



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

ATTO DI INDIRIZZO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELLE AGENZIE FISCALI RELATIVO AL SECONDO BIENNIO ECONOMICO 2008-2009.

Ai fini della tornata contrattuale relativa al personale dei comparti e delle aree di contrattazione relativa al biennio economico 2008-2009, l'ARAN, ai sensi degli artt. 41, comma 1 e 47, comma 1, del d.lgs n. 165 del 2001, per il personale non dirigenziale delle Agenzie fiscali, dovrà attenersi ai seguenti indirizzi in materia di benefici economici e di produttività ed incentivazione.

1. Benefici economici relativi al biennio 2008-2009 - Quadro di riferimento macroeconomico e vincoli per la contrattazione.

Con l'approvazione del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e la presentazione del disegno di legge finanziaria per l'anno 2008 si è reso possibile l'avvio delle trattative del biennio economico 2008-2009.

In particolare, la prevista integrazione delle risorse finanziarie per l'anno 2009 consente di riconoscere, a decorrere dal medesimo anno, benefici di regime nella misura complessiva del 3,2% comprensivo degli incrementi delle componenti accessorie, da corrispondere in ogni caso in relazione alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa.

Nella effettiva attribuzione dei benefici economici occorrerà rispettare i vincoli finanziari derivanti dalle risorse disponibili. Considerato il disegno di legge finanziaria per l'anno 2009, la trattativa potrà svilupparsi sulla base dello scenario finanziario in corso di costruzione, fermo restando che il contratto potrà essere perfezionato solo dopo l'entrata in vigore della medesima legge.

In particolare, potranno essere riconosciuti i seguenti incrementi retributivi complessivi:

- 0,4 % per l'anno 2008, corrispondente alle risorse stanziare per l'indennità di vacanza contrattuale dalla legge finanziaria per l'anno 2008;
- 3,2 % a decorrere dall'anno 2009, corrispondente alla somma dei tassi di inflazione programmata del biennio. Tale incremento assorbe quello previsto per l'indennità di vacanza contrattuale 2008-2009.

Inoltre l'ARAN, in relazione a quanto previsto dal disegno di legge finanziaria per l'anno 2009 circa l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale con riferimento al tasso di inflazione



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

programmato per l'anno 2010, come indicato nei documenti di finanza pubblica (pari all'1,5%), allegnerà al contratto del biennio economico 2008-2009 una tavola con gli incrementi degli stipendi tabellari, da riconoscersi per tredici mensilità, a titolo di indennità di vacanza contrattuale, per il biennio 2010-2011, nelle misure previste dall'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993, pari cioè al 30% del predetto tasso dal 1° aprile 2010 e al 50% del medesimo tasso dal 1° luglio 2010.

Infine l'ARAN - a tutela delle esigenze complessive di finanza pubblica - provvederà a corredare le ipotesi di accordo con le specifiche clausole di salvaguardia previste dall'art.48, comma 3, del d.lgs n. 165 del 2001 ed allegnerà alla relazione tecnica un prospetto recante il numero dei dipendenti in servizio e l'incremento medio delle retribuzioni lorde unitarie per ciascun anno di validità del contratto.

Infine si rammenta che, ai sensi della vigente legislazione che:

- i contratti collettivi dovranno essere corredati da appositi prospetti contenenti l'individuazione del personale interessato, i costi unitari e gli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa, diretta ed indiretta, per l'intero periodo di validità contrattuale ivi compresa quella rimessa al livello decentrato di contrattazione;
- i contratti collettivi non possono, in ogni caso, comportare, direttamente o indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti rispetto a quanto previsto nei documenti di finanza pubblica;
- non possono essere previsti oneri aggiuntivi, diretti o indiretti, oltre il periodo di validità dei contratti.

2. Politiche per la produttività ed incentivazione del merito individuale e collettivo.

Il contratto dovrà garantire la correlazione degli incrementi retributivi al perseguimento della massima efficienza, attraverso la valorizzazione del personale e l'incentivazione della retribuzione legata alla qualità della prestazione ed al risultato, anche in funzione dei diversi servizi da erogare agli utenti nell'ottica di un continuo miglioramento del livello di servizio della pubblica Amministrazione nei confronti dei cittadini e delle imprese.

In tale prospettiva il contratto dovrà prevedere che la contrattazione integrativa definisca criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche a carattere orizzontale.

Si rammentano al riguardo le disposizioni di cui all'art. 67 del decreto legge n. 112 del 2008, relative alle sanzioni per le amministrazioni che non rispettino i criteri sopraelencati, non solo ai fini della responsabilità amministrativa per danno erariale, ma anche con riferimento alle penalizzazioni



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

previste in relazione al finanziamento del fondo (sterilizzazione o cristallizzazione con divieto di procedere al suo adeguamento).

