

## AGENZIA DELLE ENTRATE

Ripartizione del 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 per la corresponsione dei premi di produttività, per l'attribuzione delle indennità di lavoro e per la remunerazione degli incarichi di direzione e coordinamento e di elevata responsabilità professionale

I rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate e delle Organizzazioni sindacali,

VISTO il CCNL - comparto Agenzie fiscali - sottoscritto definitivamente in data 28 maggio 2004;

VISTA la Convenzione per l'anno 2003 tra il Ministro dell'Economia e delle Finanze e l'Agenzia delle Entrate;

VISTO il Regolamento di amministrazione dell'Agenzia delle Entrate;

VISTO l'art. 12 del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, come modificato dall'art. 3, comma 165, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;

CONSIDERATO che l'importo totale del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2003, al lordo della quota parte delle competenze accessorie destinata alla stabilizzazione, è quantificabile in euro lordi 262.800.060,97, ed è così costituito:

- quota incentivante, pari ad euro lordi 103.575.450,00;
- parte fissa del Fondo, pari ad euro lordi 54.029.138,50;
- parte variabile del Fondo, pari ad euro lordi 12.578.124,14;
- quota, pari ad euro lordi 62.847.365,63, relativa al raggiungimento degli obiettivi di produttività, definiti anche su base monetaria, ai sensi di quanto previsto dal comma 1 del citato art. 12 del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, come modificato dall'art. 3, comma 165, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
- quota, pari ad euro lordi 11.856.544,70, del fondo di cui all'art. 3, comma 193, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, come modificato dall'art. 3, comma 131, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;
- quota, pari ad euro lordi 7.913.438,00, costituita dal prodotto dell'importo di euro 12,45 mensili per ogni dipendente, a carico dell'aumento contrattuale, per tredici mensilità, come previsto dall'art. 84, comma 3, del CCNL delle Agenzie fiscali;

## FPS 2003 - Proposta Entrate settembre 2004

- quota pari ad euro lordi 10.000.000, costituita da risparmi di gestione;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 3, comma 1, punto C3, della Convenzione 2003, occorre stabilire, sulla base degli accordi con le Organizzazioni sindacali, la parte della quota incentivante da destinare al miglioramento e potenziamento dell'Agenzia e quella da destinare alla corresponsione di compensi incentivanti al personale;

CONSIDERATO che, in applicazione dell'art. 87 del CCNL delle Agenzie fiscali, occorre accantonare l'importo di euro 120.356.683,31 del Fondo predetto ai fini della costituzione dell'indennità di agenzia;

CONSIDERATO che occorre anche accantonare l'importo di euro lordi 7.668.956,49, per il finanziamento nell'anno 2003 della retribuzione del personale collocato nelle aree super,

CONSIDERATO che, in applicazione di quanto previsto dal protocollo d'intesa del 23 aprile 2003, si era provveduto ad erogare al personale, a titolo di anticipazione, un importo complessivo pari al 10% della quota incentivante del 2003, corrispondente a euro lordi 15.535.769,70 e soggetto a recupero, come stabilito dall'art. 87, comma 4, del CCNL delle Agenzie fiscali;

CONSIDERATA l'opportunità di estendere al 2004 i criteri del presente accordo riguardanti la corresponsione dei premi di produttività e delle indennità di lavoro e la remunerazione degli incarichi di direzione e di coordinamento e di responsabilità professionale, per corrispondere alle aspettative del personale concernenti la retribuzione di attività già svolte o in via di svolgimento;

RITENUTO altresì di assumere l'impegno reciproco di definire entro il 28 febbraio 2005 i criteri di attribuzione dei compensi da corrispondere con le risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2005;

### CONVENGONO:

1. nell'ambito del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2003, pari ad euro lordi 262.800.060,97, sono accantonati:
  - euro lordi 10.357.545,00, corrispondenti al 10% della quota incentivante del 2003, da destinare a misure di miglioramento e di potenziamento delle condizioni di funzionamento dell'Agenzia;
  - euro lordi 120.356.683,31, per la costituzione dell'indennità di agenzia;
  - euro lordi 7.668.956,49, per la spesa da sostenere nel 2003 per la retribuzione del personale collocato nelle posizioni super.

