

PROCEDURA SELETTIVA DI SVILUPPO ECONOMICO

I rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate, di seguito citata come "Agenzia", e delle Organizzazioni sindacali,

VISTO

il contenuto delle fonti di seguito citate:

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro - comparto Agenzie fiscali:

- quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, sottoscritto definitivamente il 28 maggio 2004;
- biennio economico 2004-2005, sottoscritto definitivamente l'8 giugno 2006;
- quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto definitivamente il 10 aprile 2008;
- biennio economico 2008-2009, sottoscritto definitivamente il 29 gennaio 2009;

Regolamento di Amministrazione dell'Agenzia;

Convenzione triennale per il triennio 2010-2012 tra il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Direttore dell'Agenzia;

decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e in particolare l'art. 52, comma 1-*bis*;

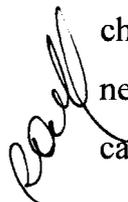
decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

CONSIDERATO

che il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di seguito citato come "FPSRUP", per l'anno 2010 è costituito da risorse aventi carattere di certezza e stabilità che ammontano a € 201.340.429,00 al lordo ed € 151.726.020,00 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia;

che le risorse aventi carattere di certezza e stabilità disponibili per la contrattazione, al netto delle risorse già impegnate, ammontano a € 19.604.143,00 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia;















che le risorse aventi carattere di variabilità presenti nel FPSRUP 2010, nelle more della quantificazione delle risorse destinate all'Agenzia in attuazione dell'art. 3, comma 165, della legge 350/2003 e delle altre fonti di finanziamento di cui all'art. 84 del CCNL, sono provvisoriamente determinate in € 63.985.452,00 al lordo ed € 48.218.125,00 al netto degli oneri a carico dell'Agenzia;

CONVENGONO

1. E' attivata entro il 31 dicembre 2010 una procedura selettiva di sviluppo economico volta a valorizzare le professionalità interne all'Agenzia. La procedura, descritta nell'allegato A, prevede l'attribuzione di un determinato numero di passaggi di livello retributivo all'interno delle aree e la corresponsione di compensi accessori in funzione del grado di sviluppo professionale conseguito. La procedura ha carattere sperimentale.
2. Alla copertura della spesa per le progressioni economiche di cui al punto 1 sono destinate risorse certe e stabili nella misura di € 19.604.143,00 lordo dipendente, mentre alla corresponsione dei compensi accessori di cui al medesimo punto sono destinate risorse variabili nella misura indicata in premessa di € 48.218.125,00 lordo dipendente.
3. I compensi accessori di cui al punto 1 sono attribuiti secondo i criteri previsti per la corresponsione del premio di produttività collettiva, di seguito denominato "PPC", spettante per il 2009 in relazione al contributo dato da tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione. In ragione della finalizzazione delle risorse al pagamento dei suddetti compensi accessori, non sarà previsto, fra gli utilizzi del FPSRUP 2010, quello dell'erogazione del PPC. Nei limiti delle suddette risorse variabili sono altresì corrisposti compensi accessori, secondo i medesimi criteri previsti per la corresponsione del PPC 2009, al personale che non acquisisce la progressione economica. Comportando anche l'utilizzo della quota incentivante, i predetti compensi accessori saranno erogati previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di Convenzione per l'anno 2010.
4. Qualora il passaggio di livello retributivo comporti per l'interessato un incremento economico minore del compenso accessorio spettante a parità di condizioni (area d'inquadramento e tempo di lavoro prestato) ad altro dipendente che non abbia invece

avuto il passaggio di livello retributivo, spetta al primo un compenso accessorio integrativo dell'incremento di fascia economica nei limiti sempre delle risorse di cui al punto 2.

5. I contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore sono così ripartiti:

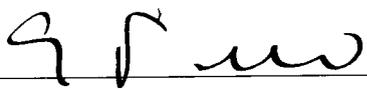
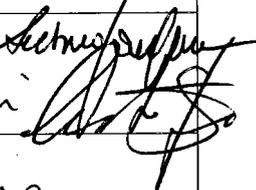
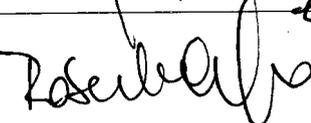
DA	A	N.
area III / fascia 5	area III / fascia 6	320
area III / fascia 4	area III / fascia 5	1.400
area III / fascia 3	area III / fascia 4	1.390
area III / fascia 2	area III / fascia 3	850
area III / fascia 1	area III / fascia 2	3.400
area II / fascia 5	area II / fascia 6	64
area II / fascia 4	area II / fascia 5	1.450
area II / fascia 3	area II / fascia 4	2.125
area II / fascia 2	area II / fascia 3	545
area II / fascia 1	area II / fascia 2	550
area I / fascia 1	area I / fascia 2	46

6. I contingenti sopra individuati, comprensivi delle posizioni economiche da riservare al personale che presta servizio negli uffici dell'Agenzia che hanno sede nella Provincia autonoma di Bolzano, sono 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. Sono avviate distinte selezioni per ciascuno di tali ambiti e, al loro interno, per ciascun passaggio di fascia retributiva. Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio 2010, mentre l'attribuzione dei compensi accessori vale per il 2010.

7. Partecipano alla procedura di cui al punto 1 tutti i dipendenti appartenenti al ruolo dell'Agenzia alla data del 31 dicembre 2010, anche se in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione. L'avvio della procedura è disposto con atto del Direttore dell'Agenzia. Il Direttore provinciale di Bolzano provvederà direttamente ad emanare l'atto di avvio della procedura e a gestirne lo svolgimento.

8. Al termine della procedura è prevista l'attivazione di un apposito tavolo di confronto con le Organizzazioni sindacali di livello nazionale, per una verifica congiunta dell'impatto e dell'esito della procedura stessa.

Roma, 22 dicembre 2010

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI
	CGIL FP ^{NON FIRMA} (NOTA A VERBALE)
	CISL FPS ^{Stefano Senni} 
	UIL/PA 
	FLP ^{Consoliga} FED. CONFSAL/SALFI
	RDB/PI ^{NON FIRMA} (note e verbali)
	FLP ^{NON FIRMA} (NOTA ALL'ACCORDO)




PROCEDURA SELETTIVA DI SVILUPPO ECONOMICO

1. Definizioni

1.1 In questo documento si adottano, per brevità di espressione, le seguenti definizioni.

1.1.1 Per “CdR” (Centro di responsabilità) s’intende ognuna delle strutture di vertice dell’Agenzia (Direzioni centrali e Direzioni regionali, ivi comprese le Direzioni provinciali di Trento e Bolzano). Sempre ai fini di quanto previsto dal documento, costituiscono distinti CdR l’Ufficio del Direttore dell’Agenzia e il settore Comunicazione istituzionale.

1.1.2 Il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività viene denominato “FPSRUP”.

1.1.3 Per significare i passaggi di livello retributivo o le progressioni economiche entro le aree si utilizzano anche i termini “promozione” e “promuovere”.

2. Finalità della procedura

2.1 L’Agenzia attiva entro il 31 dicembre 2010 una procedura selettiva di sviluppo economico, di seguito citata come “procedura”, che ha una duplice finalità premiale. La prima è quella di promuovere una quota di personale in funzione del grado di sviluppo professionale conseguito e del numero di promozioni possibili date le risorse di carattere certo e stabile esistenti nel FPSRUP 2010. La seconda è quella di 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 dato il numero massimo di passaggi economici previsti.

3. Formazione delle graduatorie e conclusione della procedura

3.1 La valutazione della professionalità maturata dai partecipanti alla procedura si basa su elementi di giudizio tratti dalla rilevazione del periodo che va dal 1° luglio 2010 al 30 giugno 2011. Laddove documentabili, potranno essere richiamate evidenze riferite anche a periodi precedenti, nel caso in cui valgano a supportare il giudizio di capacità professionali e impegno di particolare rilievo.

3.2 La valutazione viene effettuata tenendo conto, nella diversità di contesto degli specifici compiti assegnati e delle situazioni in cui sono svolti, della *checklist* allegata al presente documento. Gli indicatori contenuti nella *checklist* sono indicatori di qualità della prestazione lavorativa, 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, che vanno quindi evidenziati nella motivazione dei giudizi. Il valutatore può anche tener conto, dandone sempre idonea motivazione nel proprio giudizio, di specifici aspetti della competenza professionale non adeguatamente apprezzabili, data l’eventuale incidenza di particolari variabili individuali e locali, attraverso i soli indicatori della *checklist*.

5

3.3 Acquisiti i giudizi espressi dai direttori degli uffici da cui dipendono i valutati, i responsabili dei CdR effettuano le valutazioni, suddividendo in tre fasce il personale per ognuno dei livelli retributivi di destinazione. Per l'inserimento nella prima fascia si selezionano, nel limite massimo del 10% del numero di promozioni previste per ciascun livello retributivo, 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. Nell'ultima 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. Nella fascia intermedia è collocato per default il restante personale; tale collocazione equivale di per sé al riconoscimento di un livello di professionalità che rende meritevole l'interessato di una promozione o della corresponsione di un compenso accessorio in base a un ordine di classifica da definire secondo i criteri di cui al punto 3.4. L'inserimento nella prima fascia va obbligatoriamente corredato - trattandosi per gli interessati di un riconoscimento particolare di capacità, competenza e impegno - di un'appropriata motivazione volta a evidenziarne i tratti di professionalità spiccata. Per l'inserimento nella seconda fascia i responsabili dei CdR hanno facoltà di aggiungere notazioni individuali riguardo agli interessati, laddove ritenute utili ad arricchire il profilo curricolare della persona, anche ai fini di iniziative future di valorizzazione dei punti di forza e di sviluppo del potenziale. Notazioni individuali possono essere apposte anche con riferimento al personale inserito nella terza fascia, con l'indicazione di eventuali azioni di miglioramento professionale.

3.4 Effettuata questa prima operazione, l'ordine di classifica degli interessati all'interno delle fasce è determinato da due fattori: esperienza di servizio maturata e titoli di studio, culturali e professionali. I due fattori si conteggiano nel seguente modo:

prof

ESPERIENZA DI SERVIZIO MATURATA NELL'AGENZIA DELLE ENTRATE O IN ALTRA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA (punteggio massimo: punti 25)	
Esperienza di servizio maturata nella fascia retributiva di attuale appartenenza: per ciascun anno*	Punti 2,5
Esperienza di servizio maturata nell'area di appartenenza in fasce retributive diverse da quella attuale: per ciascun anno*	Punti 1,5
Esperienza di servizio maturata in altra area o qualifica equiparata: per ciascun anno*	Punti 1
* <i>Ai periodi di servizio inferiori all'anno è attribuito il rispettivo punteggio di fascia, area o qualifica equiparata rapportato a periodi interi di trenta giorni</i>	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLI DI STUDIO, CULTURALI E PROFESSIONALI (punteggio massimo: punti 25)			
TITOLI*	III AREA	I E II AREA	
Diploma di istruzione secondaria di primo grado	-	Punti 7	
Diploma di qualifica professionale (3 anni)	-	Punti 9	
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado (4/5 anni)	Punti 12	Punti 14	
Diploma universitario (biennale o triennale) e abilitazioni professionali successive al diploma di istruzione secondaria di secondo grado	Punti 13		+1
Diploma di laurea	Punti 14		+2
Diploma di laurea (triennale) specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell'Agenzia	Punti 15		+3
Diploma di laurea specialistica o del vecchio ordinamento specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell'Agenzia	Punti 22		+6
<i>* si considera il punteggio del titolo di studio più elevato</i>			
Qualificazione conseguita in discipline attinenti ai settori di attività dell'Agenzia mediante partecipazione con profitto a corsi di specializzazione/master, dottorati di ricerca, abilitazioni professionali e seconda laurea	Punti 1,5 per ogni titolo posseduto (max punti 5)	Punti 1 per ogni titolo posseduto (max punti 5)	

3.5 Per la valutazione di cui al punto 3.4 si considera l'esperienza di servizio maturata e i titoli di studio, culturali e professionali posseduti dagli interessati alla data del 31 dicembre 2010. I dipendenti compilano a tal fine, utilizzando un'apposita procedura informatica, una scheda con l'indicazione completa dei dati relativi all'esperienza di servizio maturata e ai titoli di studio, culturali e professionali posseduti.

3.6 Se il dipendente ha prestato servizio presso più CdR nel corso del periodo indicato al punto 3.1, è competente ad effettuare la valutazione il responsabile del CdR presso il quale l'interessato abbia lavorato più a lungo nel primo semestre 2011 o, a parità di periodi lavorati, risulti in servizio alla data del 30 giugno 2011. L'interessato ha titolo alla promozione presso il CdR competente per la valutazione.

