

Relazione illustrativa dell'accordo sulla ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2013

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'accordo

Data di sottoscrizione	18 dicembre 2015: sottoscrizione definitiva dell'accordo;
Periodo temporale di vigenza	anno 2013
Composizione della delegazione trattante	- per la parte pubblica: Il Direttore Centrale del Personale dell'Agenzia; - per le organizzazioni sindacali: CGIL FP, CISL FPS, UIL PA, CONFSAL SALFI, RdB PI, FLP. Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: CGIL FP, CISL FPS, CONFSAL SALFI.
Soggetti destinatari	personale delle aree professionali
Materie trattate dal contratto	criteri di ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività dell'anno 2013
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	L'ipotesi di accordo è stata trasmessa in data 22 ottobre 2015 al Collegio dei Revisori dei conti per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001. Ai fini dell'attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria, il Collegio dei Revisori dei conti ha verificato che:- l'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 24 settembre 2014, n. 157 ha disposto che l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale dell'Agenzia delle Entrate è rinviata all'attuazione dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141. Il predetto articolo 1, comma 7, prevede che, nelle more dei rinnovi contrattuali, "i sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale adottati dalle agenzie fiscali e i criteri selettivi da esse stabiliti per l'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance del personale dipendente sono verificati nel quadro delle convenzioni di cui al comma 1"; - l'Agenzia delle Entrate ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. - Il Collegio dei Revisori dei conti, nella riunione del 22 ottobre 2015 ha certificato la relazione tecnico finanziaria e la presente relazione illustrativa, sia sugli aspetti di carattere economico-finanziario, che sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti.

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato dell'accordo

Premessa

In attuazione di quanto previsto dal decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135, l'Agenzia del Territorio è stata incorporata, con decorrenza dal 1° dicembre 2012, nell'Agenzia delle Entrate. Al fine di consentire, a partire dall'anno 2013, la unificazione dei Fondi per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'Agenzia delle Entrate e della ex Agenzia del Territorio in un unico Fondo, già con la costituzione dei Fondi per l'anno 2012 si era proceduto ad allineare le rispettive modalità di costituzione dei Fondi.

Con atto del Direttore Centrale del Personale prot. n. 76592 del 5 giugno 2015 si è proceduto alla costituzione provvisoria del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2013, limitatamente alle sole risorse aventi carattere di certezza e stabilità, ai fini della certificazione della ipotesi di accordo relativa alla procedura selettiva di sviluppo economico all'interno delle aree sottoscritte il 3 agosto 2015. Con atto del Direttore Centrale del Personale prot. n. 118392 del 17 settembre 2015 si è proceduto alla costituzione definitiva del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2013.

In sede di certificazione della compatibilità economico finanziaria e del rispetto dei vincoli e limiti di competenza imposti dalle norme di legge e dalla contrattazione nazionale dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 17 settembre 2015, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica congiuntamente al Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 66156 del 30 novembre 2015 ha dato corso all'ipotesi di accordo con alcune condizioni.

Con atto del Direttore Centrale del Personale prot. n. 161929 del 18 dicembre 2015 si è proceduto alla rideterminazione della costituzione definitiva del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2013 in osservanza di quanto indicato nella succitata nota n. 66156 del 30 novembre 2015.

Ogni volta che nella presente relazione illustrativa si fa riferimento al Fondo per l'anno 2013 ovvero ai Fondi degli anni precedenti, si intende far riferimento ai Fondi dell'Agenzia delle Entrate e della ex Agenzia del Territorio unificati.

L'accordo in esame riproduce gli accordi in materia di criteri di ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività dell'anno 2012 sia per l'area Entrate che ex Territorio, sottoscritti definitivamente il 7 novembre 2014, a seguito della certificazione della compatibilità economico finanziaria con i vincoli di bilancio, nonché del rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e alle competenze del contratto integrativo con nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 59770 del 24 ottobre 2014.

In relazione alle innovazioni introdotte dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che pone al primo punto delle finalità e dei principi generali la misurazione e la valutazione della performance delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, occorre innanzitutto evidenziare che la misurazione degli obiettivi e la valutazione della performance organizzativa nel suo complesso sono elementi costitutivi del rapporto tra Ministero dell'Economia e delle Finanze e Agenzia delle Entrate, regolato, a seguito della riforma recata dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, dalle convenzioni previste dall'articolo 59. Va ricordato che nelle convenzioni vengono fissati i servizi dovuti e gli obiettivi da raggiungere, le direttive generali sui criteri della gestione ed i vincoli da rispettare; le strategie per il miglioramento; le risorse disponibili; gli indicatori ed i parametri in base ai quali misurare l'andamento della gestione, nonché le modalità di verifica dei risultati di gestione.

Tanto premesso, si illustra di seguito, punto per punto, l'accordo in esame.

Punto 1.

Le risorse del Fondo per l'anno 2013 disponibili per la contrattazione ammontano complessivamente a € 169.635.026,00 lordo dipendente e sono ripartite tra le finalità elencate nei seguenti punti.

Punto 2.

Come per l'anno 2012, una quota rilevante del trattamento accessorio disponibile per la contrattazione, pari a € 84.640.707, è stata destinata al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* individuale.

Nel merito delle modalità di utilizzo della quota del fondo destinata a premiare la performance individuale si illustra quanto segue.

Per considerare adeguatamente le *performance* più direttamente connesse alle attività degli uffici, le quote di risorse, pari a € 51.469.423 per l'area Entrate e € 18.988.578 per l'area Territorio, vengono distribuite secondo i criteri di seguito esposti.

2.1. La quota di risorse relativa all'area Entrate, pari a € 51.469.423, viene ripartita tra gli Uffici nazionali e le strutture regionali e provinciali dell'area Entrate in relazione ai risultati conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi; il raggiungimento degli obiettivi viene misurato sulla base di due indici, l'indice di conseguimento dell'obiettivo monetario e l'indice di efficacia/efficienza.

Tenuto conto dell'esigenza di avere un parametro di valutazione oggettivo e direttamente collegato agli obiettivi istituzionali dell'Agenzia, il primo indice è da diversi anni commisurato alle somme rimosse ed ai rimborsi non concessi nel 2013 a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione svolta dagli uffici dell'Agenzia.

Tale indice viene determinato partendo dal rapporto tra le somme rimosse e dai rimborsi non concessi da ciascuna Regione (obiettivo monetario regionale) rispetto alle somme complessivamente rimosse e ai rimborsi non concessi dall'Agenzia delle Entrate.

Il secondo indice è dato dal rapporto tra la percentuale di conseguimento dell'obiettivo di produttività ponderato dei controlli fiscali (rapporto tra prodotti consuntivati e programmati) e la percentuale di impiego delle risorse umane (rapporto tra ore consuntivate e ore programmate).

La somma da assegnare a ciascuna Regione corrisponde, per il 75%, all'indice di riscossione (quota A) e per il 25% all'indice di efficacia ed efficienza (quota B).

Il 75% della quota A e l'intera quota B si ripartiscono tra gli uffici della Regione in proporzione alle risorse umane da ciascuna consuntivate.

Allo scopo di valorizzare l'apporto differenziato dei singoli uffici al conseguimento dell'obiettivo monetario regionale, una somma pari al 25% della quota A è ripartita tra essi in proporzione alla media di due rapporti percentuali: l'indice di riscossione dell'ufficio (rapporto tra la riscossione conseguita da ciascun ufficio e la riscossione complessiva a livello regionale) e il rapporto tra le risorse umane consuntivate dallo stesso ufficio e quelle complessivamente consuntivate a livello regionale.

Una volta così determinata la quota spettante al singolo ufficio in relazione ai risultati conseguiti, il premio viene attribuito sulla base della valutazione del contributo individuale recato al raggiungimento dei risultati dell'ufficio. A tal fine, il premio individuale spettante viene determinato in considerazione del diverso contenuto professionale del lavoro svolto dal personale nei vari processi lavorativi degli uffici, anche sotto il profilo del livello di apporto specialistico e di polivalenza funzionale. L'apprezzamento del contributo professionale avviene mediante l'attribuzione di un parametro numerico per ciascuna tipologia di attività nelle tre diverse aree strategiche: prevenzione e contrasto all'evasione, servizi resi al contribuente e alla collettività e attività di governo e di supporto, nelle tre diverse tipologie di "uffici": Uffici centrali, Direzioni regionali e Direzioni provinciali.

