

## **FPS 2003: ecco l'esito degli "esperimenti".**

In questo documento presentiamo l'esito delle "sperimentazioni" effettuate sul Fondo di Produttività del 2003 per la remunerazione della qualità della prestazione. Speriamo che ogni lavoratore possa farne una lettura critica anche in vista delle trattative sul Fondo di Produttività 2004 nelle quali verranno ripetuti gli esperimenti.

Per la lettura del documento, chiariamo che si tratta di un assemblaggio che abbiamo costruito estraendo dagli accordi FPS2003 la parte riguardante la remunerazione della qualità della prestazione, e che abbiamo omesso quei dati che potessero consentire il riconoscimento dei lavoratori destinatari del compenso.

*“Pur prendendo atto della contrarietà della RSU e di alcune OO.SS. a remunerare la qualità professionale della prestazione resa, si ritiene invece che tale possibilità vada senz’altro utilizzata, e quale ipotesi di lavoro alternativa si propone che vengano retribuiti con 10/gg coloro che hanno svolto le funzioni di Tutor per tirocinanti e studenti e di Responsabile del S.Q., in quanto quelle descritte costituiscono attività oggettive di tipo “tangibile” che hanno richiesto un impegno aggiuntivo ed ulteriore rispetto alle normali mansioni che, tuttavia, sono state comunque assicurate, con una resa da ritenersi di eccellenza e meritevoli di un riconoscimento, ancorché limitato alle poche giornate impiegate nelle specifiche attività. Con la cifra ulteriormente residua ( 3.800 circa), si ritiene di remunerare le attività di Protocollo (che ha gestito il flusso dei documenti pur a forze ridotte senza dar luogo ad arretrati di sorta), Segreteria (che ha preparato e testato il programma presenze-assenze e che figura fuori da ogni altra maggiorazione), e contabilità che è stata accorpata nella Segreteria in aggiunta alle incombenze abituali, e di Gestione risorse. Ciò consente di utilizzare appieno la cifra disponibile.”*

*= 0 = = 0 = =0 = =0 = =0 = = 0 =*

*“Capo team di controllo, Capo team assistenza legale, ulteriori figure di direzione e coordinamento con 5 o più dipendenti: viene corrisposto un importo giornaliero lordo di 3,00 per apprezzare il livello di qualità raggiunto dalle prestazioni lavorative con funzioni organizzative, per complessivi 5.310,00.”*

*= 0 = = 0 = =0 = =0 = =0 = = 0 =*

*“Una quota pari al 5% del fondo, (viene) destinata a compenso aggiuntivo, proposto dal Direttore pro-tempore, volto a remunerare il livello qualitativo di prestazioni individuali rese (il compenso comunque non supera il 30% del compenso individuale di produttività):*

<b>Dipendente</b>	<b>ore consuntivate</b>	<b>Criterio di valutazione della qualità</b>
<i>(omissis)</i>	<i>(omissis)</i>	<i>Oltre ad aver dimostrato capacità e competenza nell’assolvimento dei compiti di istituto quale Coordinatore dell’Area di Staff, ha assicurato autonomamente, vari obiettivi strategici dell’ufficio quale Referente del controllo di gestione, incaricato del riscontro contabile, responsabile SIGMA, consegnatario dei beni mobili, Responsabile locale per la qualità e referente gruppo di lavoro eventi rilevanti.</i>
<i>(omissis)</i>	<i>(omissis)</i>	<i>Oltre ad aver assicurato il coordinamento del 2° team accertamento, ha garantito un programma di lavoro non inferiore agli altri colleghi. Inoltre nella stesura degli atti di accertamento, ha effettuato un’attività istruttoria chiara, precisa e completa.</i>
<i>(omissis)</i>	<i>(omissis)</i>	<i>Oltre ad aver assicurato il coordinamento del 3° team accertamento, ha garantito un programma di lavoro non inferiore agli altri colleghi. Inoltre nella stesura degli atti di accertamento, ha effettuato un’attività istruttoria chiara, precisa e completa.</i>
<i>(omissis)</i>	<i>(omissis)</i>	<i>Ha dimostrato alta capacità nella stesura degli atti di accertamento, La precisa, completa ed accurata attività istruttoria è stata di riferimento anche nei confronti dei colleghi.</i>
<i>(omissis)</i>	<i>(omissis)</i>	<i>Ha gestito da sola lo sportello SAI assicurando anche tutta l’attività di bach-office, la formazione ai colleghi assegnati al servizio nel corso dell’anno, la trasmissione telematica dell’Unico e le comunicazioni di irregolarità.</i>
<i>(omissis)</i>	<i>(omissis)</i>	<i>Oltre ad assicurare il programma di attività di controllo assegnato, ha dimostrato massima disponibilità a tutte le attività di logistica,</i>

		<i>riuscendo ad essere punto di riferimento dei colleghi per tutte le problematiche di ordine tecnico.</i>
--	--	--

*= 0 = = 0 = =0 = =0 = =0 = = 0 =*

*“Relativamente alla quota riservata (destinata a premiare la qualità delle prestazioni), ho tenuto conto dei criteri previsti dall'accordo regionale e ho selezionato le prestazioni che ritengo meritevoli del compenso aggiuntivo per il livello qualitativo:*

- accelerazione lavorazione arretrato contenzioso, anche informatico*
- assistenza e informazione condono e art. 36 Ter*
- conoscenza polifunzionalità – tendenza a diffondere il proprio bagaglio di conoscenze*
- capacità di gestire il tempo di lavoro*
- sistemazione archivio storico*

*Per le suddette attività il Direttore ha individuato i collaboratori meritevoli di un compenso accessorio. L'accordo non fornisce suggerimenti o parametri ben definiti, pertanto in sede di prima applicazione, egli dichiara di attenersi agli stessi criteri del sistema innovativo di valutazione Antares ed attribuisce ai qui di seguito nominati ai punti a),b),c), d) ed e), una somma aggiuntiva quale riconoscimento delle prestazioni con risultato tangibile e non tangibile sulla base dell'osservazione delle caratteristiche professionali di ognuno di essi. Si osserva che il sistema di valutazione preso in esame, sia pure ancora suscettibile di perfezionamento, al momento appare il più obiettivo possibile. Pertanto, per la determinazione della somma da distribuire nell'ambito di ogni categoria, si stabilisce quanto segue:*

*La somma di 3.315,72 (salvo arrotondamenti contabili) viene divisa nelle 5 categorie, di seguito elencate e divisa nel numero delle posizioni alle quali assegnare la quota di retribuzione.*

*Le posizioni da remunerare sono 27.*

*a) “Per l'accelerazione lavorazione arretrato contenzioso, anche informatico” la liquidazione di una remunerazione integrativa viene così attribuita a:*

- 1) (omissis – dipendente “a”) 117,76;*
- 2) (omissis – dipendente “b”) 125,61;*
- 3) (omissis – dipendente “c”) 116,19;*
- 4) (omissis – dipendente “d”) 123,74;*