2. A seguito degli accantonamenti di cui al punto 1), rimangono disponibili del predetto Fondo euro lordi 124.416.876,17, così suddivisi:

A) euro lordi 27.952.556,57, così suddivisi:

1. euro lordi 25.481.520,26 per il finanziamento di un *fondo di sede*, determinato come dall'allegato A, con le seguenti destinazioni:

- a. remunerare, ai sensi dell'art. 85 del CCNL delle Agenzie fiscali, reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione contrattata di piani e progetti strumentali e di risultato, nonché attraverso l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro e l'effettuazione di turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro. In attesa di una revisione complessiva del sistema indennitario in sede di contratto integrativo, la contrattazione locale definirà, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, i compensi relativi alle funzioni specificate nell'allegato B, facendo riferimento agli importi stabiliti per il 2002, laddove non specificati nell'allegato, e ai criteri di modulazione delle indennità individuati, nell'allegato medesimo, in funzione delle specifiche variabili critiche locali. La ripartizione delle suddette risorse tra gli uffici dipendenti da ogni ambito regionale avrà luogo secondo criteri analoghi a quelli specificati nella predetta tabella, salvo specifiche esigenze individuabili in sede locale. Tenendo conto delle specifiche necessità locali, della consistenza dei carichi di lavoro e delle disponibilità finanziarie, la contrattazione di sede potrà individuare ulteriori indennità, stabilendone la misura. Nell'ambito del fondo di sede degli uffici centrali, euro lordi 60.000,00 sono destinati a finanziare, secondo i criteri già concordati negli accordi relativi all'anno 2001 e 2002, il progetto di predisposizione della modulistica relativa alle dichiarazioni presentate nell'anno 2003;
- b. retribuire, per le finalità di cui all'art. 26, comma 1, del CCNL delle Agenzie fiscali, le seguenti tipologie di incarichi specificati nell'allegato C:
- incarichi di direzione e di coordinamento diretti ad assicurare il funzionamento del modello organizzativo dell'Agenzia;
  - incarichi di elevata responsabilità professionale che rivestono priorità strategica per il conseguimento degli obiettivi dell'Agenzia.

## FPS 2003 - Proposta Entrate settembre 2004

2. euro lordi 2.063.121,11, per il pagamento – già effettuato sulla base del fabbisogno di spesa dichiarato dalle Direzioni regionali - dell'indennità spettante al personale dei Centri di assistenza telefonica, prevista dall'allegato B;
  3. euro lordi 407.915,20, per il pagamento – già effettuato sulla base del fabbisogno di spesa dichiarato dalle Direzioni regionali - dell'indennità di funzione di centralinista non vedente.
- B) euro lordi 96.464.319,60 per remunerare la produttività del personale dell'Agenzia delle Entrate nel corso dell'anno 2003. L'importo viene così ripartito:
- a) euro lordi 96.044.319,60 per il finanziamento del premio di produttività relativo all'anno 2003;
  - b) euro lordi 420.000,00, per il finanziamento di un compenso incentivante specifico per il personale impiegato nell'attività di verifica dei soggetti di grandi dimensioni, secondo i criteri contenuti nell'allegato D.

L'importo di euro lordi 96.044.319,60 di cui al punto a) viene così ulteriormente ripartito:

- 1) euro lordi 41.340.698,88 sono destinati al premio di *produttività di Agenzia* per remunerare il contributo collettivo di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione. Tale importo è comprensivo della quota di euro lordi 15.535.769,70, già corrisposta a titolo di 10% di acconto sulla quota incentivante 2003, secondo il protocollo d'intesa del 23 aprile 2003;
- 2) euro lordi 54.703.620,72 sono destinati a remunerare, secondo i criteri di cui all'allegato E, le altre tipologie di produttività determinate, per gli uffici locali, sulla base delle riscossioni e dell'efficienza ed efficacia dell'azione svolta e, per gli uffici nazionali di coordinamento e di supporto e per le Direzioni regionali, sulla base del 75% del rapporto tra le ore consuntivate dagli uffici stessi e quelle consuntivate dall'Agenzia.

3. Sono estesi al 2004 i criteri del presente accordo riguardanti la corresponsione dei premi di produttività e delle indennità di lavoro e la remunerazione degli incarichi di direzione e di coordinamento e di responsabilità professionale. Le parti s'impegnano altresì a definire entro il 28 febbraio 2005 i criteri di attribuzione dei predetti compensi da corrispondere con le risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2005.

**Roma,**

**RIPARTIZIONE REGIONALE E CENTRALE DEL  
FONDO DI SEDE  
ART. 85 CCNL AGENZIE FISCALI**

regione	fondo di sede
ABRUZZO	€ 845.277,84
BASILICATA	€ 375.013,41
BOLZANO	€ 186.423,30
CALABRIA	€ 911.992,45
CAMPANIA	€ 1.908.530,36
EMILIA ROMAGNA	€ 1.661.613,12
FRIULI VENEZIA GIULIA	€ 628.262,89
LAZIO	€ 1.790.870,55
LIGURIA	€ 887.424,72
LOMBARDIA	€ 3.339.985,98
MARCHE	€ 733.435,59
MOLISE	€ 214.475,06
PIEMONTE	€ 2.051.288,14
PUGLIA	€ 1.466.204,06
SARDEGNA	€ 746.414,25
SICILIA	€ 2.350.516,69
TOSCANA	€ 1.662.038,11
TRENTO	€ 301.242,24
UMBRIA	€ 580.960,91
VALLE D'AOSTA	€ 99.111,06
VENETO	€ 1.817.602,45
UFFICI CENTRALI	€ 922.837,08
	<b>€ 25.481.520,26</b>

(importi al lordo dei contributi a carico del datore di lavoro e dell'IRAP)

## Incarichi di direzione e coordinamento e di elevata responsabilità professionale – anno 2003

Al personale impegnato negli incarichi sotto elencati compete un compenso ragguagliato alle giornate di funzione effettivamente svolte, secondo gli importi specificati per il 2002.

### 1) *Incarichi di direzione e coordinamento*

- a. Responsabili di area non dirigenziale degli uffici locali, distinguendo, per la misura dell'importo, tra uffici con organico superiore o no a 50 unità.
- b. Capi delle segreterie dei Direttori regionali, capi reparto delle Direzioni centrali e regionali, capi team di uffici locali con assegnazione, mediante atto formale, di risorse da coordinare e con affidamento della responsabilità di piani di lavoro di team, coordinatori dell'area servizi e responsabili delle sezioni staccate degli uffici locali.

### 2) *Incarichi di responsabilità professionale*

- a. Personale impegnato in verifiche fiscali e accessi mirati nell'ambito dell'attività di controllo sostanziale. Il compenso spetta per la gravosa responsabilità professionale connessa alla gestione, in materie tecnicamente complesse, del delicato rapporto con il contribuente nella fase critica dello svolgimento dell'azione accertatrice all'esterno dell'ufficio nella sede stessa di attività del contribuente.
- b. Personale impegnato nella rappresentanza dell'Amministrazione presso le Commissioni tributarie e personale addetto alla rappresentanza presso la Magistratura ordinaria e onoraria, limitatamente alle convocazioni per le controversie di lavoro (ivi compresa la rappresentanza presso le sedi previste per il tentativo obbligatorio di conciliazione). Il compenso spetta ogni volta che sia esercitata la funzione ed è previsto per la delicata responsabilità legata alle predette funzioni, assai impegnative sia sotto il profilo strettamente tecnico-procedurale che sotto quello delle competenze ed abilità necessarie per gestire efficacemente la difficile dialettica dell'aula giudiziaria.
- c. Personale impegnato nella soluzione di quesiti e nella formulazione di risposte ad istanze di interpello presso le strutture centrali e regionali. Il compenso spetta per la responsabilità connessa dalla legge all'attività di risposta in materia di interpello.
- d. Personale impegnato nelle funzioni di auditor, anche in materia di sicurezza, con il medesimo compenso previsto per le risposte a istanze di interpello. L'indennità compete per la particolare responsabilità connessa alla funzione, atteso che dagli esiti delle revisioni dei processi e dei controlli di conformità dipende l'implementazione dell'efficienza delle strutture oggetto di audit e la rimozione delle eventuali disfunzioni in atto.

### *Criteri di cumulabilità dei compensi di cui al presente allegato*

Per gli incarichi temporalmente coincidenti, spetta, per la giornata di funzione svolta, il compenso più favorevole.

Gli incarichi sopra specificati devono risultare conferiti con atto formale. I compensi previsti sono al netto dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e dell'Irap.

- *Indennità per l'attivazione degli uffici locali*

L'indennità compete al personale in posizione di distacco nell'anno 2003 presso gli uffici locali, per un periodo di permanenza nella sede fino ad un massimo di sei mesi, e comunque non oltre il 31 dicembre 2003. Il compenso è attribuito tenendo conto della distanza dal Comune dell'ufficio di organica appartenenza. Ricorrendone i presupposti di legge, spetta, inoltre, l'indennità di missione.

- *Indennità per i gestori di rete e i responsabili della sicurezza*

Il compenso va modulato in ragione del grado di impegno lavorativo richiesto nell'ambito della struttura in cui la funzione è svolta.

- *Indennità per la compilazione e trasmissione delle dichiarazioni tramite Internet*

L'entità del compenso va modulato tenendo conto del volume di lavoro eseguito e del diverso grado di impegno richiesto dalla compilazione della dichiarazione rispetto a quello necessario per trasmetterla al sistema.

- *Compenso per la realizzazione di risparmi di gestione*

Il compenso spetta agli addetti alla gestione di risorse materiali e ad attività contabili che abbiano determinato risparmi di gestione attraverso ristrutturazioni logistiche e immobiliari, garantendo la qualità dei servizi e dell'ambiente di lavoro. La misura del compenso è correlata alla riduzione dei costi.

*Criteria di cumulabilità delle indennità di cui al presente allegato*

Le indennità sono fra loro cumulabili solo se riferite ad attività svolte in tempi diversi. Se le attività coincidono temporalmente, compete l'indennità più favorevole. L'indennità di turno è cumulabile con altre, salvo se ne è espressamente previsto l'assorbimento in altra indennità. L'indennità di centralinista non vedente, che spetta nella misura prevista dalla legge 29 marzo 1985, n.113, è cumulabile con altre indennità anche se le attività svolte sono temporalmente coincidenti.

