4P1100 - Acquisizione e ristrutturazione immobili	
4P1200 - Razionalizzazione infrastrutture centrali	
4P1300 - Razionalizzazione infrastrutture periferiche	
4P1400 - Sistema archivistico nazionale	
4P2100 - Sistema gestionale integrato	
4P2300 - Sistemi per la gestione del personale	
4P3200 - Qualità dei dati e archivio anagrafico	
4P3300 - Evoluzione infrastrutture e servizi ICT	
4P3600 - Potenziamento infrastrutture e servizi ICT	
4P3700 - Qualità informatica	
4P3800 - E-government e cooperazione informatica	
4P6300 - Evoluzione del sistema di comunicazione interna	
4P6400 - Evoluzione dei sistemi e delle iniziative per il potenziamento delle relazioni esterne	
415F00 - Servizi generali	0,8



Lavallera

SCHEDA DI VALUTAZIONE – INDICATORI

IMPEGNO PROFESSIONALE

Capacità di impiegare efficacemente il tempo e le altre risorse disponibili, per eseguire con accuratezza e costante impegno i compiti assegnati, raggiungendo i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Orientamento a ricercare risposte più adatte alle varie situazioni lavorative che si presentano, definendo o proponendo valide soluzioni

- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

SVILUPPO PROFESSIONALE

Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare la propria professionalità.

- 6
- 7
- 8
- 9
- 10



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Uilpa Agenzia Entrate
Coordinamento Provinciale di Roma

Oggetto: ~~NOTA VERBALE~~ ALL'ACCORDO

La scrivente O.S. ritiene che il presente accordo, in relazione al residuo del Fondo di Sede per il 2006, non soddisfi pienamente le proposte della scrivente né i principi già consolidati nei precedenti accordi F.P.S. 2004/2005 e dell'accordo nazionale per il 2006.

Raccogliendo pertanto la presente richiesta dei lavoratori degli Uffici Centrali, la stessa sottoscrive il presente accordo nella piena consapevolezza della esigenza di rendere immediatamente esigibili le somme stanziare per l'anno 2006.

UILPA AGENZIA DELLE ENTRATE
SEGRETERIA PROVINCIALE DI ROMA
IL SEGRETARIO PROVINCIALE

Fabio Galati