*b) “Per l'assistenza e informazione condono e art. 36 Ter” la liquidazione di una remunerazione integrativa viene così attribuita a:*

- 1) (omissis – dipendente “a”) 117,76;*
- 2) (omissis – dipendente “b”) 125,61;*
- 3) (omissis – dipendente “c”) 116,19;*
- 4) (omissis – dipendente “d”) 123,74;*
- 5) (omissis – dipendente “e”) 120,90;*
- 6) (omissis – dipendente “f”) 117,76;*
- 7) (omissis – dipendente “g”) 120,90;*
- 8) (omissis – dipendente “h”) 117,76;*

c) *“Per conoscenza polifunzionalità – tendenza a diffondere il proprio bagaglio di conoscenze” la liquidazione di una remunerazione integrativa viene così attribuita a:*

- 1) *(omissis – dipendente “i”) 125,61;*
- 2) *(omissis – dipendente “l”) 119,33;*
- 3) *(omissis – dipendente “m”) 125,61;*
- 4) *(omissis – dipendente “n”) 125,61;*
- 5) *(omissis – dipendente “o”) 120,90;*

*“Capacità di gestire il tempo di lavoro” la liquidazione di una remunerazione integrativa viene così attribuita a:*

- 1) *(omissis – dipendente “i”) 125,61;*
- 2) *(omissis – dipendente “b”) 125,61;*
- 3) *(omissis – dipendente “m”) 125,61;*
- 4) *(omissis – dipendente “p”) 123,73;*
- 5) *(omissis – dipendente “q”) 120,90;*
- 6) *(omissis – dipendente “r”) 114,62;*
- 7) *(omissis – dipendente “s”) 114,62;*

*“Per la Sistemazione archivio storico” la liquidazione di una remunerazione integrativa viene così attribuita a:*

- 1) *(omissis – dipendente “o”) 120,90;*
- 2) *(omissis – dipendente “d”) 123,74;*
- 3) *(omissis – dipendente “t”) 121,19;*

*Il Direttore, nel fornire chiarimenti sui criteri di assegnazione dei premi sulla base di un parametro di valutazione ad ogni collaboratore, chiarisce che la valutazione è forzosamente legata a dati numerici ed esula da una valutazione complessiva, in quanto è determinata soltanto da alcune caratteristiche attinte dal sistema di valutazione posto in essere dall’Agenzia delle Entrate con l’introduzione di Antares. Tuttavia il sistema preso in esame, sembra al momento il più oggettivo possibile e rispondente all’obiettivo di distribuire gli emolumenti accessori. Auspica un perfezionamento del sistema ed una meno cervellotica elaborazione di dati.”*

*= 0 = = 0 = =0 = =0 = =0 = = 0 =*

*“Compenso per qualità della prestazione:*

*Viene riconosciuto ai dipendenti che hanno svolto nell’anno 2003 le attività indicate nel prospetto allegato. Il compenso pro capite viene riconosciuto nella misura del 30% del compenso individuale di produttività ai dipendenti che percepiscono per l’attività svolta in via continuativa e/o prevalente il solo compenso di produttività; mentre a coloro che percepiscono per l’attività svolta in via continuativa e/o prevalente oltre alla produttività anche i compensi per le attività di turno-portineria, interpello e auditing, rientranti nel fondo di sede, l’importo pro capite viene riconosciuto nella misura del 20% del proprio compenso individuale di produttività.*

*Per l’attività di controllo fiscale viene ritenuto che la qualità della prestazione è apprezzata oggettivamente nell’ambito del fondo di maggiorazione appositamente previsto*

*in quanto l'attività di verifica ai soggetti di grandi dimensioni è remunerata con un compenso orario maggiorato rispetto all'attività di verifica ordinaria.*

*La remunerazione della qualità della prestazione viene effettuata utilizzando un budget composto dal residuo del fondo di sede anno 2003 e da un fondo di riequilibrio ricavato dal fondo di sede e determinato con i criteri di seguito indicati."*

#### **DOCUMENTO "APPREZZAMENTO QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI"**

##### **- AREA GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E SUPPORTO ALLA DIREZIONE**

*attività: gestione e implementazione sistema qualità presso gli uffici locali; supporto al gruppo di lavoro Unico e Condonò; redazione dei documenti nell'ambito del progetto SISIFO (la banca dati della conoscenza tributaria).*

*indici di qualità: svolgimento in piena autonomia delle attività di competenza anche in assenza della figura di coordinamento, raggiungimento degli obiettivi prefissati nonostante la presenza di criticità, efficacia e tempestività nell'attività di supporto che hanno consentito il mantenimento dei tempi di risposta ai quesiti, innovatività nello sviluppo di argomenti;*

*4 persone individuate: 3 terza area 1 Seconda Area;*

##### **- AREA ISPETTIVA**

*Attività: predisposizione linee guida per l'implementazione delle nuove procedure di auditing e predisposizione di proposte di lavoro tipo per alcuni processi lavorativi tecnico tributari.*

*indici di qualità: innovatività e miglioramento delle procedure di lavoro degli Uffici e dei colleghi.*

*1 persona coinvolta di terza Area*

##### **- AREA CONSULENZA**

*attività: risposte ad istanze di interpello poste dai contribuenti e dalle aziende; risposte a quesiti e a pareri provenienti dalle associazioni, enti, ordini professionali, Uffici locali; autorizzazioni all'appello, esame e predisposizione delle richieste di patrocinio all'Avvocatura Generale dello Stato nei ricorsi per Cassazione; consulenza sugli istituti definitivi.*

*Indici di qualità: completezza e accuratezza nello studio delle problematiche trattate, ricerca scrupolosa della documentazione, completezza e accuratezza nella redazione dei documenti, sviluppo coerente del discorso, chiarezza nell'esposizione, argomentazioni semplici e comprensibili, sostenibilità delle tesi prospettate.*

*10 persone individuate: tutte appartenenti alla terza Area*

##### **- AREA GESTIONE RISORSE**

*attività: gestione del personale, consulenza in materia contrattuale, gestione archivio, gestione procedura HR (Oracle), gestione trattamenti pensionistici, coordinamento e gestione degli archivi e del servizio di corrispondenza, supporto per le attività amministrative dell'Ufficio, segreteria, gestione budget economico e debiti pregressi, razionalizzazione immobili, gestione compensi accessori al personale.*

*Indici di qualità: capacità proattiva, capacità di approfondimento e di organizzazione, precisione e affidabilità, spiccato grado di autonomia, chiarezza, efficacia e completezza nella redazione dei documenti, forte orientamento alla collaborazione, corretta ed efficace programmazione dei tempi di lavorazione.*

*9 persone individuate: 3 terza area, 3 seconda Area, 3 prima Area.*

**- AREA ACCERTAMENTO**

*attività: contrasto all'evasione in materia di frodi fiscali, scambio di informazioni con gli Stati Esteri assistenza agli Uffici, tenuta dell'anagrafe ONLUS, controllo formale sulle ONLUS; informazione e consulenza relativa al regime fiscale agevolato; risposte a quesiti e predisposizione materiale didattico-divulgativo in materia di studi di settore;*