Al riguardo si ricorda nuovamente la necessità per le amministrazioni pubbliche:

- a) che venga costituito un apparato trasparente ed equo di valutazione delle performance dell'amministrazione, con superamento del sistema che fa perno su "valutazioni" fortemente formali, cui non corrisponde, nella generalità dei casi, una verifica in concreto delle competenze e, nel caso degli sviluppi professionali, dell'effettivo livello di responsabilità ricoperto nell'ambito dell'organizzazione di appartenenza;
- b) che, in tale prospettiva, le amministrazioni predispongano, con periodicità annuale, un sistema di indicatori di produttività e di misuratori della qualità del rendimento del personale, correlato al rendimento individuale ed al risultato conseguito dalla struttura, anche ai fini della rilevazione della corrispondenza dei servizi e dei prodotti resi ad standard oggettivi;
- c) che, quindi, la contrattazione nazionale definisca i principi cardine sui quali effettuare la valutazione della prestazione lavorativa, in modo da escludere che la contrattazione di secondo livello possa individuare meccanismi che consentano un'erogazione a pioggia degli incentivi economici e che l'attribuzione dei compensi a titolo di incentivo sia strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi;
- d) che l'erogazione delle risorse finanziarie del fondo destinate alla remunerazione della produttività avvenga solo all'esito positivo della valutazione della qualità della prestazione lavorativa, resa da parte dell'amministrazione in base al sistema di valutazione a tal fine adottato;
- e) che la valutazione delle prestazioni, individuali e collettive, venga estesa a tutto il personale dipendente.

Inoltre, quali criteri inderogabili cui deve attenersi la contrattazione collettiva in tema di produttività, si indicano i seguenti:

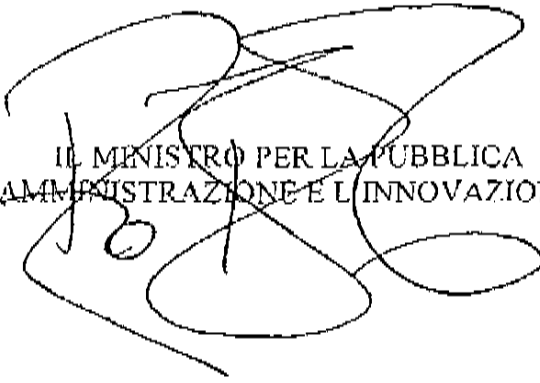
- o definizione di progetti programmi, collegati a standard di rendimento con criteri obiettivi di misurazione del raggiungimento degli obiettivi dati ovvero predisposizione dei progetti/programmi di produttività alla verifica delle effettive necessità operative dell'amministrazione;
- o predisposizione di criteri selettivi ed incentivanti per l'erogazione dell'incentivo, che dovrà interessare una percentuale predeterminata del personale interessato;
- o previsione di una produttività individuale e collettiva (apporto partecipativo del singolo dipendente e del gruppo);
- o divieto di ulteriore stabilizzazione di quote del fondo per i trattamenti accessori al fine dell'erogazione di componenti retributive fisse e continuative, ovvero generalizzate o automatiche;

*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

- o soppressione dei residui trattamenti economici settoriali, comunque denominati, nonché delle residue componenti retributive di "status" o di profilo, con riconoscimento, esclusivamente, di indennità collegate all'effettivo svolgimento di attività obiettivamente disagiate ovvero dannose per la salute o pericolose per l'incolumità personale;
- o costituzione di ulteriori sedi e momenti di misurazione delle performance e del conseguimento degli obiettivi, anche sperimentali, con la partecipazione delle Amministrazioni, delle Organizzazioni Sindacali e degli utenti;
- o nei casi in cui la misurazione degli obiettivi risulti di difficile attuazione, ricorso a criteri soggettivi, ancorché esplicitamente motivati, sotto la responsabilità dei dirigenti responsabili, per l'erogazione retributiva legata al risultato.

Il contratto potrà destinare, nei limiti e con le modalità previste dall'articolo 2, commi 33 e 34, del disegno di legge finanziaria per l'anno 2009, al personale, direttamente e proficuamente coinvolto nei processi di ristrutturazione e razionalizzazione, parte delle economie aggiuntive conseguite con risparmi sui costi di funzionamento ed individuare specifici e ulteriori criteri premiali per il personale coinvolto in progetti innovativi che ampliano i servizi al pubblico, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.



IL MINISTRO PER LA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE