

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELLA IPOTESI DI ACCORDO DEL 22 DICEMBRE 2010 SULLA
PROCEDURA SELETTIVA DI SVILUPPO ECONOMICO**

1. PREMESSA

E' stata sottoscritta in data 22 dicembre 2010 l'ipotesi di accordo sulla procedura selettiva di sviluppo economico 2010 per il personale dell'Agenzia delle Entrate.

La procedura, volta prioritariamente a valorizzare le professionalità interne all'Agenzia, prevede l'attivazione di una procedura selettiva di sviluppo economico con l'attribuzione di 12.140 passaggi di livello retributivo all'interno delle aree e la corresponsione di compensi accessori in funzione del grado di sviluppo professionale conseguito.

L'ipotesi chiarisce dettagliatamente come saranno ripartite, all'interno di ciascuna area e per ogni fascia retributiva, le progressioni economiche. La ripartizione è avvenuta tenendo conto proporzionalmente del numero di personale attualmente presente in ciascuna fascia retributiva. I contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore sono poi ripartiti per regione, provincia autonoma e uffici centrali in proporzione alle unità di personale in servizio, compreso il personale in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni

Le progressioni economiche avranno decorrenza dal 1° gennaio 2010.

2. FINALITÀ

La procedura che viene introdotta ha carattere sperimentale e prevede la valutazione della professionalità maturata dai partecipanti.

Si noti la duplice finalità cui la stessa è rivolta.

E' infatti finalizzata *in primis* a promuovere una quota di personale in funzione del grado di sviluppo professionale conseguito, ma è altresì rivolta anche ad attribuire un compenso di carattere accessorio al personale cui siano state riconosciute competenze in linea con i livelli attesi di prestazione lavorativa, ma che non abbia avuto la promozione a causa del

numero di passaggi economici previsti, calcolati in funzione delle risorse del FPSRUP 2010 aventi carattere di certezza e stabilità che vengono a tal fine utilizzate.

Ciò nasce dall'esigenza di premiare la più vasta platea di soggetti meritevoli, specialmente in considerazione del notevole impegno profuso da tutto il personale dell'Agenzia in questi ultimi anni, evidenziato dai proficui successi ottenuti in materia di recupero dell'evasione e servizi erogati .

La procedura viene concepita al fine di valorizzare il diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, impegnati quotidianamente nell'adempimento della *mission* istituzionale, e mira altresì a valorizzare l'attività e gli sforzi compiuti dai più meritevoli anche in considerazione del periodo di riorganizzazione che sta interessando l'Ente, particolarmente gravoso, che il personale ha saputo sinora affrontare con responsabilità, affidabilità e professionalità, pur con tutte le sfide proprie di tale periodo di rinnovamento, con ciò dando prova di profondo senso di appartenenza.

3. IN DETTAGLIO.

3.1 La procedura di selezione

Nell'allegato A all'ipotesi di accordo ne vengono evidenziate le diverse fasi.

La prima, prevede la valutazione delle capacità professionali e dell'impegno dei/delle partecipanti, secondo la *checklist* acclusa, che consente di ponderare una serie di indicatori focalizzati sulle dimensioni fondamentali della professionalità nei diversi ruoli ricoperti dal personale dell'Agenzia. Sono dimensioni tra loro variamente interrelate: attitudine al *problem-solving*, impegno profuso nel lavoro, efficienza produttiva, capacità propositiva, spirito d'iniziativa, attenzione posta ai rapporti con i colleghi, rispetto della deontologia professionale, cura dedicata alla relazione con i contribuenti, capacità di lavorare in squadra e per la squadra, doti di equilibrio, disponibilità a farsi carico dei problemi e delle difficoltà dell'ufficio, specie nei momenti critici e nelle emergenze, senza anteporvi sistematicamente le pur legittime esigenze personali e familiari.

Gli indicatori contenuti nella *checklist* sono indicatori di qualità, ma alcuni fra essi - e in specie quelli particolarmente significativi riguardanti il rendimento lavorativo - basano necessariamente il loro riscontro anche su dati di tipo quantitativo.

La valutazione consentirà di suddividere il personale in tre fasce di merito:

Nella prima fascia sono collocati - nel limite massimo del 10% del numero di promozioni previste per ciascun livello retributivo - gli impiegati meritevoli di un riconoscimento speciale per la rilevanza del contributo dato al lavoro dei colleghi e per l'apporto particolarmente qualificato ai risultati dell'ufficio e alla funzionalità dei servizi, ai quali spetterà la promozione^(*).