2.2 La quota di risorse relativa all'area Territorio, pari a € 18.988.578, viene assegnata agli Uffici regionali e provinciali dell'area Territorio, secondo i seguenti criteri:

- soglie di obiettivo a ciascun Ufficio preventivamente assegnate nel processo di budget, in base alla propria capacità produttiva;
- qualità del servizio offerto all'utenza professionale e privata misurata con i sistemi di rilevazione adottati dall'Agenzia del territorio;
- relazione tra risultati ottenuti e impiego delle risorse umane disponibili.

Pertanto gli indicatori che vengono considerati sono:

- a) indicatore del punteggio sintetico di risultato: PSR;
- b) indicatore del barometro della qualità del servizio: Barometro;
- c) indicatore sintetico di produttività: ISP.

- Pertanto, il 60% della quota viene attribuito sulla base del contributo apportato dai singoli Uffici al raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Convenzione, sulla base di una scala indicizzata in relazione alla percentuale di conseguimento del risultato secondo il Punteggio Sintetico di Risultato.

Tale Punteggio Sintetico di Risultato è la sommatoria dei singoli indicatori di risultato rispetto al risultato massimo conseguibile da ciascun Ufficio in base alla propria potenzialità.

Il meccanismo di calcolo del PSR adottato per il 2013, analogo a quello utilizzato negli anni precedenti, è derivato dal calcolo del punteggio per il conseguimento degli obiettivi incentivati in Convenzione, così definito: *“sulla base dei livelli di conseguimento degli obiettivi è calcolato il punteggio sintetico di risultato come somma dei valori dei singoli indicatori di risultato (risultato conseguito/risultato atteso) se superiore alla soglia minima e non superiore alla soglia massima moltiplicato per il peso prefissato per il singolo risultato”*.

Per il PSR 2013 vengono considerati tutti gli **“indicatori di risultato”** presenti nella Convenzione, ad eccezione del Barometro della Qualità del Servizio (per il quale è previsto un apposito indicatore) e dell'Indice di deflusso degli Audit di Processo (attività di competenza della Direzione centrale Audit).

L'elenco degli indicatori utilizzati nella definizione del PSR è riportato in Tabella 1.

Il valore del PSR si ottiene mediante la somma pesata dei punteggi dei singoli indicatori di risultato. Come **“fattore di pesatura”** si assume il valore del punteggio attribuito allo specifico obiettivo nella Convenzione.

Questo corrisponde ad un punteggio totale di riferimento per l'Agenzia di 120.

Per ogni obiettivo si calcola il contributo del singolo Ufficio come quota del volume di produzione rispetto al totale nazionale riferito a un **“parametro di ripartizione”** specifico per ogni indicatore di risultato.

Il valore di budget per ciascun indicatore di risultato di ogni singolo Ufficio e dei relativi parametri di ripartizione è stato definito e validato nel processo di budget tecnico fisico 2013, in relazione alle specifiche istruzioni.

Per ciascun Ufficio è quindi possibile calcolare il **punteggio di budget** relativo a ogni indicatore di risultato, come valore del Fattore di Pesatura moltiplicato per il rapporto tra il valore del parametro di ripartizione del singolo Ufficio ed il valore totale riferito all'Agenzia (incidenza); tali valori sono individuati nel budget tecnico-fisico.

Sommando il peso ottenuto per ciascuno degli indicatori si ottiene il punteggio sintetico di budget che l'ufficio X doveva conseguire.

Il livello di conseguimento relativo ad ogni indicatore di risultato è calcolato in base al rapporto (espresso in percentuale) tra il valore ottenuto a consuntivo e il valore di budget dell'indicatore/prodotto considerato.

Il valore percentuale di conseguimento così ottenuto va **limitato** da una soglia minima e massima e successivamente moltiplicato per il punteggio di budget ottenendo, in tal modo, il **punteggio spettante a consuntivo**.

La **soglia minima** è definita come il 90% della soglia minima indicata in Convenzione, per riconoscere comunque lo sforzo degli Uffici che, pur non raggiungendo un risultato direttamente utile ai fini della Convenzione, forniscono comunque un apprezzabile contributo a tale risultato.