Le attività per le quali sono previste indennità giornaliere sono remunerate solo per l'effettiva funzione svolta.

I compensi previsti sono al netto dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e dell'Irap.

### Compenso incentivante specifico per il personale impiegato nell'attività di verifica nei confronti di soggetti di grandi dimensioni

Il compenso è ancorato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, in funzione dei seguenti fattori:

- grado oggettivo di difficoltà di ciascuna verifica eseguita;
- grado di partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo annuale di verifiche assegnato alla struttura di appartenenza.

#### Grado di difficoltà della verifica

La difficoltà della verifica dipende essenzialmente dalla complessità delle attività gestite dal soggetto controllato. A sua volta, la complessità può considerarsi, in termini oggettivi, come una variabile dipendente da due elementi:

- a) volume d'affari o dei ricavi del contribuente verificato;
- b) numero di annualità oggetto del controllo.

La rilevanza di tali parametri è riconosciuta dalle vigenti direttive sulla programmazione delle verifiche che determinano in rapporto ad essi l'assorbimento di risorse.

Conseguentemente il compenso per singola verifica è stabilito come segue:

#### a) volume d'affari o dei ricavi del contribuente

VOLUME D'AFFARI O DEI RICAVI	COMPENSO PER VERIFICA ORDINARIA	COMPENSO PER VERIFICA PROSEGUITA SU UN SOLO SETTORE	COMPENSO PER VERIFICA CHIUSA PER CONDONO
da € 25.822.844,95 a € 51.645.689,90 (da 50 a 100 miliardi di vecchie lire)	€ 500,00	€ 250,00	€ 100,00
da € 51.645.689,90 a € 154.937.069,72 (da 100 a 300 miliardi di vecchie lire)	€ 1.000,00	€ 500,00	€ 200,00
da € 154.937.069,72 a € 258.228.449,54 (da 300 a 500 miliardi di vecchie lire)	€ 1.500,00	€ 750,00	€ 300,00
Oltre € 258.228.449,54 (oltre 500 miliardi di vecchie lire)	€ 2.000,00	€ 1000,00	€ 400,00

La ripartizione del compenso tra i verificatori impegnati in ciascuna verifica avverrà in rapporto alla partecipazione di ciascuno di essi. La partecipazione sarà commisurata al rapporto tra i giorni/uomo di ciascun verificatore e i giorni/uomo totali della verifica.

#### b) Tipo di attività svolta dal soggetto controllato

Un ulteriore fattore di difficoltà oggettiva è rappresentato dal tipo di attività svolta dal soggetto controllato o, comunque, da particolari complessità incontrate nel corso del controllo, tali da esigere, per il completamento della verifica, un'elevata preparazione di base e capacità di approfondimento critico della materia trattata.

Si tratta, a titolo esemplificativo, di situazioni quali quelle seguenti:

- controllo su soggetti che adottano schemi di bilancio differenti da quanto previsto dagli artt. 2423 e seguenti del Codice Civile (Banche, Intermediari finanziari, Assicurazioni, Amministrazioni pubbliche, ecc.);
- controllo su soggetti sottoposti ad una speciale normativa fiscale (Assicurazioni, Editori, Tour Operator, Soggetti assoggettati all'imposta unica sui concorsi e sulle scommesse, ecc.);
- controllo su soggetti che hanno effettuato, nell'esercizio sottoposto a verifica, operazioni straordinarie di ristrutturazione aziendale (fusioni, scissioni, ecc.);
- controllo dal quale emergono fatti penalmente rilevanti comunicati all'autorità giudiziaria;
- controllo su soggetti che hanno dato luogo ad operazioni elusive o infragruppo particolarmente complesse, che hanno originato rilievi ai sensi dell'art. 37-bis del D.P.R. n. 600/1973 oppure generato richieste di interpello o segnalazioni agli organi superiori.

In presenza di questo secondo fattore di complessità della verifica, il compenso per singola verifica va incrementato del 30%.

### Partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo di struttura

Il grado di partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo annuale della struttura di appartenenza dipende dal numero di verifiche eseguite in corso d'anno da ciascun funzionario.

Di esso si tiene conto stabilendo che il compenso della verifica (da suddividere, come già detto, tra i funzionari che vi hanno partecipato) cresce in relazione al numero di verifiche eseguite, come risulta dalla seguente tabella:

NUMERO DI VERIFICHE ESEGUITE DURANTE L'ANNO (*)	COEFFICIENTE DI INCREMENTO DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO DEL COMPENSO
1	0
2	0,2
3	0,4
4	0,6
5	0,8
6	1

(\*) Nel caso di verifiche aventi ad oggetto più di una annualità, le stesse sono computate attribuendo, per ogni ulteriore annualità, un coefficiente di incremento unitario pari a 0,3 (una verifica su due annualità vale quindi 1,3 ai fini del calcolo in parola), con conseguente adattamento proporzionale del coefficiente di incremento per la partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo.

Esempio  
L'effettuazione di:

- 1 verifica su una annualità (=1);
- 2 verifiche su due annualità (=2,6);

porta al risultato di 3,6 verifiche, cui corrisponde un coefficiente di partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo pari a 0,52  $= 0,4 + ((0,6 - 0,4) \times 0,6)$ .

L'esecuzione di una sola verifica, anche su più annualità, resta comunque esclusa dal coefficiente di incremento per la partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo.

**Efficacia del meccanismo di retribuzione della produttività**

Adottando i suddetti criteri l'efficacia del meccanismo retributivo sull'incremento della *performance*, può desumersi dai seguenti esempi (riferiti, per semplicità, ad ipotesi di verifiche su una sola annualità).

**Esempio A: alta produttività**

Un nucleo di verificatori esegue 4 verifiche sui seguenti soggetti:

- n. 1 con volume d'affari tra € 25.822.844,95 e € 51.645.689,90 (da 50 a 100 miliardi di vecchie lire);
- n. 2 con volume d'affari tra € 51.645.689,90 e € 154.937.069,72 (da 100 a 300 miliardi di vecchie lire);
- n. 1 con volume d'affari tra € 154.937.069,72 e € 258.228.449,54 (banca) (da 300 a 500 miliardi di vecchie lire).

La retribuzione, da ripartire tra i componenti del nucleo, sarà determinata come segue:

VERIFICHE ESEGUITE	GRADO DI DIFFICOLTA' RELATIVA AL VOLUME DI AFFARI	COMPENSO PER SINGOLA VERIFICA	COEFFICIENTE SPECIFICO DI DIFFICOLTA'	COMPENSO TOTALE PER SINGOLA VERIFICA
Rossi spa	Da 50 a 100 miliardi di vecchie lire	€ 500,00		€ 500,00
Bianchi spa	Da 100 a 300 miliardi di vecchie lire	€ 1.000,00	-	€ 1.000,00
Verdi spa	Da 100 a 300 miliardi di vecchie lire	€ 1.000,00	-	€ 1.000,00
Banca spa	Da 300 a 500 miliardi di vecchie lire	€ 1.500,00	+30%	€ 1.950,00
COMPENSO PARZIALE				€ 4.450,00
INCREMENTO PER LA PARTECIPAZIONE ALL'OBIETTIVO DELLA STRUTTURA (4 VERIFICHE = +60%)				€ 2.670,00
				€ 7.120,00

Senza la verifica più complessa, la retribuzione sarebbe invece pari a:

VERIFICHE ESEGUITE	GRADO DI DIFFICOLTA' RELATIVA AL VOLUME DI AFFARI	COMPENSO PER SINGOLA VERIFICA	COEFFICIENTE SPECIFICO DI DIFFICOLTA'	COMPENSO TOTALE PER SINGOLA VERIFICA
Rossi spa	Da 50 a 100 miliardi di vecchie lire	€ 500,00	-	€ 500,00
Bianchi spa	Da 100 a 300 miliardi di vecchie lire	€ 1.000,00	-	€ 1.000,00
Verdi spa	Da 100 a 300 miliardi di vecchie lire	€ 1.000,00	-	€ 1.000,00
COMPENSO PARZIALE				€ 2.500,00
INCREMENTO PER LA PARTECIPAZIONE ALL'OBIETTIVO DELLA STRUTTURA (3 VERIFICHE = +40%)				€ 1.000,00
				€ 3.500,00

Esempio B: produttività non elevata

Un nucleo di verificatori esegue 2 verifiche sui seguenti soggetti:

- n. 1 con volume d'affari tra € 25.822.844,95 e € 51.645.689,90 (da 50 a 100 miliardi di vecchie lire);
- n. 1 con volume d'affari tra € 51.645.689,90 e € 154.937.069,72 (da 100 a 300 miliardi di vecchie lire).

VERIFICHE ESEGUITE	GRADO DI DIFFICOLTA' RELATIVA AL VOLUME DI AFFARI	COMPENSO PER SINGOLA VERIFICA	COEFFICIENTE SPECIFICO DI DIFFICOLTA'	COMPENSO TOTALE PER SINGOLA VERIFICA
Rossi spa	Da 50 a 100 miliardi di vecchie lire	€ 500,00	-	€ 500,00
Bianchi spa	Da 100 a 300 miliardi di vecchie lire	€ 1.000,00	-	€ 1.000,00
COMPENSO PARZIALE				€ 1.500,00
INCREMENTO PER LA PARTECIPAZIONE ALL'OBIETTIVO DELLA STRUTTURA (2 VERIFICHE = +20%)				€ 300,00
				€ 1.800,00

**Requisiti standard della verifica per l'ammissione al compenso**

Va, da ultimo, tenuto conto del fatto che dall'adozione dei criteri sopra descritti potrebbe derivare l'inconveniente che lo sforzo di raggiungere gli obiettivi numerici potrebbe, in qualche misura, penalizzare la qualità dei controlli esperiti.