*indici di qualità: proattività e affidabilità, iniziativa e ricerca della qualità del risultato, corretta osservanza della metodologia di controllo, correttezza nei rapporti con il contribuente, individuazione tematiche tributarie di carattere innovativo, chiarezza efficacia e completezza nella redazione dei documenti.*

*7 persone individuate: 4 terza Area, 3 seconda Area;*

**- AREA GESTIONE TRIBUTI**

*Attività: informazioni in materia di rimborsi, supporto all'attività tecnica, predisposizione programmi informatici per la gestione dei rimborsi, gestione archivio rimborsi predisposizione metodologia di controllo sull'attività di vigilanza nei confronti degli intermediari abilitati alla trasmissione telematica; accesso presso intermediario abilitato alla trasmissione telematica.*

*indici di qualità: costruttività nelle relazioni con il contribuente, conoscenza diffusa degli argomenti trattati, precisione e accuratezza nella predisposizione e protocollazione degli atti, innovatività, accuratezza e precisione nei rilievi;*

*6 persone coinvolte: 4 terza Area, 1 seconda Area, 1 prima Area.*

*= 0 = = 0 = =0 = =0 = =0 = = 0 =*

*“quota di 3.702,25 pari al 5,75% del fondo al netto di quanto riservato alle particolari attività sopra descritte, (è) destinata a remunerare le qualità delle prestazioni rese, prestazioni che sono state valutate sia sotto il profilo di una loro obiettiva tangibilità (chiarezza, precisione, completezza esaustività nel contenuto e nella forma delle pratiche trattate) sia sotto il profilo meno tangibile rappresentato dalle capacità di instaurare tra i colleghi un rapporto tale da favorire il lavoro di gruppo e di essere un punto di riferimento per gli stessi per ogni tipo di problematica.*

*A questo si aggiunga la capacità e la competenza dimostrata nei confronti dell'utenza e il senso di responsabilità manifestato nella condivisione e nelle realizzazione degli obiettivi strategici dell'ufficio. Attesa l'entità della quota riservata a tale scopo, per evitare che il compenso aggiuntivo assumesse un valore poco più che simbolico, anziché rappresentare un riconoscimento tangibile per la qualità delle prestazioni rese, si è ritenuto di limitare il numero dei destinatari a n. 8 unità appartenenti rispettivamente a:*

- n. 2 al settore contenzioso*
- n. 3 al settore accertamento*
- n. 1 al settore riscossione*
- n. 1 al settore rimborsi*
- n. 1 al settore servizi*

*La limitazione del compenso a 8 unità, però, non sta a significare che la qualità delle prestazioni sia una prerogativa soltanto di queste, per cui non esisterebbe altra professionalità degna di apprezzamento sotto il profilo in questione, bensì va intesa come scelta condizionata dal limitato budget a disposizione.”*

*= 0 = = 0 = =0 = =0 = =0 = = 0 =*

*“Proposta di attribuzione della quota di fondo per la prestazione di qualità.*

- A) *Il lavoro negli uffici dell’Agenzia vede con sempre maggior frequenza impegnarsi nelle medesime attività, da ciascuno gestite con un grado sempre crescente di autonomia, colleghi di aree diverse. Appartenenti all’area 2 operano a fianco di lavoratori dell’area 3 facendosi quotidianamente carico di attività e incombenze tipiche dell’area superiore. Così pure, inquadrati in area 1 si dedicano con entusiasmo ad attività di area 2. Va a loro il mio primo pensiero, per i sentimenti di gratitudine che avverto per chi, nonostante una retribuzione inferiore, dà quotidianamente il meglio di sé. Focalizzando l’attenzione sulla qualità degli atti, le responsabilità assunte, l’autonomia raggiunta, la disponibilità nei confronti dei colleghi e la capacità di trattare con il contribuente, ho individuato come meritevoli di riconoscimento 25 unità così distribuite: 3 d’area 1 (2 Area servizi e 1 Area controllo), 22 d’area 2 (10 Area servizi, 11 Area controllo, 1 Unità di direzione).*
- B) *I risultati raggiunti dal team assistenza legale sono attestati da una percentuale di soccombenza di molti punti inferiore a quella sofferta su scala nazionale. Sono 7 i funzionari d’area 3 che, per la padronanza della normativa, tributaria e processuale, la chiarezza espositiva, l’argomentare ragionato e la capacità di relazionarsi proficuamente con la giustizia tributaria, ritengo meritevoli di partecipare al riconoscimento per prestazione di qualità.*
- C) *Altri funzionari, sia in Area servizi sia in Area controllo, si sono distinti per le qualità delle prestazioni riferibili allo studio e dunque alla conoscenza della materia da loro trattata, in taluni casi approfondita e lavorata da loro per primi nell’ambito dell’Ufficio; conoscenza che spesso li ha portati ad assumere un ruolo di riferimento per colleghi, contribuenti ed enti esterni. Se la costante per tutti è l’elevata autonomia operativa, ai fini del giudizio per la qualità della prestazione per taluni prevale la resa lavorativa, per altri le capacità speculative dimostrate nell’ideazione e nella realizzazione di percorsi d’indagine ovvero nella confezione di atti burocratici per i quali non si disponeva di precedenti, per altri ancora le capacità organizzative del lavoro, ovvero la polifunzionalità tecnico - amministrativa - gestionale (e tributaria), ad aggiungersi ad una o più delle caratteristiche sopra evidenziate. In tutto 10 unità, 1 dell’Area servizi, 8 dell’Area controllo (comprensiva della figura organizzativa intermedia detta “di Analisi e ricerca”), 1 dell’Unità di direzione.*
- D) *A chiudere, alcune riflessioni su capi team e coordinatore di sala. L’accordo sindacale regionale del 6 giugno ha fissato per questo Ufficio un massimo di 9 team integrati di controllo, mentre ha ritenuto sufficiente un solo team assistenza legale e un solo coordinatore di sala. Ricordo come, negli Uffici di Modena, Reggio Emilia e Parma, la fascia retributiva dei capi Area sia di grado superiore a quella prevista per gli altri Uffici dotati di reparti di rango dirigenziale. La ragione del miglior trattamento sta nel fatto che in quelle città era prevista l’istituzione di due uffici delle entrate, poi abbandonata per motivi di economia. Si ritenne allora che la maggior onerosità della conduzione di aree destinate a fronteggiare il carico dell’intero distretto fosse giusto motivo per una retribuzione più elevata. Trasferendo l’argomentazione sui nostri team integrati, mi chiedo se già solo il fatto di sostenere un impegno organizzativo “doppio” non debba indurre a valutare in senso positivo l’impegno delle unità preposte ai team integrati. Non potendo tuttavia prescindere in questa sede dalla qualità del risultato, ritengo sia improntato ad equità attribuire il riconoscimento ai capi dei tre team che hanno raggiunto il risultato più brillante, contribuendo in modo determinante al raggiungimento degli obiettivi dell’Ufficio. Senza che questo debba essere avvertito*

come diminutio per i restanti colleghi, a cui va il mio ringraziamento per il lavoro svolto e l'organizzazione delle unità operative loro affidate. Peraltro (e in un certo qual senso mi riallaccio al pensiero di partenza) tutti appartenenti alle posizioni economiche apicali dell'area 3, ovvero in procinto di accedervi.