Nella terza fascia sono invece collocati coloro che abbiano riportato nel biennio 1° luglio 2009-30 giugno 2011 sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento oppure sanzioni disciplinari per altre fattispecie di gravità superiore al rimprovero scritto, che non usufruiranno né di passaggi economici né del pagamento del premio di produttività collettiva 2010.

Nella fascia intermedia è infine collocato il restante personale, che verrà poi inserito in un graduatoria sulla base dell'esperienza di servizio maturata e sui titoli posseduti (di studio, culturali e professionali), in conformità con quanto previsto dall'art. 83 del CCNL vigente per il comparto, secondo i punteggi dettagliatamente indicati nell'ipotesi di accordo.

Responsabili della valutazione sono i dirigenti dei Centri di Responsabilità individuati nell'ipotesi di accordo, i quali sono appunto chiamati, ex art. 17 del D. lgs 165/2001 (come innovato dal d. lgs 150/2009), ad effettuare *“la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti”*.

Tutto ciò si traduce nell'affermazione di un effettivo criterio di selettività nell'attribuzione degli istituti premiali, in modo da premiare i capaci e i meritevoli, incoraggiare l'impegno sul lavoro e scoraggiare comportamenti di segno opposto.

(*) L'assegnazione alla prima fascia va obbligatoriamente corredata di schede motivazionali, poiché si tratta di dare un riconoscimento particolare di capacità e competenza. La motivazione è invece intrinseca alla collocazione nella fascia mediana: da un lato non sono emerse criticità che giustificerebbero l'inserimento nella terza fascia, dall'altro non sono da evidenziare caratteristiche professionali di particolare rilievo che motiverebbero l'inclusione nella prima fascia. Chi è inserito nella fascia intermedia fa parte della grande maggioranza di persone che rappresenta complessivamente il nerbo di una grande organizzazione: da esse ci si attende - per default, appunto - che lavorino con coscienza e professionalità.

Le promozioni sono disposte con decorrenza dal 1° gennaio 2010 in base all'ordine di graduatoria definito secondo l'insieme dei criteri sopra enunciati.

3.2 Compensi accessori

L'ipotesi di accordo prevede che per l'erogazione dei compensi accessori si seguiranno i criteri previsti per la corresponsione del premio di produttività collettiva spettante per il 2009, in relazione al contributo dato da tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione.

Il pagamento dei suddetti compensi, previsti anche per il personale che acquisisce la progressione economica, sostituirà l'erogazione del premio di produttività collettiva 2010 e presupporrà la previa verifica dell'effettivo apporto partecipativo degli interessati e del raggiungimento dei risultati correlati agli obiettivi della Convenzione per l'anno 2010.

4. VERIFICA EX ART. 40, COMMA 3-SEXIES, DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165, 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

Con la circolare n. 7 del 13 maggio 2010, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica ha evidenziato come la relazione illustrativa, prevista dall'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'art. 54 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, debba, in sintesi, *illustrare il rispetto dei principi di legge e di contratto, anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa.*

Al riguardo, l'ipotesi di accordo in esame concerne

- gli sviluppi economici all'interno delle aree, materia espressamente demandata alla contrattazione integrativa dal CCNL (art. 82, comma 3);
- l'erogazione dei compensi accessori, materia espressamente demandata alla contrattazione integrativa dal CCNL (art. 85, comma 3), nonché dall'art. 45 del D. Lgs 165/2001.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nel ridisegnare il riparto tra le materie sottoposte alla legge, nonché, sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma

responsabilità del dirigente nella gestione delle risorse umane e quelle oggetto di contrattazione, non è intervenuto sulle materie in oggetto, limitandosi a inserire l'attribuzione di incarichi e responsabilità (art. 25) nel sistema premiale descritto dal Titolo III – Merito e premi, Capo II – Premi.

Peraltro, in considerazione delle modalità con cui dovrà svilupparsi la procedura, sopra meglio descritte, e che prevede la valutazione dei partecipanti e la loro collocazione in tre fasce di merito, è di tutta evidenza che le materie trattate nell'ipotesi di accordo in esame sono pienamente finalizzate al rispetto dei criteri di meritocrazia e al perseguimento degli obiettivi di maggiore produttività perseguiti dal decreto legislativo n. 150/2009. Il tutto in un contesto di affermazione di quella cultura della valutazione che costituisce la chiave di volta per il miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche.