



Roma, 8 febbraio 2005

Ai Delegati RdB (RSU e non)

**OGGETTO: Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2003 e individuazione dei criteri da applicare nel biennio 2003-2004. Linee guida per l'applicazione dell'accordo del 16 dicembre 2004**

## 1. Premessa

Il 16 dicembre 2004 è stato siglato l'accordo con l'Agenzia delle Entrate per la ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (di seguito indicato come FPS) dell'anno 2003. Nell'accordo vengono individuati anche i criteri di erogazione delle risorse del Fondo per il 2004, con l'impegno delle Parti di incontrarsi per definire la consistenza del Fondo per quell'anno e la sua ripartizione. **L'Esecutivo Nazionale RdB PI Agenzie Fiscali ha già sollecitato l'Agenzia per una pronta definizione di tale situazione.** Le istruzioni di seguito riportate riguardano le modalità di applicazione dell'accordo relativamente al 2003.

Tutti gli importi indicati nel testo della presente nota s'intendono, salvo espressa specificazione contraria, al lordo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e dell'Irap.

## 2. Ammontare del Fondo 2003

Il Fondo per l'anno 2003, così come determinato ai sensi dell'articolo 84 del CCNL del comparto Agenzie Fiscali, di seguito denominato CCNL, è pari a **€252.517.906,96**.

Tale importo è stato calcolato detraendo dalla quota incentivante, ai sensi dell'art. 3 della Convenzione, **€10.357.545,00** (pari al 10% della quota stessa), destinati a finanziare misure di miglioramento e di potenziamento dell'Agenzia.

Dal Fondo suddetto vanno detratti due importi:

- **€120.356.683,31**, per la costituzione dell'indennità di Agenzia secondo quanto previsto dall'art. 87 del CCNL;

- **€7.154.658,50**, per il finanziamento dei passaggi alle posizioni super.

**Questo importo, a nostro giudizio, dovrà essere recuperato alla contrattazione per quanto riguarda l'anno 2004 (perlomeno a partire dal 26 maggio, data di entrata in vigore del CCNL Agenzie Fiscali, che, come saprete, ha trasformato le posizioni super in specifiche posizioni economiche).**

La somma disponibile a seguito di tali detrazioni è **€125.006.565,15**.

Tale somma è ripartita, come specificato nel **punto 2, lettere A) e B)**, dell'accordo, nel modo seguente:

**A) €110.548.923,30** sono destinati alla remunerazione della *produttività* del personale dell'Agenzia;

**B) €14.457.641,85** sono destinati al finanziamento del *fondo di sede*.

### **3. Produttività - punto 2, lettera A) dell'accordo**

L'importo di €110.548.923,30, diretto a remunerare la produttività, è ripartito in due quote.

**3.1.** La prima, pari a €51.150.000,00, è destinata a remunerare, per un importo medio pro capite di €1.500, il contributo collettivo di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione (*produttività di agenzia*). Tale importo è comprensivo della quota di €15.535.769,70, pari al 10% della quota incentivante 2003, già corrisposta a titolo di acconto sulla base dell'accordo sindacale del 23 aprile 2003.

**La distribuzione di questa quota procapite, come più volte ricordato, è, per quanto ci riguarda, uno dei principali motivi di sottoscrizione dell'accordo. Si tratta, di fatto, di una ulteriore stabilizzazione di salario accessorio (dopo i €2.500 che sono finiti in busta paga con il CCNL). E va sottolineato che si tratta di parte non indifferente del FPS, oltre il 40% della quota residua contrattabile dopo la stabilizzazione.**

L'importo spettante ad ogni Direzione regionale e agli Uffici centrali, per la parte ancora da corrispondere, sarà ripartito dalla Direzione Centrale del Personale, sulla base della qualifica rivestita e delle giornate di presenza, una volta terminata la rilevazione dei dati richiesti alle Direzioni Regionali con lettera del 10 gennaio 2005.

**Si invitano quindi i nostri Coordinamenti Regionali a verificare in sede locale se e quando le Direzioni Regionali abbiano inviato tali dati.**

**3.2.** L'altra quota, pari a €59.398.923,30, è destinata a remunerare l'apporto all'azione di prevenzione e contrasto all'evasione e al servizio al contribuente, nonché alle attività indirette a supporto delle missioni dell'Agenzia tenendo conto anche (vedi sotto) del lavoro individuale nelle attività istruttorie esterne e front-office.

Questa seconda quota, come previsto nell'allegato A all'accordo, viene infatti, a sua volta, così ripartita:

- €45.000.496,86 remunerano tutte le attività degli uffici, secondo importi commisurati al grado di produttività conseguito nelle riscossioni e nel raggiungimento degli obiettivi di controllo;
- €8.225.026,44 costituiscono le ulteriori risorse assegnate all'area controllo (pag. 4 dell'accordo), per remunerare le attività istruttorie esterne;
- €6.173.400,00 rappresentano le risorse aggiuntive assegnate all'area servizi (pag. 4 dell'accordo), per remunerare le attività di servizio ai contribuenti rese al *front-office*.

Per ciascuna di tali somme, sono di seguito indicate le modalità di commisurazione e i criteri di assegnazione ai singoli uffici, nonché le modalità di ripartizione all'interno degli uffici stessi.

#### **3.2.1 *Determinazione della quota spettante ai singoli uffici a fronte della produttività relativa alle riscossioni realizzate e al grado di raggiungimento degli obiettivi di controllo (efficacia ed efficienza)***

##### Modalità di commisurazione e criteri di attribuzione delle somme agli uffici

Per ciò che concerne l'importo di €45.000.496,86, l'accordo prevede che una quota pari all'85% di tale ammontare – ossia €38.250.422,33 - venga ripartita tra gli uffici locali in proporzione al grado di produttività espresso *in termini di riscossioni realizzate nel 2003*.

Dalla base di commisurazione sono escluse, così come per il 2002, le somme riscosse a mezzo ruolo e, coerentemente, non vi sono incluse le somme che, iscritte a ruolo in

precedenza, abbiano formato oggetto di sgravio nel corso del 2003. Per la quantificazione delle somme riscosse si è fatto riferimento alle risultanze della procedura “Obiettivi Numerici e Monetari”, tenendo conto unicamente delle riscossioni regolarmente validate da ciascun ufficio e consolidate dalle Direzioni regionali con le modalità prescritte. Le somme riscosse e validate sono immediatamente e direttamente rilevabili da ciascun ufficio attraverso la suddetta procedura informatica.

La restante parte del **15%**, pari a € **6.750.075,43**, è assegnata agli uffici a fronte della produttività degli stessi in termini di *efficacia* ed *efficienza* dei processi lavorativi connessi all’azione di controllo.

Rispetto al precedente accordo, il rapporto fra indice di riscossione e indice di efficacia ed efficienza passa da 67/33 a 85/15. L’aumento di quasi 20 punti percentuali dell’indice di riscossione tende a riequilibrare, a favore delle aree dove maggiore è l’incidenza delle riscossioni, l’afflusso di risorse per l’incentivazione, tenendo conto che **una parte assai considerevole di tali risorse viene invece ripartita uniformemente su tutto il territorio nazionale per via del premio che l’accordo 2003 prevede per la produttività collettiva.**

Nel prosieguo vengono indicati i criteri di ripartizione utilizzati per assegnare a ciascun ufficio la quota parte di compenso riferita sia al grado di realizzazione delle riscossioni, sia all’efficienza ed efficacia espressa nel conseguimento degli obiettivi di controllo.

#### Indice di riscossione

Per determinare la quota parte di € **38.250.422,33** spettante a ciascun ufficio, si è proceduto, innanzitutto, ad individuare la quota del fondo spettante a ciascuna regione in funzione della produttività collegata alle riscossioni. La quota regionale è calcolata in proporzione al rapporto tra le somme riscosse da ciascuna regione e le somme complessivamente riscosse a livello di Agenzia (“indice di incidenza regionale delle riscossioni”). Successivamente, è stato calcolato un indice definito di “riscossione” che, espresso in termini percentuali ed applicato al fondo regionale innanzi specificato, permette di quantificare la somma da assegnare al singolo ufficio. In prima approssimazione, tale indice corrisponde al rapporto tra le somme riscosse dal singolo ufficio e quelle complessivamente riscosse dagli uffici della regione di appartenenza. **Per attenuare eccessivi squilibri che possono determinarsi tra un ufficio e l’altro**, a causa anche di fattori socio-economici caratterizzanti i diversi ambiti territoriali, il suddetto rapporto è stato rimodulato in funzione del rapporto tra le ore consuntivate dal singolo ufficio rispetto a quelle complessivamente consuntivate da tutti gli uffici della regione. La media tra il primo e il secondo rapporto rappresenta l’*indice di riscossione* dell’ufficio.

#### Indice di efficacia ed efficienza

Per determinare la quota parte, spettante a ciascun ufficio, dell’importo di € **6.750.075,43** è stato calcolato un indice definito di “efficacia-efficienza”, costituito dal rapporto tra l’obiettivo conseguito dall’ufficio rispetto a quello programmato nei processi lavorativi collegati all’accertamento. In pratica, applicando tale indice (espresso in termini percentuali) all’importo globale appena indicato si ottiene la somma da assegnare al singolo ufficio.

Non si è tenuto conto di indici di efficacia-efficienza superiori a quello espresso complessivamente dall’Agenzia (1,20). Inoltre, qualora il predetto rapporto sia inferiore a 1 e, contestualmente, le risorse complessivamente consuntivate siano inferiori a quelle assegnate,

l'indice di efficacia ed efficienza viene rimodulato in ragione delle risorse rese effettivamente disponibili. In ogni caso, il rapporto rimodulato tra l'obiettivo conseguito e l'obiettivo programmato non può essere superiore a 1.

L'indice di efficacia e di efficienza di un ufficio viene considerato pari a zero qualora risulti inferiore a 0,6. Anche in questa eventualità, resta tuttavia ferma l'assegnazione all'ufficio della somma correlata al grado di conseguimento delle riscossioni.

I volumi di produzione presi a base per la definizione dell'indice sono quelli relativi alle seguenti attività:

- controlli sostanziali;
- verifiche;
- accessi brevi.

Per ciascun ufficio, i volumi di produzione programmati e consuntivati sono stati rilevati dalla procedura di monitoraggio "Prospetti Statistici", mentre le risorse programmate e consuntivate sono state rilevate dalla procedura O.F.A. Ciascun ufficio può direttamente ed immediatamente rilevare gli elementi per calcolare l'indice in questione.

### Ripartizione delle somme all'interno degli Uffici locali

La somma spettante a ciascun ufficio per le riscossioni effettuate e per l'efficacia ed efficienza espressa nell'attività di controllo fiscale, al netto delle quote spettanti agli uffici di coordinamento e supporto, **sarà ripartita all'interno dello stesso ufficio per il 62% tra il personale dell'area controllo e per il 38% tra il personale dell'area servizi al contribuente e dell'unità di direzione e segreteria, tenendo conto delle ore effettivamente prestate comprese quelle di lavoro straordinario.**

Nella ripartizione interna all'ufficio, l'accordo introduce alcuni elementi di novità rispetto agli anni precedenti, vediamo di comprenderli e, ove necessario, come i delegati RdB possono affrontarli.

Il primo elemento consiste **nell'assenza della previsione di una quota da assegnare indistintamente a tutto il personale dell'ufficio** (con le sole differenziazioni della qualifica di appartenenza e delle ore effettive di presenza, comprese quelle di straordinario), mentre nei precedenti accordi tale quota era pari al 65% dell'intero ammontare spettante all'ufficio. Questa scelta deriva dal fatto che, come ricordato al punto 3.1 della presente nota, **il 41% della quota contrattabile è già stata (vedi sopra) distribuita a tutti, (1.500 euro procapite) e questo dopo la stabilizzazione di una parte considerevole della quota incentivante disposta dal CCNL.**

Il secondo elemento di novità sta che la contrattazione locale potrà evidenziare il contenuto professionale del "lavoro svolto". Il termine "svolto", riferendosi all'effettività della prestazione lavorativa eseguita, fa comprendere che in questo caso la divisione delle cifre non si ferma, secondo l'accordo, alla frontiera della qualifica di inquadramento formale. Quindi nulla impedisce di utilizzare, nella distribuzione dei fondi in sede di ufficio locale, parametri indipendenti dall'inquadramento formale.

**In ottemperanza alle considerazioni che svolgiamo sulla questione dell'ordinamento professionale ed il fatto che riteniamo il personale attualmente inquadrato in maniera non corretta, il delegato RdB potrà cercare di ridurre il più possibile il gap tra i diversi livelli. L'obiettivo potrebbe essere quello della distribuzione dei Fondi a prescindere dal livello di inquadramento. Sono comunque perseguibili anche soluzioni intermedie, che stabiliscano, ad esempio, una percentuale distribuita a tutti allo stesso modo e una percentuale distribuite con i parametri indicati dall'accordo... oppure una individuazione di parametri d'Area, il più possibile ravvicinati.**

**Provocatoria, ma non certo infondata, potrebbe essere la soluzione di invertire la scala parametrica, visto che la polivalenza e lo sfruttamento in mansioni superiori è senza dubbio più accentuata nelle qualifiche funzionali più “basse”.**

Il terzo elemento è l'estensione della possibilità di attribuire questi fondi, riservati prima al personale della sola area controllo, anche al personale dell'area servizi e dell'unità di direzione e segreteria. **Finalmente, in particolare, sarà possibile retribuire in qualche modo anche il personale dell'unità di direzione e segreteria.**

Ultimo elemento di novità rispetto ai precedenti accordi è la possibilità, rimessa alla trattativa locale, di remunerare il **livello qualitativo delle prestazioni individuali** rese, tenendo conto degli elementi di valutazione riscontrabili agli atti dell'ufficio e dei risultati conseguiti.

Questa parte dell'accordo è stata fortemente voluta dall'Agenzia, che, nella sua proposta iniziale, voleva imporre come obbligatoria la distribuzione di parte dei fondi sulla base della valutazione della prestazione individuale (ovvero sulla base della valutazione da parte dei dirigenti locali). Va ricordato che tutte le sigle sindacali, in sede di CCNL si erano già opposte a questo criterio. Lo stesso è accaduto al tavolo di contrattazione per il FPS 2003. Questo ha fatto sì che la valutazione delle prestazioni individuali non fosse obbligatoria ma divenisse una possibilità attivabile solo su scelta condivisa delle parti nella trattativa locale.

**Quindi, se l'accordo locale decide di non attivare questa parte dell'accordo, la valutazione della prestazione individuale non viene effettuata. I delegati RdB, quindi, dovranno cercare di opporsi con determinazione all'attivazione di questa procedura.**

Qualora, nonostante questo, la procedura dovesse essere attivata, riveste particolare rilievo l'istituzione di Osservatori congiunti, che serviranno per tenere sotto controllo eventuali derive. I delegati RdB, anche nel caso di non sottoscrizione dell'accordo locale, avranno diritto, in qualità di “soggetti negoziali”, così come definiti dall'accordo del 16 dicembre u.s., di entrare a far parte degli Osservatori.

All'interno, infine, della quota assegnata agli uffici in relazione all'indice di riscossione e all'indice di efficacia e di efficienza dovranno essere reperite anche le risorse per finanziare, nell'ambito dell'area o unità a cui gli addetti appartengono, i compensi per la compilazione delle dichiarazioni tramite internet, per i gestori di rete e i responsabili della sicurezza, secondo le modalità previste dall'accordo.

#### *Devoluzione agli uffici di coordinamento e supporto e ripartizione interna degli importi assegnati a tali uffici*

La somma assegnata ai singoli uffici locali va scorporata, come accennato prima, delle quote da devolvere sia alle rispettive Direzioni regionali, in quanto strutture territoriali di coordinamento e supporto, sia agli Uffici nazionali di coordinamento e supporto (Uffici centrali, Centri di assistenza telefonica e Centri operativi), di seguito indicati, per brevità di espressione, come “UNACS”.

La quota che ciascun ufficio locale devolve alla propria Direzione regionale varia in ragione del seguente rapporto:

75% delle ore consuntivate dai soli uffici interni della DR  
100% ore consuntivate da tutti gli uffici della regione

Tale rapporto non può, comunque, superare il valore nazionale del 6,83% che scaturisce, a sua volta, dalla seguente frazione:

$$\frac{75\% \text{ delle ore consuntivate dalle DDDR}}{100\% \text{ ore consuntivate da tutti gli uffici dell'Agenzia}}$$

Per quanto riguarda invece la quota che ciascun ufficio locale devolve all'insieme degli Uffici nazionali di coordinamento e supporto, essa è pari al 4,58% dell'importo assegnato all'ufficio locale, in base al seguente rapporto:

$$\frac{75\% \text{ delle ore consuntivate dagli UNACS}}{100\% \text{ ore consuntivate da tutti gli uffici dell'Agenzia}}$$

L'importo complessivo spettante agli UNACS viene ripartito tra l'aggregato degli Uffici centrali, i CAT e i Centri operativi in proporzione alle ore rispettivamente consuntivate.

L'accordo prevede, infine, che alle unità di personale delle Direzioni regionali e degli Uffici centrali vada assicurata, in sede di contrattazione decentrata, una particolare maggiorazione che apprezzerà in misura rilevante e significativa le attività di coordinamento e di supporto connesse all'area di intervento di prevenzione e contrasto all'evasione.

### 3.2.2 *Maggiorazione per le attività istruttorie esterne.*

L'importo di €8.225.026,44 costituisce una maggiorazione rispetto al premio di produttività relativo all'indice di riscossione e all'indice di efficacia ed efficienza. Detto importo è destinato a remunerare le attività istruttorie esterne collegate all'azione di controllo svolta dagli uffici locali. Per attività istruttorie esterne oggetto del compenso si intendono:

- le verifiche fiscali;
- gli accessi mirati;
- gli accessi brevi.

La base di commisurazione del compenso è calcolata in proporzione alle ore equivalenti alle attività istruttorie esterne consuntivate da ciascun ufficio nel corso del 2003 ed individuate sulla base dei parametri medi di consuntivazione previsti per la predetta annualità.

Il compenso è determinato su base oraria e la quota oraria è stata determinata in ragione del diverso grado di proficuità che ciascuna tipologia di attività istruttoria esterna conferisce all'azione di controllo svolta dagli Uffici e dal diverso grado di difficoltà collegato alla tipologia dei soggetti controllati. **La ripartizione deve tener conto del rapporto tra le ore/uomo riferite a ciascuna unità di personale impegnato e le ore equivalenti complessive riferite alle singole attività istruttorie esterne.**

In concreto, assumere quale base di commisurazione del compenso le ore equivalenti ai tempi unitari medi previsti per la esecuzione delle attività esterne, significa ammettere al compenso la differenza tra le ore corrispondenti ai tempi standard e quelle effettivamente impiegate (maggior efficienza) ed escludere dal compenso la differenza tra le ore impiegate e quelle corrispondenti ai tempi standard (minor efficienza). Sulla base di tali criteri il compenso viene determinato nella misura indicata nella seguente tabella:

## PRODUTTIVITA' 2003 - Attività istruttoria esterna

Attività	Numero	Ore equivalenti	Quota oraria	Indennità corrispondente	Indennità lorda corrispondente (contributi 32,7%)
Verifiche soggetti grandi dimensioni <sup>1</sup>	644	321.831	3,50	1.126.409,38	1.494.745,24
Verifiche soggetti medio-grandi dimensioni <sup>1</sup>	1.898	469.660	2,50	1.174.150,00	1.558.097,05
Verifiche soggetti medio-piccole dimensioni <sup>1</sup>	8.768	775.002	1,80	1.395.003,06	1.851.169,06
Accessi mirati eseguiti nell'ambito dell'attività di controllo <sup>2</sup>	13.492	359.715	1,50	539.572,50	716.012,71
Accessi mirati per il controllo dei crediti d'imposta <sup>3</sup>	70.892	1.134.272	1,20	1.361.126,40	1.806.214,73
Accessi brevi <sup>1</sup>	84.212	601.950	1,00	601.950,00	798.787,65
<b>Totali</b>		<b>3.662.430</b>		<b>6.198.211,34</b>	<b>8.225.026,44</b>

<sup>1</sup> I dati relativi alle ore equivalenti sono disponibili, per ciascun ufficio, all'interno del portale MASTER nel report "Controlli sostanziali" (Avanzamento attività - 2003 - Pianificazione attività).

<sup>2</sup> I dati relativi alle ore equivalenti sono stati determinati nella misura di un terzo delle ore equivalenti ai controlli effettuati con accessi mirati.

<sup>3</sup> I dati relativi alle ore equivalenti sono disponibili, per ciascun ufficio, all'interno del portale MASTER nel report "Piano dell'attività" (Avanzamento attività - 2003 - Crediti d'imposta).

### ***3.2.3. Maggiorazione per le attività di servizio ai contribuenti rese al front-office***

L'importo di € **6.173.400,00** costituisce anch'esso una maggiorazione del premio di produttività relativo all'indice di riscossione e all'indice di efficacia ed efficienza.

Tale importo è destinato a remunerare le attività di servizio ai contribuenti rese al *front-office* ed è proporzionato al carico della domanda di servizi che ha impegnato il *front-office* nelle diverse sedi.

L'importo assegnato alle Direzioni regionali è ripartito tra esse secondo la tabella riportata a pagina 11 dell'accordo in questione. L'importo destinato a ciascuna Direzione regionale dovrà essere ripartito tra gli uffici locali previa rilevazione del numero delle postazioni di *front-office* effettivamente in funzione nell'anno 2003 presso ogni ufficio e dell'affluenza del pubblico rilevata nello stesso periodo.

**Secondo le RdB, nella tipologia *front-office* devono essere riconosciute anche lavorazioni che, pur se non svolte allo "sportello" abbiano comunque la caratteristica richiesta dall'accordo, ovvero la "relazione con il contribuente".**

**A fronte di tentativi di divisione "asettica" basata sulla rilevazione unilaterale delle postazioni di *front-office*, la posizione RdB nella trattativa regionale potrebbe essere quella di richiedere che la divisione dei fondi per la maggiorazione di *front-office* tra i diversi uffici, sia basata su una rilevazione effettuata bilateralmente (Direzione e soggetti sindacali) negli uffici, in modo di effettuare gli eventuali correttivi. Questo, come è nostro auspicio, ci aiuterà ad entrare nel merito dell'organizzazione del lavoro.**

L'importo assegnato al singolo ufficio dovrà essere corrisposto ai soggetti interessati, individuando come parametro base 9 euro per quattro ore di servizio *front-office*. L'accordo, infatti prevede anche remunerazioni di tipo forfetario laddove il servizio non abbia normalmente avuto carattere di continuità.

**Viene superato l'obbligo di aver svolto almeno 4 ore di servizio giornaliero per accedere alle maggiorazioni. Questo consente una maggiore flessibilità di distribuzione dei fondi all'interno degli uffici, flessibilità che, per i delegati RdB può significare la possibilità di coinvolgimento più ampio possibile di personale e la distribuzione il più equa possibile dei fondi.**

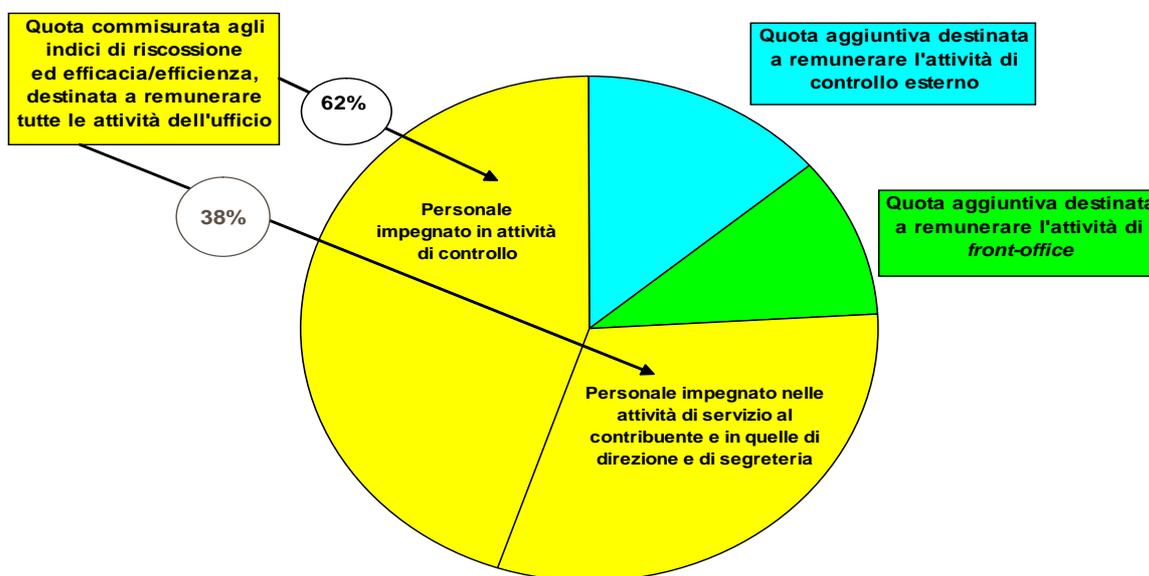
Alcune considerazioni finali sulle maggiorazioni. Le RdB, come noto, sono **contrarie al concetto di indennità**, in permanenza del quale, riteniamo sia molto difficile ottenere il corretto inquadramento economico del personale. In sostanza si baratta l'inquadramento economico con gli incentivi, noi riteniamo di dover recuperare quelle cifre in busta paga.

**La riduzione delle cifre relative alle maggiorazioni rispetto all'anno precedente, in quest'ottica, va interpretato come uno spostamento di tali risorse verso la stabilizzazione... e quindi in linea con quanto da noi proposto.**

Resta però il problema che l'accordo continua a riguardare anni ormai trascorsi in cui, si è creata un'aspettativa di retribuzione del personale, cosa che è impossibile non tenere in considerazione. Per ovviare a questo inconveniente, le RdB stanno cercando di ottenere **l'allineamento di contrattazioni ed annate di riferimento**, se non sugli importi, che come sappiamo sono quantificabili con precisione, solo con ritardo, quantomeno sui criteri. In quest'ottica va letta, per quanto ci riguarda la parte dell'accordo che **estende i criteri del 2003 anche al 2004.**

In ambito locale, comunque, le maggiorazioni (non a caso non si chiamano più quote incentivanti) risultano ampiamente contrattabili. Al punto di riuscire, ove si vuole, ad avere somme residue. Queste, secondo l'accordo dovrebbero confluire nel fondo di sede. Riepilogando, ad ogni ufficio locale affluiscono, per la corresponsione dei compensi a titolo di produttività, tre quote, come rappresentato nella figura seguente.

## Uffici locali



All'interno del singolo ufficio la trattativa discuterà, con ampio potere discrezionale, di quattro parti del FPS, ovvero 1) produttività, 2) maggiorazione attività esterne, 3) maggiorazione front-office e 4) fondo di sede.

Se alle quote relative alle attività di servizio al contribuente, direzione e segreteria, si aggiungono le maggiorazioni destinate al front-office, che nella maggior parte dei casi afferiscono a tale area, e alle quote relative al personale impegnato in attività di controllo, si aggiungono le quote di maggiorazione per remunerare l'attività di controllo esterno, si ottiene una attribuzione di fondi molto vicina alla reale distribuzione del personale negli uffici.

**Questo ci può consentire, tenendo conto di tutte le parti di FPS contrattabili (compresa la parte relativa ai Fondi di sede, di cui parleremo tra poco) di riequilibrare, il più possibile la distribuzione del FPS 2003. Al fine di perseguire tale riequilibrio, sarà utile, cercare di svolgere la trattativa in un'unica soluzione, oppure comunque, tenendo conto con attenzione dei diversi tronconi.**

#### **4. Fondo di sede - Punto 2, lettera B) dell'accordo**

Il Fondo di sede è pari complessivamente a €14.457.641,85. Di seguito viene descritta la sua utilizzazione.

##### **4. 1. L'importo di €11.986.605,54.**

Nel 2002 il fondo corrispondente destinato alle medesime finalità era denominato *budget d'ufficio*.

L'importo di €11.986.605,54 è stato ripartito tra le Direzioni regionali previo accertamento dei fabbisogni reali degli uffici e sulla base delle ore consuntivate (vedi allegato B all'accordo, che contiene peraltro un refuso laddove è scritto che si fa riferimento alle ore programmate anziché alle ore consuntivate).

L'importo del Fondo di sede 2003 è sensibilmente ridotto rispetto all'importo del budget d'ufficio 2002. La riduzione dipende dai seguenti motivi:

- in primo luogo, sono stati **trasferiti a carico del premio di produttività**, come già chiarito nel punto 3.2. della presente nota, compensi di rilevante impatto economico, come l'indennità per le attività di istruttoria esterna (verifiche fiscali, accessi mirati, ecc.) e quella di *front-office*, nonché compensi di minor costo, come quelli, ad esempio, per la compilazione e trasmissione delle dichiarazioni internet;

- in secondo luogo, le quote da assegnare alle singole Direzioni regionali, per remunerare i compensi di cui agli allegati C e D all'accordo, sono state **analiticamente calcolate**, come si è detto prima, previo accertamento dei fabbisogni reali degli uffici.

Duplici è la tipologia dei compensi a carico del *fondo di sede*.

a) La prima (allegato C) è quella delle indennità a carico del *fondo di sede*. Questa tipologia comprende l'**indennità di turno**, regolamentata dall'art. 34 del CCNL, e l'**indennità per i conduttori di automezzi e i centralinisti** il cui importo va modulato, in sede di contrattazione locale, tenendo conto dell'impegno e del disagio legati alle particolari condizioni in cui il servizio è espletato.

b) La seconda tipologia (allegato D) è costituita dai compensi, ragguagliati alle giornate di funzione effettivamente svolte, destinati a chi svolge **incarichi di direzione e coordinamento e di elevata responsabilità professionale** attribuiti con provvedimento formale.

Detti compensi sono remunerati secondo gli importi previsti nell'anno 2002. **Si invitano i delegati a porre particolare attenzione a questa parte del FPS, che, è utile ricordare, è passata senza la nostra approvazione, questo al fine di evidenziare eventuali abusi.**

Nell'ottica più volte ricordata, qualora, dopo l'attribuzione delle indennità previste, vi fossero risparmi nel Fondo di Sede (a cui si aggiungerebbero anche risparmi dei fondi relativi alle

maggiorazioni) c'è la possibilità, in sede locale, di individuare, sulla base del concetto di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali soggetti a cui attribuire parte di tale Fondo.

**Si tratta di un ulteriore strumento per cercare di riequilibrare la distribuzione dei fondi, tenendo conto di quanto già distribuito con le altre parti del FPS contrattabili a livello d'ufficio.**

**4.2.** L'importo di €**2.063.121,11** è destinato al finanziamento del compenso, già erogato, al personale dei Centri di assistenza telefonica. A tale personale spettano i compensi secondo le modalità già concordate nel 2002. Viene istituito per la prima volta un compenso, pari alla misura giornaliera di euro 4,15, al netto degli oneri a carico dell'agenzia, per il personale addetto alla sezione *contact center* presso il CAT di Salerno, che svolge esclusivamente funzioni di risposta scritta.

**4.3.** L'importo di € **407.915,20**, già erogati, finanzia l'indennità dovuta per legge ai centralinisti non vedenti.

## **5. Attuazione dell'accordo e comunicazione dati**

Le Direzioni regionali convocheranno per la divisione della quota relativa al front-office, per cui vale quanto detto poc'anzi, e probabilmente, per l'informazione relativa alle restanti quote.

L'applicazione pratica dell'accordo **potrebbe non sempre andare nella direzione da noi auspicata.**

Si ritiene utile, per ottenere una visione d'insieme dell'andamento delle trattative la costituzione di un **archivio dei diversi accordi locali** che verranno stipulati, siano essi con o senza firma delle RdB. **Quindi, i nostri delegati dovranno inviare copia dell'accordo raggiunto presso il loro ufficio al numero di fax 06.233.200.763.**

**Invitiamo i responsabili regionali RdB Agenzie Fiscali a mettersi a disposizione delle singole strutture territoriali per fornire delucidazioni e supporto riguardo a quanto definito nelle presenti linee guida.** Per favorire questo compito, l'Esecutivo Nazionale si mette a sua volta a disposizione dei responsabili regionali ai numeri e all'indirizzo e-mail indicati in calce.

Infine. Le Direzioni regionali raccoglieranno i prospetti di liquidazione elaborati dagli uffici. Sempre con la finalità di monitorare l'applicazione dell'accordo, invitiamo i nostri responsabili regionali a procurarsi copia di tali prospetti e ad inviarla all'Esecutivo.

**Solo se saremo in possesso di questi dati potremmo comprendere se, ed in qual misura, siamo riusciti realmente a perseguire l'obiettivo che ci siamo dati con questo accordo, e a comprendere eventuali azioni correttive per le trattative nazionali seguenti.**

L'ESECUTIVO NAZIONALE