La proposta coinvolge 45 unità e impegna il 9,51% del fondo, con attribuzione del 30% del compenso di produttività individuale (per i funzionari entrati in corso d'anno nel team 6 il calcolo è stato operato in proporzione alla loro applicazione nell'attività contenziosa)."

= 0 = = 0 = =0 = =0 = =0 = = 0 =

"Le parti fissano la quota da detrarre dal budget produttività al 5,23 %, pari a 2.824,55, per remunerare il livello qualitativo della prestazione nel limite max del 30% del compenso individuale di produttività per n. 7 unità lavorative.

Nella individuazione di dette prestazioni lavorative sono stati utilizzati i seguenti indici di valutazione:

**PRESTAZIONI CON RISULTATO TANGIBILE:**

- a) " Progetto Condono " : unità/tempo consuntivato con autorizzazioni da parte della DRER a lavori ultimati;
- b) Controlli supportati da una completa ed accurata attività istruttoria;
- c) Costituzioni in giudizio per controversie rilevanti sia in termini di valore che di problematiche giuridiche, con impostazioni difensive non solo strategiche ma anche efficaci e convincenti;
- d) Attenzione e diligenza nell'istruttoria delle pratiche di rimborsi IVA, soprattutto per i trimestrali e gli anomali.

**PRESTAZIONI CON RISULTATO NON TANGIBILE:**

Preso atto che l'anno 2003 è stato particolarmente critico per carenza di risorse ed obiettivi sfidanti in tutte le attività, tenuto conto che l'Ufficio, con la collaborazione di tutti, ha raggiunto ugualmente i risultati prefissati, sia in termini di efficienza che di efficacia, il Direttore ritiene opportuno individuare un criterio per quelle prestazioni il cui risultato non è tangibile in termini di quantità, ma che viene a premiare quelle risorse che con il loro impegno morale e materiale, hanno realizzato un comportamento di " team building ": capacità di instaurare un rapporto costruttivo con i colleghi, con disponibilità a trasferire le proprie conoscenze, con lo scopo di conseguire un obiettivo che la Struttura aveva individuato come strategico per l'anno 2003."

= 0 = = 0 = =0 = =0 = =0 = = 0 =

"una quota pari al 5% del fondo, destinata a compenso aggiuntivo, proposto dal Direttore pro-tempore, volto a remunerare il livello qualitativo di prestazioni individuali rese e suddiviso in base alle presenze effettive (il compenso comunque non supera il 30% del compenso individuale di produttività)":

<b>Dipendente</b>	<b>ore effettuate</b>	<b>Criterio di valutazione della qualità</b>
(omissis)	(omissis)	Per capacità e disponibilità dimostrati espressi nell'attività in generale e segnatamente nell'iniziativa intrapresa denominata "Percorso del Parmigiano Reggiano".
(omissis)	(omissis)	Per capacità e disponibilità dimostrati espressi nell'attività in generale e segnatamente nell'iniziativa intrapresa denominata "Percorso del Parmigiano Reggiano".

(omissis)	(omissis)	Per capacità e disponibilità dimostrati espressi nell'attività in generale e segnatamente nell'iniziativa intrapresa denominata "Percorso del Parmigiano Reggiano".
(omissis)	(omissis)	Per la capacità e disponibilità dimostrata nell'attività di "Referente del Contenzioso".
(omissis)	(omissis)	Per la capacità e disponibilità dimostrata nell'esercizio della attività di rapporto con l'utenza anche per l'effettuazione di orari spesso prolungati.
(omissis)	(omissis)	Per la massima disponibilità dimostrata nell'esecuzione di attività extra mansioni.
(omissis)	(omissis)	Per la massima disponibilità dimostrata nell'esecuzione di attività extra mansioni.
(omissis)	(omissis)	Per la massima disponibilità dimostrata nell'esecuzione di attività extra mansioni.

= 0 = = 0 = =0 = =0 = =0 = = 0 =

"Viene destinata la quota pari ad 7.750,00, per remunerare il livello qualitativo della prestazione individuale, tenendo conto degli elementi riscontrabili agli atti d'ufficio, dei risultati conseguiti e dei criteri fissati con l'accordo del 6/6/2005 tra le OO.SS. e la Direzione Regionale dell'Emilia Romagna.

La quota di fondo di produttività destinata a premiare la qualità delle prestazioni è pari al 5,78% dell'intero importo, sarà stralciata dal budget prima della sua destinazione alla generalità delle risorse ed il compenso corrisposto ad ogni singolo destinatario non potrà superare il 30% del compenso individuale di produttività.

Viene riconosciuto un compenso forfetario individuale uguale per ciascun dipendente premiabile pari a 250,00.

Vengono di seguito descritte le prestazioni selezionate e il numero dei dipendenti premiabili":

<b>N.</b>	<b>Prestazione</b>	<b>Descrizione sintetica e indicativa</b>	<b>N. dipendenti premiabili</b>
1	Verifiche	Verifiche con i recuperi più rilevanti. Processi verbali n.: (omissis)	6
2	Crediti d'imposta e recupero crediti rilevanti	Verbali controllati per uniformità n.165 e n.5 verbali con crediti d'imposta rilevanti	2
3	Team legale contenzioso	Numerose costituzioni in giudizio, appelli e ricorsi pregevoli per puntualità ed esaustività	4
4	Rimborsi Iva	Dinioghi numerosi rimborsi e segnalazioni all'area controllo per accertamento	3
5	Team 1 Controllo formale 36/ter DPR 600/1973	N.5597 atti – Relazioni costruttive con utenti interni, conoscenza polifunzionale diffusa a cascata, collaborazione con colleghi per obiettivi comuni	1
6	Team 2 Accertamenti sostanziali	Numerosi accertamenti II.DD. e Iva - Puntualità, precisione, sagacia e intuito nelle ricerche di elementi, apprezzata qualità nella selezione dei dati utilizzabili Accertamenti n. (omissis).	3
7	Team 2 Accertamenti Iva	Conoscenza approfondita della materia, e importantissimo punto di riferimento, diffusione a cascata fra i colleghi, lavoro di squadra .	1
8	Team 1 Accertamenti II.DD. IVA	Accertamenti precisi ed accurati, istruttorie complete, ben motivate. Accertamenti reg. n. (omissis)	2