A questo proposito va, innanzitutto, osservato che una esecuzione superficiale della verifica può esporre i funzionari incaricati a precise e gravi responsabilità. E tale rischio non appare, verosimilmente, compatibile con il limitato vantaggio del compenso.

Onde evitare il menzionato inconveniente, si precisa che il compenso unitario è riconosciuto con esclusivo riguardo alle verifiche che abbiano caratteristiche "generali", intendendo come tali quelle che:

- siano finalizzate al controllo ai fini delle imposte sui redditi, dell'IRAP, dell'IVA e delle altre imposte indirette;
- riguardino una o più annualità complete;
- si traducano, per ciascuna annualità, nel controllo effettivo di almeno la metà delle attività gestorie (si fa, al riguardo, riferimento alle movimentazioni dei conti di contabilità generale, nel senso che i controlli pianificati, ai fini della verifica generale, debbono riguardare almeno la metà delle predette movimentazioni).

L'esistenza delle caratteristiche *sub a)* e *b)* è già attestata dall'incarico formale ai verificatori, mentre quella *sub c)* viene rilevata dall'apposito documento di pianificazione del controllo, in fase di predisposizione, la cui redazione sarà prevista dalla specifica metodologia per le verifiche sui soggetti di grandi dimensioni (nelle more della redazione di detto documento si ricorrerà ad una apposita certificazione da parte del dirigente responsabile dell'Ufficio Controlli fiscali).

## PRODUTTIVITA' 2003

Il presente allegato contiene i criteri di corresponsione dei compensi per la produttività al personale non dirigente degli uffici dell'Agenzia delle Entrate.

### 1. COMPONENTI DELLA PRODUTTIVITÀ

La produttività è determinata in funzione:

- delle riscossioni correlate all'azione di prevenzione e contrasto all'evasione;
- dell'efficienza ed efficacia dei processi lavorativi connessi all'azione di controllo.

### 2. MISURAZIONE DELLE COMPONENTI DELLA PRODUTTIVITÀ

#### 2.1 - Indice di riscossione

- La base di commisurazione dell'indice di riscossione è rappresentata dalle somme riscosse nel corso del 2003 a seguito dell'azione di prevenzione e contrasto all'evasione svolta dagli uffici locali dell'Agenzia delle Entrate.
- Sono escluse dalla base di commisurazione le somme riscosse a mezzo ruolo; correlativamente, non vengono defalcate dalla predetta base le somme che, iscritte a ruolo in precedenza, abbiano formato oggetto di sgravio nel corso del 2003.
- Per la quantificazione delle somme riscosse si attinge 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 detta procedura informatica.
- L'indice viene determinato calcolando anzitutto il rapporto tra le somme riscosse da ciascun ufficio rispetto a quelle complessivamente riscosse dagli uffici della rispettiva regione. Per attenuare eventuali, sensibili scostamenti che possono determinarsi tra gli indici di riscossione degli uffici, a causa anche di fattori socio-economici caratterizzanti i diversi ambiti territoriali, il suddetto rapporto

viene rimodulato in ragione del rapporto tra le ore consuntivate dall'ufficio rispetto alle ore complessivamente consuntivate dagli uffici della regione. La media tra il primo e il secondo rapporto costituisce l'indice di riscossione dell'ufficio.

## 2.2 - Indice di efficienza e di efficacia

- L'indice è costituito dal rapporto tra l'obiettivo conseguito dall'ufficio rispetto all'obiettivo programmato in relazione ai processi lavorativi che sono collegati all'accertamento e che costituiscono fattore determinante per la commisurazione della quota incentivante spettante all'Agenzia. L'indice di efficienza ed efficacia non può comunque essere superiore a quello dell'Agenzia (1.20).
- Qualora il predetto rapporto sia inferiore a 1 e, contestualmente, le risorse complessivamente consuntivate siano inferiori a quelle assegnate, l'indice di efficienza e di efficacia dell'azione svolta 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.
- I volumi di produzione presi a base per la definizione dell'indice sono quelli relativi alle seguenti attività:
  - controlli sostanziali;
  - verifiche;
  - accessi brevi
- I volumi di produzione programmati e consuntivati vengono rilevati, per ciascun ufficio, dalla procedura di monitoraggio "Prospetti Statistici"; le risorse programmate e consuntivate vengono rilevate, per ciascun ufficio dalla procedura O.F.A.
- Gli elementi di calcolo che individuano l'indice sono direttamente ed immediatamente rilevabili da ciascun ufficio.

