

AGENZIA DELLE ENTRATE  
DIREZIONE REGIONALE DELL'EMILIA ROMAGNA

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' DELL'ANNO 2005: PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE; MAGGIORAZIONE ATTIVITA' ISTRUTTORIE ESTERNE.

I rappresentanti della Direzione Regionale: dott.ssa Maria Giuseppina Baglivo, Responsabile Relazioni Sindacali, dott.ssa Patrizia Tonellato, addetta alle Relazioni sindacali.

I rappresentanti regionali delle Organizzazioni Sindacali:  
CGIL: Gianni Paoletti, Giuseppina Loconte, Francesco Monaco, Barbara Vigilante, Isabella Gallesini, Antonio Cerreto;  
CISL: Mario Durante, Giuseppe Mazza;  
UIL: Claudia Fiore, Sergio Grillo;  
SALFI: Assunta Scafa, Angelo Papa;  
FLP: Giovanni Minnucci, Teodoro Miglietta;  
CISAL/INTESA: Fuzzi Gloria, Del Barone Guido;  
RdB: Capomolla Vincenzo, Fulvio Naglieri.

Il rappresentante del Comitato regionale per le Pari Opportunità: sig.ra Maria Antonietta Sassani.

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta, in sede nazionale, il 20 luglio 2006 e definitivamente sottoscritta il 1° agosto 2006, sui criteri di ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2005;

preso atto dei fondi assegnati, nell'ambito dello stanziamento complessivo nazionale, alla Direzione Regionale dell'Emilia Romagna per le seguenti destinazioni:

**Fondo di produttività individuale anno 2005** così ripartito:  
3.628.004 Euro lordi per gli Uffici locali; 299.758,46 Euro lordi per la Direzione Regionale;

**Fondo di maggiorazione per attività istruttorie esterne anno 2005:** 653.387,43 Euro lordi;

preso atto, inoltre, delle linee guida riguardanti il fondo per le politiche di sviluppo dell'anno 2005 contenute nell'accordo regionale del 6 giugno 2005;

preso atto, altresì, della posizione espressa dal secondo Osservatorio congiunto istituito in sede regionale per l'analisi della contrattazione locale;

### **concordano**

#### **Fondo di produttività anno 2005**

A) Nelle trattative locali le parti negoziali apprezzeranno il diverso contenuto professionale del lavoro svolto dai dipendenti considerando l'attività effettivamente prestata da ciascuno. A tal fine, per rendere omogenea sul territorio l'analisi delle attività svolte negli Uffici nell'anno 2005 e la relativa valutazione dei diversi contenuti professionali, dovrà essere adottata una griglia esemplificativa delle attività, raggruppate per tipologia di lavoro e per apporto specialistico fornito, il cui contenuto professionale viene apprezzato mediante l'attribuzione di un parametro che, per ciascun raggruppamento, varia tra un valore minimo e uno massimo risultante dai prospetti allegati (denominati "griglie attività uffici e Drer produttività") e che comunque non può essere inferiore a 0,85 e superiore a 1,20.

Per l'anno 2005 vengono confermati i valori minimi e massimi attribuiti, per l'anno 2003, ai diversi raggruppamenti.

In sede di trattativa locale le parti potranno ridefinire la collocazione delle attività nei diversi raggruppamenti a fronte di specifiche realtà lavorative presenti nelle strutture.

B) Nel calcolo delle ore di lavoro effettivamente prestate, comprese quelle per lavoro straordinario, vanno considerate anche quelle dedicate alla formazione e il periodo di astensione obbligatoria per maternità. La formazione in aula verrà apprezzata con un parametro pari a 0,85; la formazione in

affiancamento verrà apprezzata con il medesimo parametro attribuito all'attività svolta durante il percorso formativo.

La formazione in affiancamento fruita nell'attività di verifica ai soggetti di grandi dimensioni verrà remunerata col fondo assegnato alla Direzione Regionale per l'attività istruttoria esterna.

Alla luce della dichiarazione congiunta allegata all'ipotesi di CCNI i cinque mesi di astensione obbligatoria saranno remunerati per intero e saranno apprezzati con parametro pari a 0,85.

Nelle ore di lavoro non vanno ricomprese le ore di docenza remunerata.

Nell'erogazione del compenso per produttività dovranno essere debitamente considerati eventuali provvedimenti per scarsa produttività.

C) Considerato che le dotazioni organiche effettive degli Uffici della regione Emilia Romagna sono connotate da una generalizzata carenza di risorse che non consente una destinazione ideale del personale alle Aree in quanto vi sono attività di carattere incompressibile che assorbono comunque un numero minimo di risorse, la ripartizione del fondo di produttività tra il personale dell'Area controllo ed il personale dell'Area servizi ed Unità di Direzione e segreteria, fissata nell'accordo nazionale nelle misure del 62% e 38%, sarà oggetto di definizione in sede di trattativa locale, entro un'oscillazione del 10%, qualora la destinazione delle risorse alle Aree non sia adeguatamente equilibrata.

Il calcolo delle percentuali da destinare ai due raggruppamenti terrà conto delle unità di personale che hanno svolto attività riferibili all'Area controllo, all'Area servizi e all'Unità di direzione e segreteria. A tal fine il riferimento delle attività alle diverse Aree dovrà essere effettuato secondo le indicazioni contenute nel manuale della qualità.

D) La contrattazione locale potrà destinare parte del budget di produttività per remunerare anche il livello qualitativo della prestazione individuale, tenendo conto degli elementi

riscontrabili agli atti dell'ufficio e dei risultati conseguiti. In tal caso, in sede di trattativa locale, verrà identificata la quota da destinare a questa finalità, nella misura massima del 10% posto che il limite individuale di incremento del compenso per la qualità della prestazione non potrà superare il 30% del compenso individuale di produttività.

Le parti negoziali potranno prendere a riferimento, nelle trattative locali, in via sperimentale, i criteri contenuti nell'apposito prospetto allegato all'accordo regionale del 6 giugno 2005 (denominato "criteri per la valutazione della qualità della prestazione") e le esperienze negoziali apprezzate dal secondo Osservatorio Congiunto.

Per l'anno 2005, alla luce delle indicazioni date dal secondo Osservatorio Congiunto, l'esame della qualità della prestazione potrà essere effettuato direttamente nella fase della contrattazione complessiva sul fondo di produttività individuale. Fermo restando che dovranno essere dedicati, a tale argomento, appositi momenti di confronto, corretti e costruttivi, a garanzia di un attento ed esaustivo esame.

Il monitoraggio delle esperienze maturate a livello locale nella valutazione della qualità della prestazione nell'anno 2005 verrà effettuato da un Osservatorio congiunto appositamente istituito.

**Modalità di erogazione dei compensi, delle indennità e delle maggiorazioni:**

vengono confermate le clausole contenute nell'accordo del 6 giugno 2005.

Ai Capi team che abbiano svolto attività istruttorie esterne sarà erogato il compenso più favorevole individuato ponendo a confronto il compenso giornaliero già erogato col fondo di sede anno 2005 per l'attività di coordinamento, con la maggiorazione per attività istruttorie esterne.