Discorso a parte per l'attività di attribuzione della rendita presunta per la quale la soglia minima definita nell'assegnazione degli obiettivi è stata 85%. Pertanto il valore soglia di Convenzione, 75%, non deve essere considerato.

La riduzione del 90%, pertanto, va fatta sul valore di 85%.

Se il livello di conseguimento del risultato è inferiore alla soglia minima il punteggio ottenuto, limitatamente allo specifico obiettivo, è nullo.

La **soglia massima** è definita uguale a quella indicata in Convenzione. Al di sopra di tale soglia viene comunque attribuito il punteggio corrispondente alla soglia massima.

Sommando i punteggi a consuntivo relativi ad ogni indicatore di risultato si ottiene il **PSR conseguito**.

Moltiplicando, per ogni indicatore di risultato, il valore del punteggio a budget per la soglia massima prevista si ottiene il **punteggio massimo conseguibile**. La somma dei punteggi massimi conseguibili costituisce il **PSR massimo conseguibile**, che risulta diverso per ciascun Ufficio, in relazione alla composizione del budget per ciascun Ufficio.

Tale valore costituisce il fattore di **normalizzazione** utilizzato per garantire una uguale possibilità a ciascun Ufficio di raggiungere il risultato massimo rispetto al quale viene definito il posizionamento relativo degli Uffici.

Pertanto il PSR a consuntivo è rapportato al PSR massimo conseguibile, ottenendo l'**indicatore del PSR conseguito**.

Tabella 1 – PSR – Composizione degli indicatori – peso – soglie

Area Strategica	INDICATORI	Fattore di pesatura	MIN ¹	MAX
Servizi ai contribuenti e gestione tributi	N. tipi mappali e tipi frazionamento controllati in sopralluogo	12	85,5%	115%
	N. domande di voltura presentate allo sportello registrate / N. domande di voltura accettate allo sportello	8	85,5%	105%
	N. di istanze di rettifica del catasto terreni evase / N. di istanze di rettifica del catasto terreni accettate	10	85,5%	105%
	N. di giorni in cui la repertoriazione delle formalità è eseguita nella medesima giornata di presentazione / N. complessivo di giorni di repertoriazione	9	81,0%	110%
	N. di certificati ipotecari predisposti / N. di certificati ipotecari richiesti	9	81,0%	110%
	N. domande di annotazione lavorate / N. domande di annotazione depositate	10	81,0%	105%
	N. di schede di rilevazione per canoni di locazione	8	81,0%	110%
Interventi volti a garantire l'equità fiscale	Completamento della trattazione delle U.I. (particelle) ai fini della rendita presunta (incluse nel calcolo le U.I. non visualizzabili)	10	85,5%	100%
	N. verifiche concluse su immobili in corso di costruzione o di definizione (categorie F3/F4)	9	76,5%	120%
	N. classamenti delle U.I.U. verificati nel merito	12	85,5%	115%
	N. di controlli in sopralluogo sulle U.I.U. presentate con DOCFA	12	85,5%	115%
	N. di servizi estimativi forniti agli uffici delle entrate / N. di servizi estimativi richiesti dagli uffici delle entrate nell'anno	9	85,5%	105%
	Totale punteggio "PSR"	118		

- Una ulteriore percentuale pari al 15% viene assegnata come per l'anno precedente (FPSRUP Anno 2012) in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo relativo al "barometro della qualità", un indicatore sintetico della qualità erogata, basato sulla combinazione degli indicatori di processo indicati nella tabella seguente:

¹ Il valore della soglia minima è ottenuto come prodotto della soglia minima prevista in convenzione per il suddetto 90%

Tempi di rilascio degli estratti di mappa digitali
% atti PREGEO approvati in front office (inclusi i telematici)
Tempi di registrazione del DOCFA telematico
Tempi di registrazione voltare
% istanze di rettifica terreni e fabbricati evase entro 20 gg
Tempi di liquidazione delle domande di annotazione (fino alla operazione di "conferma")

Il conseguimento o meno del valore atteso, per ciascuno degli indicatori definiti, determina una situazione binaria "SI" o "NO"; pertanto il valore dell'indicatore sintetico, nel mese, è ottenuto come media aritmetica dei singoli indicatori; nell'intero anno è calcolato come la media aritmetica dei singoli mesi presi in considerazione.