## 3. CLASSIFICAZIONE DEGLI UFFICI DESTINATARI DEL COMPENSO

Ai fini della destinazione del compenso sono considerati Uffici nazionali di coordinamento e di supporto:

- gli Uffici Centrali;

- i Centri Operativi;
- i Centri di Assistenza Telefonica.

#### 4. CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEL COMPENSO AGLI UFFICI

##### 4.1 – Assegnazione del compenso agli Uffici locali

Gli Uffici locali sono destinatari di un compenso finalizzato:

- per l'85% a remunerare la produttività sulla base dell'indice di riscossione di ciascun ufficio, determinato con le modalità indicate al punto 2.1;
- per il 15% a remunerare la produttività sulla base dell'indice di efficienza ed efficacia di ciascun ufficio, determinato con le modalità indicate al punto 2.2.

Tale suddivisione risponde all'esigenza di assicurare una maggiore valorizzazione dell'apporto fornito dagli uffici locali attraverso l'attività di riscossione, elemento fondamentale per la determinazione dell'importo della quota incentivante destinata all'Agenzia.

Il compenso come sopra determinato viene assegnato agli uffici locali al netto degli importi devoluti agli Uffici nazionali di coordinamento e di supporto e alle Direzioni regionali.

##### 4.2 – Assegnazione del compenso alle Direzioni regionali

Le Direzioni regionali, in quanto strutture territoriali di coordinamento e supporto, sono destinatarie di un compenso pari al 75% del rapporto tra ore complessivamente consuntivate da ciascuna Direzione regionale e quelle complessivamente consuntivate a livello di Agenzia.

##### 4.3 – Assegnazione del compenso agli Uffici nazionali di coordinamento e di supporto

Gli Uffici nazionali di coordinamento e supporto sono destinatari di un compenso pari al 75% del rapporto tra le ore complessivamente consuntivate dagli uffici nazionali di coordinamento e di supporto e quelle complessivamente consuntivate a livello di Agenzia.

##### 4.4 – Esclusioni

Ai fini della determinazione del compenso da assegnare a ciascun ufficio, l'indice efficienza e di efficacia dell'azione svolta viene assunto pari a 0 (zero) qualora detto indice sia inferiore a 0,6. Resta comunque ferma l'assegnazione del compenso correlato al grado di conseguimento delle riscossioni.

## 5. CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL COMPENSO ALL'INTERNO DEGLI UFFICI

### 5.1 Uffici locali

Il compenso assegnato agli uffici locali andrà ripartito in tre quote:

- una quota pari al 20% sarà destinata, per l'apporto collettivo al raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio, a ciascuna unità di personale sulla base delle ore effettivamente prestate, comprese quelle di lavoro straordinario (*produttività di ufficio*);
- una quota pari al 40% sarà destinata, per l'apporto cooperativo al raggiungimento degli obiettivi dei team, ai componenti dei team dell'area di controllo nonché ai componenti del team costituito per l'esecuzione dei rimborsi e al personale eventualmente di supporto al capo area controllo (*produttività di team*). Presso gli uffici in cui, per le ridotte dimensioni e per la limitatezza dell'organico effettivo, non operino team, tale quota andrà destinata alle unità di personale che hanno partecipato alle attività di controllo fiscale, di riscossione, di gestione del contenzioso e di esecuzione dei rimborsi. Nella erogazione dei compensi, si terrà esclusivamente conto delle ore effettivamente prestate, comprese quelle di lavoro straordinario. Sarà in particolare apprezzato l'apporto dei componenti di team integrati di controllo in ragione della maggiore efficienza di tale modalità di lavoro ai fini della sinergia delle molteplici e complesse competenze tecniche richieste dall'azione accertatrice;
- la residua quota del 40% andrà destinata, previa contrattazione locale, ad apprezzare il diverso contenuto professionale del lavoro svolto dagli addetti ai diversi processi lavorativi degli uffici anche sotto il profilo dell'efficacia dell'azione svolta. Secondo i criteri definiti in sede di contrattazione locale, parte della predetta quota potrà essere destinata a remunerare anche il livello qualitativo delle prestazioni individuali rese, tenendo conto degli elementi riscontrabili agli atti dell'ufficio e dei risultati conseguiti (*produttività individuale*).