9	Team 1 Accertamenti per aree edificabili	Accertamenti precisi ed accurati con istruttorie complete e ben motivate per tutto il settore. Coordinamento nelle operazioni di spoglio degli atti e nel controllo dei soggetti selezionati. Reg.n. (omissis).	1
10	Team 1 Studi di settore e parametri	Controlli precisi ed accurati automatizzati e non automatizzati Accertamento con adesione n. (omissis) Reg. n. (omissis)	1
11	Team 1 Rateizzazioni tributi	Controlli puntuali e precisi dei pagamenti. Gestione del controllo dei pagamenti spontanei e su versamenti F24 e F23.	1
12	Team settore Registro	Definizione numerosi articoli Campione Unico con recupero di importi consistenti. C.U. P.P.C.8707 25.892 e P.P.C. 8905 13.795-Puntualità nel controllo di tutti i registri per le varie scadenze con salvaguardia dei termini.	1
13	Team settore Registro	Ricercatezza nell'attività accertativa in materia di imposta di registro con definizione di numerose pratiche con adesione e condono Den. (omissis) vol. (omissis) 10.934 – Den. (omissis) vol. (omissis) 29.217.	1
14	Prestazioni di servizio interne, attività gestionali, risorse umane, relazioni sindacali	Rapporti di qualità, conoscenza specifica della materia, punto di riferimento dei colleghi.	1
15	Comunicazione interna, risorse umane	Qualità relazioni costruttive	1
16	Rilevazione presenze, straordinario, buoni pasto	Competenza puntuale e precisa	1
17	Gestione contabile – redazione, elaborazione e liquidazione competenza accessorie	Conoscenza specifica della materia	1
	TOTALE		31

= 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 =

"Il fondo è stato ripartito al netto della quota del 5% pari a euro 1.348,00 lordi destinata a remunerare la qualità della prestazione individuale. I destinatari sono stati i tre componenti del gruppo di analisi e ricerca, per le prestazioni lavorative sistematiche ed organiche in relazione alla specifica attività, anche con elaborazione di percorsi innovativi a livello informatico ed interpretazione di banche dati."

= 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 =

"Remunerazione del livello qualitativo della prestazione - il Direttore si riserva una percentuale pari all'1% del fondo pari a euro 193 netti : 50 euro al sig. (omissis) per l'attività di registrazione atti, con una mole di atti registrati pari quasi a 9000 atti, rispettando sempre i tempi di riconsegna previsti dalla carta dei servizi e per l'assenza di reclami sul servizio stesso. 93 euro a (omissis) per l'attività prestata nel controllo degli atti del registro e delle attività conseguenziali, consentendo all'Ufficio il raggiungimento degli obiettivi assegnati. 50 euro a (omissis), per la professionalità dimostrata in un settore come quello dei rimborsi Iva particolarmente delicato e importante per l'Ufficio, e in una

situazione di carenza di personale che non ha consentito l'affiancamento nell'espletamento del servizio di funzionari dell'area direttiva."

= 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 =

"La quota del 5% viene riservata al Direttore per remunerare prestazioni individuali meritevoli di riconoscimento in base ai seguenti criteri di valutazione comparativa :

qualità della prestazione valutata in base alle indicazioni contenute nell'accordo regionale nonché responsabilità, individuazione di particolari figure di riferimento per colleghi e contribuenti, svolgimento di mansioni superiori.

Il limite individuale di incremento non potrà superare il 30% del compenso individuale di produttività."

*Segue nel documento successivo (indirizzato alle RSU e OO.SS: per notizia) l'atto di attribuzione del premio:*

Agli interessati  
Ai Capi Area  
A tutto il personale  
p.n. (per notizia) Alle R.S.U. e alle OO.SS. locali

Prot. ....

Oggetto: Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2003 – Riserva del 5% - Attribuzione.

- Visto l'accordo locale del 10/10/2005 e tenuto conto dei criteri di massima in esso contenuti
- Considerate le proposte formulate dai Capi Area
- Verificata, in apposita riunione, la condivisione espressa dagli appartenenti all'unità di Direzione e Segreteria (per i destinatari individuati in detta area)
- Vagliati tutti gli elementi riscontrabili agli atti dell'Ufficio e i risultati conseguiti

#### ATTRIBUISCO

per remunerare il livello qualitativo della prestazione resa, una maggiorazione massima del 30% sul compenso individuale di produttività, esplicitando le principali motivazioni, ai sottoelencati .

- (elenco di 14 lavoratori, omissis)  
Per l'assidua collaborazione con il Capo Area e le ottime relazioni instaurate con gli appartenenti al team. Hanno saputo diffondere il proprio bagaglio di conoscenze professionali riuscendo ad essere costante punto di riferimento per le problematiche più complesse.
- (elenco di 2 lavoratori, omissis)  
Per l'impegno e le capacità dimostrate nel coordinare e fornire servizi al contribuente, di assistenza e informazione all'UNICO presso le postazioni e gli sportelli decentrati. La qualità della loro prestazione è stata riconosciuta ed apprezzata anche dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione dell'Università con apposita nota elogiativa.

- (elenco di 5 lavoratori, omissis)  
Sono stati i principali interlocutori e punto di riferimento per i Responsabili del team regionale della qualità in tutta la fase di applicazione del S.G.Q. per l'ottenimento della certificazione ISO 9001:2000.
- (elenco di 1 lavoratore, omissis)  
Per la qualità della prestazione resa come coordinatore dell'unità di Direzione e Segreteria, incarico espletato con competenza, capacità e stima riconosciuta da tutti i componenti.
- (elenco di 3 lavoratori, omissis)  
Per la qualità delle prestazioni rese, con costante ed encomiabile assiduità, di gran lunga superiori alla qualifica rivestita e alla fascia di appartenenza.
- (elenco di 3 lavoratori, omissis)  
Hanno rappresentato punto di riferimento per tutto il personale in materia informatica. Hanno espletato l'incarico con capacità e professionalità specifiche che ritengo meritevoli di maggiore riconoscimento e che spesso li ha impegnati anche presso (omissis) e nelle postazioni decentrate.

Il mancato riconoscimento della maggiorazione a tanti altri meritevoli è dovuto alla limitata entità della somma disponibile; l'allargamento dei destinatari avrebbe reso gli importi insignificanti vanificando lo scopo dell'attribuzione e pertanto non deve essere interpretato come mancanza di stima ma come un messaggio di sana competizione per un continuo miglioramento delle nostre attività.

Il Direttore

= 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 =

“Una parte della somma attribuita, con riferimento alla remunerazione del livello qualitativo delle prestazioni individuali, tenendo conto degli elementi riscontrabili agli atti dell'ufficio e dei risultati conseguiti, viene determinata e ripartita nelle misure e tra i dipendenti di cui alle seguenti tabelle, che riportano le motivazioni e l'indicazione della documentazione che supporta le proposte. Per determinare la misura del compenso individuale si è tenuto conto dell'ammontare del compenso individuale di produttività curando, come previsto dall'accordo regionale, di non superare il limite massimo del 30%.