Per la modalità con cui è costruito l'indicatore sintetico non è quindi possibile recuperare nei mesi successivi un eventuale ritardo nel conseguimento dei singoli indicatori.

Stabilita la modalità di calcolo del valore dell'indicatore sintetico, il conseguimento dell'obiettivo si misura semplicemente come rapporto di conseguimento tra consuntivo e budget.

In modo analogo a quanto considerato per i singoli indicatori del PSR si considera una soglia minima e una soglia massima: la soglia minima, al di sotto della quale non viene attribuito alcun punteggio, è pari al 90% di quella prevista in convenzione, pari cioè a 81% e la soglia massima, al disopra della quale viene comunque assegnato il valore massimo è pari al valore previsto in convenzione, cioè il 110%.

- Il restante 25% sulla base dell'Indicatore Sintetico di produttività: questo indicatore fornisce una misura globale della produttività realizzata dall'Ufficio mettendo in relazione tutta la produzione realizzata, valorizzata in ore sulla base di valori medi nazionali di produttività, con l'insieme delle ore spese dalla struttura, incluse le attività indirette; il rapporto tra la produzione valorizzata e le ore impiegate dall'Ufficio rappresenta la produttività complessiva realizzata dall'Ufficio. Per un più agevole confronto tra le produttività realizzate dagli Uffici questo valore viene normalizzato rispetto a quello dell'Ufficio che ha realizzato la produttività più elevata, considerata quindi pari a 100. Il premio viene corrisposto in misura progressiva a partire dalla soglia minima per ciascuna graduatoria agli Uffici che abbiano conseguito una percentuale superiore al 70% dell'obiettivo per il primo criterio, al 70% per il secondo e al 45% per il terzo. Tale modalità di distribuzione determina una accentuata differenziazione dei compensi percepiti dai lavoratori in base all'appartenenza ad uffici caratterizzati da risultati di eccellenza rispetto ad altri meno performanti. La differenziazione dei compensi si colloca fra i circa € 3.300, al lordo di ogni onere, per un lavoratore della seconda area inquadramentale nell'UP collocato al vertice della graduatoria e i circa € 350, al lordo di ogni onere, per il lavoratore della stessa area inquadramentale dell'UP ultimo in graduatoria.

2.3. Come già esplicitato nei precedenti punti 2.1 e 2.2, il premio individuale spettante è determinato in base al diverso contenuto professionale del lavoro svolto dal personale nei processi lavorativi degli uffici, anche sotto il profilo del livello di apporto specialistico e polivalenza funzionale; le tabelle C (per l'area Entrate) e D (per l'area Territorio) allegata all'ipotesi di accordo in esame, definiscono i coefficienti attribuiti a ciascuna tipologia di attività.

2.4. Al fine di valorizzare l'impegno del personale dell'area Entrate nelle attività istruttorie esterne collegate all'azione di prevenzione e contrasto all'evasione (verifiche, indagini fiscali, accessi mirati, accessi brevi, etc.), di rilevanza fondamentale per il raggiungimento gli obiettivi di accertamento e riscossione, una quota pari a € 5.319.662 viene erogata tenendo conto della tipologia di attività esterne effettuate, del numero di processi verbali e delle ore consuntivate. Il personale che ha svolto le predette attività viene remunerato in base a importi differenziati, in modo da riconoscere un maggiore valore unitario alle attività che implicano la profusione di un maggiore impegno professionale.

2.5. Al fine di valorizzare l'impegno del personale nelle attività di servizio al contribuente una quota di € 5.699.633 è stata destinata a remunerare il personale dell'area Entrate che ha svolto le attività di assistenza e informazione, gestendo direttamente il rapporto con l'utenza. Tale somma viene ripartita tra

gli uffici sulla base degli indicatori di produzione relativi a codici fiscali, partite IVA, atti giudiziari, atti privati, dichiarazioni di successione, dichiarazioni dei redditi predisposte e correttive in assistenza. Le risorse assegnate agli uffici saranno poi attribuite al personale interessato in relazione all'impegno effettivamente prestato.