### 5.2 Uffici nazionali di coordinamento e di supporto e Direzioni regionali

Il compenso assegnato agli Uffici nazionali di coordinamento e di supporto e alle Direzioni regionali andrà ripartito in tre quote:

- una quota pari al 40% andrà destinata a ciascuna unità di personale sulla base delle ore effettivamente prestate, comprese quelle di lavoro straordinario (*produttività di ufficio*);
- una quota pari al 20% andrà destinata alle unità di personale che hanno partecipato alle attività di coordinamento e di supporto connesse al controllo fiscale, alla riscossione, alla gestione del contenzioso e all'esecuzione dei rimborsi; nell'erogazione dei compensi, si terrà conto esclusivamente delle ore effettivamente prestate, comprese quelle di lavoro straordinario (*produttività nell'azione di supporto ai team*);
- la residua quota del 40% andrà destinata, previa contrattazione locale, ad apprezzare il diverso contenuto professionale del lavoro svolto dagli addetti ai diversi processi lavorativi degli uffici anche sotto il profilo dell'efficacia dell'azione svolta. Secondo i criteri definiti in sede di contrattazione locale, parte della predetta quota potrà essere destinata a remunerare anche il livello qualitativo delle prestazioni individuali rese, tenendo conto degli elementi riscontrabili agli atti di ufficio e dei risultati conseguiti (*produttività individuale*).

### 5.3 Scala parametrica

Le quote spettanti a seguito dell'applicazione dei suindicati criteri sono corrisposte al personale in base alla seguente scala parametrica, corrispondente a quella per la corresponsione dell'indennità di agenzia, tenendo conto delle ore di lavoro effettivamente prestate, comprese quelle di lavoro straordinario.

Pos. econ.	par.
I.G. r.e.	300
D.D. r.e.	264
C3S	209
C3	209
C2	189
C1S	166
C1	166
B3S	146
B3	146

## FPS 2003 - Proposta Entrate settembre 2004

B2	127
B1	114
A1S	100
A1	100

La quota parte che verrà corrisposta a tutto il personale spetta anche ai soggetti di cui all'art. 9, commi 1 e 2, del CCNL delle Agenzie fiscali e, dal 1° gennaio 2002, al personale posto in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi dell'art. 55, comma 2, lettera a, del medesimo CCNL.

## Indennità – anno 2003

- *Indennità di front-office*

Il compenso va correlato alla durata dell'attività in relazione all'effettivo utilizzo delle postazioni nell'arco della giornata e alla diversa gravosità dell'impegno connesso al grado di intensità dell'affluenza del pubblico nelle singole sedi. Laddove il servizio non abbia normalmente avuto carattere di continuità, data la ridotta richiesta di assistenza e informazione, potranno essere previste per gli interessati anche remunerazioni di tipo forfetario. Andrà comunque adeguatamente apprezzato il disagio della prestazione professionale connesso alla relazione con il contribuente in situazioni di particolari criticità quali quelle riscontrabili negli uffici dei maggiori centri urbani specie nei periodi di maggiore affluenza del pubblico; a tale riguardo, l'importo del compenso non potrà comunque essere inferiore a euro 9 giornalieri ad addetto per un'assistenza continuativa allo sportello di non meno di quattro ore al giorno risultante dai sistemi operanti nell'ufficio per la rilevazione e il controllo dell'afflusso dell'utenza.

- *Indennità per il personale dei centri di assistenza telefonica*

Al personale interessato viene attribuita una indennità base pari ad euro 9,00 giornalieri, cui si aggiungono euro 6,00, per il personale esclusivamente addetto all'assistenza telefonica, ed euro 8,00, per gli incaricati della funzione di *team leader*.

Al personale addetto alla sezione *contact center* presso il CAT di Salerno, che svolge esclusivamente funzioni di risposta scritta, è attribuito un compenso giornaliero pari ad euro 4,15.

- *Indennità di turno*

Spetta, secondo i criteri previsti dall'art. 34 del CCNL delle Agenzie fiscali, al personale addetto ai servizi di portineria, di segreteria dei Dirigenti di vertice, nonché al personale degli uffici in cui si renda necessaria, per particolari esigenze di servizio, l'articolazione dell'attività lavorativa su turni. In attesa del contratto integrativo, l'indennità di turno feriale è corrisposta nella misura del 20% della quota oraria dello straordinario moltiplicata per 6. I compensi per eventuali turni festivi, notturni e notturno-festivi sono corrisposti nelle misure previste dal comma 3 del citato art. 34 del CCNL.

- *Indennità per attività istruttorie esterne*

Spetta a coloro che eseguono accessi mirati per il controllo dei crediti di imposta o accessi brevi e attività di controllo nei confronti dei Centri di assistenza fiscale e dei concessionari dei servizi della riscossione. Il compenso, in misura giornaliera non inferiore a euro 6,20, va correlato all'entità del disagio connesso allo svolgimento dell'attività di presidio fiscale sul territorio nella specifica sede di lavoro.

- *Indennità per i conduttori di automezzi e per i centralinisti*

Per i conduttori di automezzi e i centralinisti l'indennità va modulata tenendo conto dell'impegno e del disagio legati alle particolari condizioni in cui il servizio è espletato.