3.7 In caso di parità di punteggio, per determinare l'ordine di graduatoria saranno utilizzati, in sequenza, i criteri di preferenza appresso elencati:

- esperienza di servizio nella fascia retributiva di appartenenza;
- esperienza di servizio nell'area di appartenenza o qualifica equiparata;
- esperienza di servizio complessiva;
- maggiore età anagrafica.

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

acquisire la progressione economica solo i dipendenti che al 1° gennaio 2010 abbiano maturato almeno due anni di servizio nella fascia retributiva di appartenenza. I dipendenti collocati nella terza fascia di valutazione non hanno comunque titolo alla progressione economica, né hanno titolo al compenso accessorio ove abbiano riportato nel 2010 sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento oppure sanzioni disciplinari per altre fattispecie, diverse da quelle di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL. Il diritto alla progressione è sospeso, fino al proscioglimento o alla conclusione dell'eventuale procedimento disciplinare, per coloro per i quali sia in corso un procedimento penale per reati contro la pubblica amministrazione o per delitti di natura non colposa che abbiano dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio. Nell'atto di avvio della procedura l'Agenzia darà istruzioni per la concreta operatività dell'accordo e dei principi che ne sono alla base.



Nota a verbale

La CGIL FP non firma il presente accordo giudicando negativamente l'introduzione di elementi di valutazione e selezione dei lavoratori non previsti dall'art 83 del CCNL delle Agenzie Fiscali. Ritiene che i criteri di valutazione previsti dal punto 3.3 dell'accordo concedono ai direttori dei CdR un potere discrezionale estraneo ad ogni logica contrattuale impostata sulla parità delle parti contraenti: si rende di fatto il sindacato subalterno alle logiche aziendali.

La CGIL FP ritiene l'accordo un tentativo surrettizio di costruire percorsi di carriera per una minima percentuale di personale, in deroga alle norme previste dal CCNL, unico strumento normativo che tutela e difende i diritti e le aspettative di carriera di tutti i lavoratori. Si vogliono far passare per modernità ed innovazione proposte che riportano i lavoratori indietro negli anni, limitando ogni forma di tutela collettiva, rendendo superflua la fase vertenziale di categoria.

Roma 22 dicembre 2010

FP CGIL
Luciano Boldorini





Nota a verbale

RdB-USB giudica negativamente la proposta di progressione economica avanzata dall'amministrazione e non firma il conseguente accordo, ritenendolo inadeguato a rispondere alle legittime aspettative maturate dai lavoratori in questi anni.

Le risorse individuate come fisse e ricorrenti potevano essere maggiori e conseguentemente poteva essere maggiore il numero dei posti.

La valutazione insindacabile del dirigente assegnerà il 10% dei posti seguendo una regola che nessun contratto e nessuna legge prevedono e che rappresenta il punto di caduta più grave dell'accordo.

L'accordo di programma, pur rappresentando un elemento positivo, non dà sufficienti garanzie soprattutto perché dovrà dare risposte ai 20mila lavoratori che oggi non avranno una progressione economica.

Si è chiusa una lunga partita negoziale che poteva approdare a risultati ben più positivi per i lavoratori, i quali dal prossimo gennaio sconteranno gli effetti del blocco dei contratti e delle retribuzioni.

RdB-USB intende comunque sottoporre a referendum con i lavoratori il testo dell'accordo.

Roma, 22 dicembre 2010

USB Pubblico Impiego



**Settore Agenzie
fiscali e D.P.F.**

Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche
Coordinamento Nazionale
FLP Finanze



00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/59600687 - 0659871622
fax 06/50545464

sito internet: www.flp.it/finanze
e-mail: flpfinanze@flp.it flpfinanze.giorgione@tiscali.it

Segreteria Nazionale

NOTA ALL'ACCORDO DEL 22/12/2010

La FLP Finanze ritiene positivo l'accordo di programma che risponde alle richieste poste unitariamente dal sindacato nei mesi scorsi.

Ciononostante, per la FLP Finanze, è indispensabile, ferma restando la volontà dell'Agenzia di conferire una percentuale di promozioni attraverso discutibili procedure definite "meritocratiche", sottoporre l'accordo a referendum tra i propri iscritti dell'Agenzia delle Entrate.

Pertanto, per il momento, non firma l'accordo, riservando il proprio assenso all'esito del referendum medesimo.

ROMA, 22 dicembre 2010

P. il Coordinamento Nazionale FLP Finanze

Vito Ostia
Giuliano
Mario Pentangelo