2.6. Una quota di € 1.321.696 è stata destinata a remunerare il personale degli Uffici provinciali – Territorio che svolge le attività relative ai servizi agli utenti, gestendo direttamente il rapporto con l'utenza stessa, in relazione all'impegno effettivamente prestato. Tale somma viene ripartita tra gli uffici sulla base di un indicatore di produzione: numero dei prodotti relativi alle principali tipologie di attività consuntivate moltiplicato per uno specifico parametro di ponderazione mediamente collegato al tempo di erogazione allo sportello delle diverse tipologie di servizio richieste dall'utenza (certificati ipotecari richiesti, visure e certificati rilasciati, ispezioni ipotecarie, domande di voltura presentate allo sportello, atti di aggiornamento geometrico presentati allo sportello, UIU classate e inserite in atti con DOCFA, formalità acquisite.

2.7. Una quota pari a € 1.841.712 viene destinata a remunerare il personale per le attività di consulenza telefonica e risposta ai contribuenti presso i Centri di Assistenza Multicanale, che dalla loro attivazione hanno svolto e svolgono una decisiva funzione di semplificazione e miglioramento del rapporto tra amministrazione fiscale e contribuente.

Punto 3.

Una quota di risorse del Fondo pari a € 78.632.138 è destinata alla erogazione di compensi accessori in relazione al contributo dato dal personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione, secondo i criteri utilizzati con riguardo al 2009, previa verifica dell'effettivo apporto partecipativo del personale al raggiungimento degli obiettivi.

Punto 4.

Infine una quota delle risorse del Fondo, pari a € 6.362.181 viene assegnata agli uffici, in proporzione alle ore consuntivate nel 2013, per remunerare significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali attraverso l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e la realizzazione di piani e progetti strumentali e di risultato, nonché per premiare il merito e il miglioramento della performance del personale, e per le altre finalità di cui all'art. 85, comma 2 del CCNL.

4.1 A tale fine una quota di € 4.185.365 è stata destinata agli uffici dell'area Entrate, e la contrattazione di sede definirà i criteri di distribuzione di tale quota, utilizzandola prioritariamente per il pagamento delle indennità e degli altri compensi indicati nell'allegato F.

4.2. La quota di 2.176.816 è invece destinata agli uffici dell'area Territorio; in sede di contrattazione locale saranno poi definite le modalità di erogazione sulla base di quanto indicato nell'allegato G, dove sono definite le indennità e i compensi massimi per incarichi remunerabili con il Fondo di sede per il personale degli uffici provinciali – Territorio.

Punto 5.

Il presente punto 5 concerne altre disposizioni dell'accordo in esame.

5.1. In linea con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile, la *clausola di sospensione e di esclusione* prevede che il pagamento di qualunque premio di produttività resti sospeso, fino al proscioglimento o alla conclusione dell'eventuale procedimento disciplinare, per i dipendenti per i quali sia in corso un procedimento penale per reati contro la Pubblica Amministrazione o per delitti di natura non colposa che abbia dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio; la stessa clausola prevede l'esclusione dalla corresponsione di qualunque premio di produttività per i dipendenti che

nell'anno 2013 abbiano riportato sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento, o, comunque, più gravi della multa. Tale disciplina viene applicata senza limiti temporali al personale licenziato.

5.2 È stato effettuato in tale punto un richiamo esplicito al fatto che le trattative relative alla distribuzione dei fondi sono possibili solo per le materie ove la contrattazione è espressamente prevista dalle vigenti norme.

5.3. È previsto un monitoraggio sull'applicazione dell'accordo in esame da parte dell'Agenzia per ciò che concerne la parte relativa agli specifici aspetti relativi al personale proveniente dall'ex Agenzia del Territorio.

Quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse del FPSRUP per l'anno 2013	
Premio di produttività collegato alla <i>performance</i> individuale	€ 84.640.707,00
Premio di produttività collegato alla <i>performance</i> organizzativa	€ 78.632.138,00
<i>Budget</i> di Ufficio	6.362.181,00
Totale al netto degli oneri riflessi	€ 169.635.026,00