<b>ATTIVITÀ N. 1 – ACCESSI MIRATI PER IL CONTROLLO DEI CREDITI DI IMPOSTA</b>	
MOTIVAZIONI	Tali controlli sono stati effettuati nel 2003 per la prima volta. In concreto si sono dimostrati di non semplice esecuzione, per cui appare opportuno ed equo riconoscere a coloro che hanno per primi affrontato la problematica un compenso particolare.
DOCUMENTAZIONE DISPONIBILE	Lettere di incarico
COMPENSO	5,00 per ognuno dei 102 controlli effettuati
SOMMA IMPEGNATA	510,00

NOMINATIVI	- (omissis)
	- (omissis)

#### ATTIVITÀ N. 2 – SPORTELLO PREFETTURA EMERSIONE LAVORO NERO

MOTIVAZIONI	Il servizio erogato in Prefettura presso lo "sportello emersione", prestato da un gruppo formato anche su base volontaria, ha efficacemente contribuito alla corretta e tempestiva conclusione dei lavori. Peraltro l'attività, che è valsa anche ad offrire una positiva immagine dell'Ufficio, è stata pubblicamente apprezzata per la qualità e la tempestività, dal Vice Prefetto responsabile del procedimento.
DOCUMENTAZIONE	ordine di servizio; ritagli stampa; documentazione varia
COMPENSO	5,00 per ogni giornata di lavoro, ulteriore rispetto all'attività di front office
SOMMA IMPEGNATA	675,00
NOMINATIVI	(omissis) 18 giorni; (omissis) 18 giorni; (omissis) 19 giorni; (omissis) 32 giorni; (omissis) 29 giorni; (omissis) 19 giorni

#### ATTIVITÀ N. 3 - ANALISI E RICERCA - SPERIMENTAZIONE PROCEDURA REGISTRO

MOTIVAZIONI	Nel 2003 l'ufficio di (omissis) è stato individuato come ufficio pilota per la sperimentazione di una procedura informatica riguardante il controllo sostanziale del settore registro. In conclusione della sperimentazione, anche in base alla relazione inviata alla D.C.A., la procedura è stata modificata ed implementata, andando a costituire il nuovo criterio di selezione "RB – cessione di aziende".
DOCUMENTAZIONE DISPONIBILE	Elaborazioni della procedura sperimentale; relazione inviata alla D.C.A.
COMPENSO	350,00 per il coordinatore; 200,00 per ognuno degli altri partecipanti al progetto
SOMMA IMPEGNATA	950,00
NOMINATIVI	(omissis) 350,00; (omissis) 200,00; (omissis) 200,00; (omissis) 200,00

#### ATTIVITÀ N. 4 – SELEZIONE ATTI DEL REGISTRO

MOTIVAZIONI	Il personale sottoindicato ha selezionato gli atti del registro, applicando nuovi criteri di selezione e lavorazione non privi di aspetti complessi nella loro innovatività
DOCUMENTAZIONE DISPONIBILE	Atti registro
COMPENSO	150,00 pro capite
SOMMA IMPEGNATA	300,00
NOMINATIVI	- (omissis) - (omissis)



La quota di fondo di produttività è destinata a remunerare la qualità delle seguenti prestazioni svolte, nell'anno 2003, da un numero complessivo di 7 dipendenti.

Le prestazioni che si ritengono meritevoli del compenso aggiuntivo per il significativo livello di qualità raggiunto sono:

1. smaltimento arretrato contenzioso informatico: 1 dipendente area 1<sup>^</sup> ; indice di qualità: l'aver ultimato nei tempi prestabiliti con accuratezza e puntualità il lavoro assegnato.
2. conoscenza polifunzionale – 1 dipendente area 2<sup>^</sup> : indice di qualità: capacità di diffondere il proprio bagaglio di conoscenze, mettendolo al servizio dei colleghi.
3. attività di riscossione e rimborsi : 1 dipendente 2<sup>^</sup> area, indice di qualità : capacità di gestire il tempo di lavoro in relazione al servizio assegnato.
4. Attività di contabilità, ordinativi di pagamento, consegnatario beni mobili: 1 dipendente 2<sup>^</sup> area : indice di qualità: accuratezza e puntualità nello svolgimento del lavoro assegnato.
5. sistemazione archivio storico: 2 dipendenti 1<sup>^</sup> area; indice di qualità : accuratezza e puntualità certificata da un verbale del responsabile Archivio di Stato.
6. creazione nuove procedure informatiche per la gestione del personale: 1 dipendente 3<sup>^</sup> area; indice di qualità: innovatività che ha comportato lo snellimento della procedura di gestione del personale.

Il fondo viene ripartito tra le persone individuate con un compenso forfetario di . 200,00 lordi, pro capite.

Per i punti 1 – 5 – 6 in quanto attività tangibili il Direttore si impegna a consegnare copia dei documenti comprovanti il lavoro svolto.”

= 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 =

“Il primo punto su cui si discute è relativo alla quota del 10% del Fondo di produttività individuale.

Viene deciso che una quota del 10% del budget viene destinata a remunerare alcune prestazioni individuali. I funzionari destinatari di tale quota aggiuntiva sono individuati dal Direttore dell'Ufficio sulla base del livello quantitativo e qualitativo della prestazione. La valutazione del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni verrà esplicita in schede sintetiche in cui, sulla base di dati oggettivamente riscontrabili, verranno analizzati gli aspetti qualitativi e quantitativi del lavoro svolto ed il profilo comportamentale di ogni singolo funzionario. La quota aggiuntiva individuale non potrà superare il 30% del compenso individuale di produttività.

Tale accordo è deciso in via sperimentale per l'anno 2003.

Segue nel documento successivo l'atto di attribuzione del premio:

**“DOCUMENTO ESPLICATIVO DELLE “QUALITA’ DELLE PRESTAZIONI”  
CONSIDERATE NELLA DISTRIBUZIONE DELLA QUOTA RISERVATA DEL FONDO DI  
PRODUTTIVITA’ ANNO 2003”**

#### AREA SERVIZI

Attività: Assistenza e informazione, rilascio codici fiscali, comunicazione di irregolarità, trasmissione telematica delle dichiarazioni, registrazione atti

Indici di qualità: disponibilità nei confronti del contribuente, conoscenza diffusa degli argomenti trattati, precisione, accuratezza ed efficace programmazione dei tempi di lavorazione nella tassazione, registrazione e nella trasmissione telematica degli atti

Persone individuate: (segue elenco di 8 lavoratori)

#### AREA SEGRETERIA

Attività: protocollazione, gestione missioni, straordinario e supporto all'attività della Direzione in materia di relazioni sindacali

Indici di qualità: precisione e affidabilità, corretta ed efficace programmazione dei tempi di lavorazione, forte propensione alla collaborazione

Persone individuate: (segue elenco di 2 lavoratori)

#### AREA DI STAFF

Attività: predisposizione di percorsi idonei a contrastare fenomeni di evasione, redazione di atti idonei a supportare il lavoro di tutti i colleghi interessati alle problematiche scaturenti dal "condono"

Indici di qualità: capacità di combinare intuizione, analisi critica e conoscenze teoriche nella individuazione di nuovi percorsi di indagine, realizzazione di progetti chiari, completi e congruenti redatti con padronanza linguistica, lavori originali elaborati su tematiche specifiche e messi a disposizione di tutti

Persone individuate: (segue elenco di 3 lavoratori)

