

All'Agenzia delle Entrate

Divisione Risorse Umane

**Direzione Centrale Risorse Umane Relazioni
Sindacali**

Oggetto: Richiesta dati di valutazione della performance individuale per applicazione criteri di distribuzione del premio FRD 2025

La scrivente Organizzazione Sindacale USB – Unione Sindacale di Base, Settore Agenzie Fiscali, in riferimento all'incontro presso la DC RU, avente ad oggetto l'avvio della trattativa per la prosecuzione dell'accordo integrativo stralcio sui criteri di distribuzione del premio collegato alla performance individuale del personale delle aree funzionali, chiede formalmente di ricevere i dati della valutazione a livello di struttura e una diversa distribuzione dell'FRD.

Come illustrato dalla Direttrice Centrale Risorse Umane, l'impianto di distribuzione del Fondo per le Risorse Decentrate 2025 rimane invariato per quanto concerne la quota relativa alla performance organizzativa e quella del fondo di sede. Le modifiche oggetto di discussione riguardano esclusivamente la performance individuale, che sarà ripartita tra i dipendenti secondo il sistema attualmente in uso aggiungendo tre nuovi coefficienti.

Questo nuovo sistema prevede l'introduzione di un coefficiente aggiuntivo legato ai livelli di valutazione, articolato in tre fasce (base, intermedio, alto), con parametri ravvicinati e un incremento per chi ricopre ruoli di coordinamento (posizione organizzativa contrattuale). Nella proposta dell'Amministrazione la maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito in ogni struttura non sarà attribuita a tutto il personale che nella media del triennio ha ottenuto un risultato di eccellente ma solo ad un massimo del 5% per ciascuna struttura.

Al fine di consentire una valutazione trasparente e coerente con i criteri proposti, si richiede di conoscere, per ciascuna struttura (Direzioni Provinciali, Uffici Provinciali del Territorio, SAM, COP, Direzioni Regionali, Uffici delle Direzioni Centrali, ecc.) la distribuzione delle valutazioni individuali in base ai punteggi della matrice (3.3, 3.2, 2.3, 2.1, 2.2, 1.2, 1.1, 0) e non semplicemente le valutazioni (*eccellente, più che adeguato, adeguato, parzialmente adeguato, non ancora adeguato*) per ogni anno di valutazione (2022- 2023 – 2024 – per il 2024 vanno bene anche i dati non ancora consolidati).

Tali informazioni risultano indispensabili per comprendere l'impatto della proposta e per garantire una corretta applicazione dei criteri di distribuzione del premio individuale, nel rispetto dell'art. 78 del CCNL FC 2016/2018.

Si ribadisce inoltre la necessità, già illustrata al tavolo di trattativa di suddividere la performance individuale in performance d'ufficio, eliminando la differenziazione in base al lavoro svolto (parametri da 1, 3 a 1,7) e performance individuale a cui applicare quanto previsto dall'art.78 del CCNL FC 2016/2018.

In attesa di riscontro, si porgono distinti saluti.

p. USB PI Agenzie Fiscali

Paolo Campioni

