



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELLA IPOTESI DI ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ DELL'ANNO 2010 SOTTOSCRITTA IL 23 GENNAIO 2012

1. PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (art. 55), ha introdotto l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni centrali, di corredare i contratti collettivi integrativi da sottoporre al vaglio degli organi di controllo di una relazione illustrativa, oltre che della relazione tecnico finanziaria già prevista dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro. In particolare, viene previsto che la relazione illustrativa evidenzi, *fra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.*

In relazione alle innovazioni introdotte dal decreto legislativo 150/09, 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.*

2. CONTENUTI E FINALITÀ DELLA IPOTESI DI ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ DELL'ANNO 2010

L'ipotesi di accordo sulla ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2010, sottoscritta il 23 gennaio 2012, fa seguito agli accordi sull'avvio di una procedura selettiva di sviluppo economico e sul finanziamento delle funzioni direttive nell'Agenzia del 22 dicembre 2010, definitivamente sottoscritti il 19 aprile 2011 a seguito dell'accertamento della compatibilità economico finanziaria, nonché del rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, sulla base della costituzione provvisoria del

FPSRUP 2010. L'ipotesi di accordo in esame riguarda pertanto la ripartizione delle risorse disponibili del FPSRUP 2010 a seguito dei predetti accordi.

L'impianto complessivo della ipotesi di accordo in esame è sostanzialmente identico a quello realizzato nella ripartizione del FPSRUP dell'anno 2009.

Di seguito si illustrano i criteri utilizzati nella ripartizione delle risorse disponibili del FPSRUP 2010.

2.1 QUOTA DEL FONDO COLLEGATA ALLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE

Come per l'anno 2009, una quota rilevante del trattamento accessorio disponibile per la contrattazione, pari a € 67.050.871, 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.

1. La parte più consistente di questa quota di risorse, pari a € 50.195.100, viene distribuita secondo i criteri di seguito esposti.

La somma viene ripartita tra le diverse Regioni 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 riscosse ed ai rimborsi non concessi nel 2010 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 riscosse e dai rimborsi non concessi da ciascuna Regione (obiettivo monetario regionale) rispetto alle somme complessivamente riscosse 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. Al fine di valorizzare l'impegno del personale 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 € 5.275.057 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.
3. Al fine di valorizzare l'impegno del personale nelle attività di servizio al contribuente una quota di € 5.651.846 è stata destinata a remunerare il personale 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.
4. Una quota pari a € 1.714.311 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.
5. Infine una quota delle risorse del Fondo, pari a € 4.214.557 viene assegnata agli uffici, in proporzione alle ore consuntivate nel 2010, 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.

2.2 QUOTA DEL FONDO COLLEGATA ALLA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA DELL'AGENZIA

Una quota di risorse del Fondo pari a € 55.771.900 è stata destinata, con l'accordo sull'avvio di una procedura selettiva di sviluppo economico del 19 aprile 2011, alla erogazione di compensi accessori in relazione al contributo dato dal personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione, previa verifica dell'effettivo apporto partecipativo del personale al raggiungimento degli obiettivi.

2.3 QUOTA DEL FONDO COLLEGATA ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ PARTICOLARMENTE DISAGIATE

Una quota delle risorse del Fondo, pari a € 296.677, è stata destinata infine alla erogazione dell'indennità spettante ai centralinisti non vedenti.

3. VALUTAZIONE DEL DEMERITO

Dopo aver illustrato le varie modalità di riconoscimento e valorizzazione del merito cui sono finalizzati i diversi trattamenti accessori individuati nella preintesa, va nello stesso tempo evidenziata la valutazione del demerito contenuta nella previsione contrattuale (punto 5.1) che esclude dalla corresponsione di qualunque premio di produttività i dipendenti che ricadono, per l'anno 2010, nelle fattispecie previste dall'art. 16, comma 6, del CCNI. Tale disciplina viene applicata senza limiti temporali al personale licenziato.