#### AREA CONSULENZA GIURIDICA

Attività: predisposizione di costituzioni in giudizio, atti di appello, rappresentanza in Commissioni tributarie, gestione work-flow del contenzioso tributario, terminalizzazione e controllo istanze ex art. 16 legge 289/2000

Indici di qualità: completezza e accuratezza nello studio delle problematiche trattate, ricerca scrupolosa della documentazione a supporto, chiarezza nella esposizione delle argomentazioni, sostenibilità delle tesi prospettate, corretta ed efficace programmazione dei tempi di lavorazione

Persone individuate: (segue elenco di 4 lavoratori)

#### AREA CONTROLLO

Attività: redazione avvisi di accertamento, atti di adesione, gestione condono art. 15/289, atti di contestazione

Indici di qualità: iniziativa, affidabilità, ricerca del risultato, corretta osservazione delle metodologie di controllo, correttezza nei rapporti col contribuente chiarezza, efficacia e completezza nella redazione degli atti

Personale individuato: (segue elenco di 5 lavoratori)

= 0 = = 0 = =0 = =0 = =0 = = 0 =

*Documento di proposta della Direzione:*

Quota del 10% per qualità particolare delle prestazioni – F.do assegnato 3.004,00

Posto che come già ribadito in premessa i capi area sono esclusi da questa valutazione in quanto il loro ruolo all'interno della struttura, la delega alla firma ed il rapporto di collaborazione diretta fanno, per loro, della qualità alta delle performances una caratteristica professionale, in base agli elementi di riscontro in possesso, ritengo di fare le seguenti proposte ( motivate) per i destinatari nell'anno 2003 del fondo per la particolare qualità delle loro prestazioni lavorative.

## MOTIVAZIONI

### Area Servizi

Fascia retributiva 2^ area F3

Fascia retributiva 2^ area F1

L'attività per la quale si sono particolarmente impegnati è la trasmissione telematica della dichiarazione; nel 2003 l'Ufficio di (omissis) ha fatto un balzo quantitativo in questo settore veramente notevole, ma l'elemento in più non è di quantità (che troverà in altra sede la sua retribuzione), ma il fatto che questi due funzionari, giovani (uno dei due proviene da -omissis) hanno (è documentato, ma anche acclarato nella cultura diffusa della struttura) accreditato verso l'esterno un'immagine di serietà e credibilità nell'assistenza (ed è un trend che si è consolidato), ma soprattutto coinvolto alcuni colleghi dell'Area Servizi (quasi tutti di provenienza ex registro) in un lavoro di gruppo che ha permesso significativi progressi sia nell'uso del programma informatico sia nella conoscenza della dichiarazione.

- Rimborsi IVA – Fascia retributiva 3^ area F3

Nel 2003 questo funzionario lavorava in Area Controllo ma aveva assegnato come carico di lavoro anche le istruttorie dei rimborsi IVA (tutto agli atti) è anche agli atti che sia riuscita ad intercettare situazioni anomale segnalate con proficuità all'area controllo ed inserite nel piano annuale 2004 (quasi tutte concluse non solo con diniego di rimborso, ma con accertamento)

### Area Controllo

- Accertamento – Fascia retributiva 3^ area F3

- Contenzioso - Fascia retributiva 3^ area F1

Sono i due funzionari "punta di diamante" nell'anno 2003 dell'attività L. 289 artt. 15 e 16. Rispetto agli altri che hanno collaborato, l'elemento in più è che in ufficio erano considerate il punto di riferimento dai colleghi per l'aggiornamento quotidiano sulle norme e le circolari. Hanno gestito in prima persona tutti contribuenti chiamati sia per le informazioni sia per i conteggi; l'operazione (dati di quantità e gettito) si è conclusa molto bene.

## Segreteria

– Fascia retributiva 2<sup>a</sup> area F3

Appartenente nell'anno 2003 all'area di staff e responsabile informatico, ma questo è il suo lavoro quotidiano. L'elemento di qualità della sua prestazione professionale del 2003 (agli atti dell'ufficio, ma anche cultura diffusa) nasce dalla sua cultura informatica che si è impegnata a diffondere, risolvendo problemi, testando programmi e cercando di migliorare lo standard medio di patrimonio condiviso.

*Discussione del documento in fase di trattativa:*

- Fondo per la particolare qualità della prestazione

Prima di dare la parola alle rappresentanze sindacali ed aprire il confronto sulla proposta, ma anche sul metodo, il dirigente, anche per evitare ogni possibile equivoco o fraintendimento sulla natura di questa percentuale del fondo di produttività ed in conseguenza di alcuni malumori diffusi di cui si fanno portavoce alcuni membri della R.S.U., di personale che, non vistosi inserito nella proposta della direzione, si è sentito penalizzato, chiarisce e ritiene di verbalizzare: “la valutazione sulla qualità della prestazione non è un giudizio né professionale né complessivo su un funzionario, ma solo il riconoscimento, in base ad atti certi o a memoria diffusa e l'apprezzamento di una particolare performance temporalmente e qualitativamente definita. Inoltre riconoscere ed apprezzare per l'anno 2003 alcune prestazioni, non vuol dire stimare in negativo (il che è fuori dalla natura di questo accordo e di questa trattativa ma anche dai risultati dell'ufficio) l'attività di tutti gli altri”.

Il rappresentante del Salfi provinciale, che prende la parola per primo, chiede di discutere del metodo e della riconoscibilità della performance senza entrare nel dettaglio specifico di natura personale sui funzionari individuati dal dirigente.

La CGIL provinciale (ed uno dei rappresentanti R.S.U.), seppure non vi siano grossi problemi nel metodo a livello generale ritiene invece che non sia possibile prescindere dai soggetti individuati e dalle motivazioni di questa individuazione perché non vi è pieno riconoscimento condiviso per tutte le posizioni.

Gli altri due membri R.S.U. ritengono, invece, motivate le scelte ed i funzionari individuati. A questo punto il dirigente valuta opportuno specificare ulteriormente i criteri.

Poiché le ragioni di dubbio di alcuni non vengono ritenute comunque (anche a parere degli stessi) ostative alla conclusione delle trattative, si giunge all'accordo sulla proposta del direttore, anche relativamente alla individuazione del quantum in base alla natura delle prestazioni.

Tutti i presenti concordano sulla necessità di mantenere alto, ma fuori dalla sede di questa specifica trattativa, il confronto su questi temi, che si collegano anche all'organizzazione del lavoro, all'attribuzione degli incarichi, all'accessibilità alla formazione, alla rotazione delle mansioni.”

= 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 =

“Relativamente alla quota del fondo di produttività 2003 diretta alla remunerazione del livello qualitativo della prestazione individuale si apre la discussione sui criteri relativi alla individuazione delle persone. Successivamente le RSU presenti fanno notare un certo disequilibrio fra gli addetti all'Area Controllo, presenti in 11 persone, e quelle dell'Area

Servizi, presenti in 4 persone. Condividendo le suddette ragioni, vengono di comune accordo , individuati altri 3 collaboratori, all'interno dell'Area Servizi"

*Segue la nota esplicativa inviata dalla Direzione alle OO.SS. e alle RSU:*

Alle OO.SS.:

Ai Rappresentanti RSU :

Oggetto: Nota esplicativa per la ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2003; fondo di sede anno 2004.

Remunerazione del livello qualitativo della prestazione individuale:

Per tale tipo di remunerazione si propone l'accantonamento del 10% dell'importo assegnato all'Ufficio, pari ad 3576,30.

Vengono individuati n.15 collaboratori che nel corso dell'anno 2003 hanno sviluppato ed espresso capacità e competenza nell'esercizio di attività polifunzionali nel rapporto con l'utenza e sono risultati essere elementi di riferimento dei colleghi per le problematiche affrontate dall'Ufficio:

1. (omissis)
2. (omissis)
3. (omissis)
4. (omissis)
5. (omissis)
6. (omissis)
7. (omissis)
8. (omissis)
9. (omissis)
10. (omissis)
11. (omissis)
12. (omissis)
13. (omissis)
14. (omissis)
15. (omissis)

= 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 =

Importo da distribuire ai dipendenti per remunerare il livello qualitativo della prestazione.

Sono individuate n.35 unità appartenenti alla Seconda Area, che hanno svolto le loro prestazioni con risultati apprezzabili sia per la quantità che per la qualità del lavoro svolto, tenuto anche presente che hanno dimostrato, nonostante l'area inferiore di appartenenza, di saper svolgere proficuamente e in autonomia la propria attività lavorativa.

La remunerazione è fissata, per ognuno, nella misura del 30% del compenso individuale di produttività.

= 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 = = 0 =

*Il testo che segue invece è relativo ad un Ufficio dove non si è giunti all'accordo per la remunerazione della qualità della prestazione. Lo esponiamo al fine di rendere un'idea di quale potrebbe essere lo stato nel quale si svolgono le trattative:*

“La Direzione a questo punto chiede di conoscere il pensiero espresso dai partecipanti all'assemblea limitatamente al compenso da destinarsi a coloro i quali si erano distinti per la qualità delle prestazioni rese.

Ricorda, altresì, che la percentuale proposta da destinarsi a detta remunerazione è pari al 5% del fondo di produttività e che ritiene di ripartirla tra 18 dipendenti.

Sottolinea che tale principio è stato accettato in sede di contrattazione sia a livello Regionale che Nazionale e che in tale direzione è orientato anche il progetto ANTARES. Ritiene comunque che la prestazione lavorativa possa e debba essere oggetto di valutazione. Per sostenere ancor più la validità dell' applicazione del principio, fa presente che i 2/3 dei dipendenti individuati appartengono alla 2 Area (ex area B).

Il Direttore fa presente che anche i Capi Area ritengono corretta l'applicazione di detto principio e auspica che anche le parti sindacali ne riconoscano la piena legittimità.

*(il delegato sindacale 1)* si fa portavoce del dissenso manifestato dai partecipanti all'assemblea e nel contempo chiede alla dirigenza, quale criterio sia stato adottato per individuare le figure meritevoli del premio, tenuto conto che l'accordo siglato dà delle indicazioni solo limitatamente alle attività da considerare.

Il Direttore manifesta la propria disponibilità nel far conoscere quali siano stati i criteri utilizzati per l'individuazione del personale, ma chiede che innanzi tutto debba essere accettato il principio.

*(il delegato sindacale 2)* chiede che vengano esposti i criteri che la Direzione vuole applicare.

La Capo area servizi fa rilevare che la “Qualità” può essere tangibile o intangibile ed espone alcuni criteri che le hanno permesso di individuare le figure da premiare.

Il Capo Area Controllo comunica che nell'individuazione ha fatto ricorso alle caratteristiche enunciate dalla Capo Area Servizi nel premiare alcuni per il maggior impegno profuso ed altri per l'organizzazione del lavoro.

Fa rilevare comunque, che pur di far passare questo principio, la scelta potrebbe riguardare un solo dipendente per Area.

*(l'RSU 1)* si dice non d'accordo.

*(l'RSU 2)* ricorda che l'assemblea dei dipendenti ha votato per la non applicazione del principio in questione anche se è vero che Antares è proiettato in tal senso, e che l'accordo siglato a livello regionale parla di una possibilità (nel testo viene usato il termine “potrà”) intesa come fattore discrezionale per una eventuale applicazione e non come risultato obbligatoriamente da raggiungere. In tal senso, afferma di ritenere assolutamente comprensibile e ragionevole che allorquando in sede locale la contrattazione sulla “qualità della prestazione individuale” non porti ad un accordo per la distanza delle posizioni espresse si rinunci ad applicarlo.

Il Direttore ribadisce che la funzione del sindacato è, nel caso di specie, quella di esaminare i criteri adottati per l'individuazione dei soggetti e vigilare affinché non si generino abusi.

(*il delegato sindacale 3*) ribadisce che quanto espresso dall'Assemblea è incontestabile, ma ribadisce altresì il suo sì per l'applicazione del principio, così come già rappresentato nell'incontro precedente.

Propone di discuterne, se non per l'anno in questione, per gli anni successivi.

(*l'RSU 2*) accondiscende a tale proposta di discussione per gli anni futuri

(*il delegato sindacale 1*) ritiene che l'introduzione di una quota sul merito individuale, se non condivisa dal personale, comporti rischi di compromissione del clima interno all'ufficio, con effetti negativi sull'andamento dell'attività. Chiede quindi al Direttore di intervenire prioritariamente su problematiche inerenti l'organizzazione e i carichi di lavoro nella massima trasparenza possibile.

Le Rsu rappresentano infine che quest'anno l'accordo siglato presenta delle innovazioni nella distribuzione e individuazione delle varie indennità e o figure, pertanto è opportuno, considerato anche la ridotta disponibilità di fondi, di soprassedere alla richiesta della Direzione.

Il Direttore insiste sulla necessità di dare attuazione a detto principio, considerato che già in passato, "la qualità" è stata riconosciuta al personale.

Chiede pertanto di presentare delle proposte alternative che possano soddisfare la richiesta della Direzione e rispettare il contenuto degli accordi.

(*l'RSU 3*) propone di poter sostenere che nell'ufficio sono tutti qualitativamente da premiare.

Il Direttore tenuto conto di quanto rappresentato dai presenti e vista l'impossibilità di raggiungere un accordo in sede locale, conviene sull'opportunità di soprassedere sull'applicazione della qualità per il 2003, a condizione che in questa sede venga sottoscritto l'impegno a definire, in un prossimo incontro, i criteri per il riconoscimento della qualità della prestazione per l'anno 2004.

(*il delegato sindacale 3*) comunica che non parteciperà a nessun incontro futuro e delega il (*l'RSU 1*) a rappresentarlo nelle vesti di OO.SS.

Il Direttore puntualizza che non essendosi raggiunto l'accordo, il 5% già destinato alla remunerazione della qualità sarà spalmato tra le 2 aree nella misura del 48 e 52 come già deciso."